

МЕЖДУНАРОДНАЯ КОНФЕДЕРАЦИЯ
СВОБОДНЫХ ПРОФСОЮЗОВ

УЧЕБНИК ПО ПРАВАМ ПРОФСОЮЗОВ

для стран ЦВЕ и СНГ

Март 2003 г.

Публикация подготовлена и издана в рамках проекта МКСПС
“Основание сети сотрудничества по правам профсоюзов в
Центральной и Восточной Европе”
при поддержке Европейской Демократической Инициативы и
Программы Прав Человека.

Подготовили Ясна А. Петрович и Агнешка Гинарару

СОДЕРЖАНИЕ

Цели и задачи

Как пользоваться этим учебником?

Часть 1

Права человека, права трудящихся и профсоюзов

Занятие 1: Права профсоюзов – развитие самосознания

АНКЕТА ДЛЯ ОПРОСА

Занятие 2: Как различить права профсоюзов?

Часть 2

Профсоюзы и Международные Стандарты Труда

- А. МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ ТРУДА
- Б. ПОЧЕМУ «СТАНДАРТЫ ТРУДА»?
- В. ФОРМАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ ТРУДА
- Г. МЕНЕЕ ФОРМАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ ТРУДА
- Д. РАТИФИКАЦИЯ И КОНТРОЛЬ

Занятие 3: ПРАВА ПРОФСОЮЗОВ - *Содержание*

ПРАВА ПРОФСОЮЗОВ – список для участников

ПРАВА ПРОФСОЮЗОВ – список для преподавателей

Основные международные стандарты труда:

1. ОСНОВНЫЕ (ФУНДАМЕНТАЛЬНЫЕ) МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ ТРУДА
2. ОСНОВНЫЕ КОНВЕНЦИИ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА (НЕФУНДАМЕНТАЛЬНЫЕ)
3. ДЕКЛАРАЦИЯ МОТ ПО ОСНОВНЫМ ПРИНЦИПАМ И ПРАВАМ НА РАБОТЕ
4. НАДНАЦИОНАЛЬНОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО / КОММУНИКАТ ЕС

Часть 3

Почему профсоюзам стоит заботиться о защите профсоюзных прав?

Занятие 4: Почему профсоюзам стоит заботиться об охране профсоюзных прав?

Занятие 5: Насколько профсоюзные права важны для вашей организации?

Часть 4

Защита профсоюзов и их членов

А. ПРАВО НА ОРГАНИЗАЦИИ

Занятие 6: Конвенция МОТ № 87

Занятие 7: Самые уязвимые работники

Б. ПРАВО НА КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ

Занятие 8: Конвенция МОТ № 98

Занятие 9: Роль Правительства в коллективных переговорах - обеспечение, расширение, узаконение

В. ПРАВО НА ЗАБАСТОВКУ

Занятие 10: Право на забастовку

Г. Угрозы, насилие или наказание деятелей профсоюзного движения

АКТИВИСТЫ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ, ПОГИБШИЕ В РЕГИОНЕ

Занятие 11: Случаи преследования и запугивания

Часть 5

МЕХАНИЗМЫ ЗАЩИТЫ

Занятие 12: Механизмы защиты – контрольные вопросы

5.1: Национальное законодательство и учреждения

Занятие 13: Изменения и усовершенствования, которые должны быть внесены в национальное законодательство и институции

5.2 Международная Организация Труда

Основные структуры и механизмы защиты прав профсоюзов

1. Самый важный канал: *Комитет по свободе ассоциаций*
2. МЕХАНИЗМЫ КОНТРОЛЯ: Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций
3. СТРУКТУРА МОТ: Состав
4. МОТ: Приоритеты тысячелетия

Занятие 14: Использование процедур МОТ'a
Как подать жалобу?

5.3 Инструменты международной солидарности

А. МЕЖДУНАРОДНАЯ СОЛИДАРНОСТЬ

Б. СИСТЕМА ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОФСОЮЗНЫХ ПРАВ МКСП:

Солидарность - улица с двусторонним движением

Анализ прецедента: письмо протеста

В. Международные процедуры и сообщения по правам человека

5.4 Что могут сделать профсоюзы?

Анализ прецедентов

Контрольный список (открытый)

Что могут сделать профсоюзы относительно профсоюзных прав?

А. Построение сети по правам профсоюзов

1. Как бороться с нарушениями прав профсоюзов?
2. Что собою представляет сеть?
3. Структура

Занятие 15: Построение сети

Б. Сообщение о нарушениях

1. Какие меры можно принять в случае нарушения прав профсоюзов?
2. Форма рапорта
3. Использование формы рапорта

Занятие 16: Сообщение о нарушениях

5.5 Обучение и просвещение

Приложения

Приложение 1: Источники

Приложение 2: Конвенции МОТ №87, №98, №111

Приложение 3: Полезные адреса

Приложение 4: Декларация МОТ относительно основных принципов и прав на работе

Приложение 5: Образовательные программы по правам профсоюзов

Приложение 6: Схема 1

Приложение 7: Схема 2

Приложение 8: Схема 3

Приложение 9: Форма оценки

Цели

Учебное пособие имеет следующие цели:

- **Выявить, почему профсоюзы заботятся о правах человека и профсоюзов**
- **Выявить, каким опасностям подвергаются права профсоюзов в странах региона**
- **Определить основные национальные и международные стандарты труда, а также механизмы и процедуры, которые могут использоваться для защиты прав трудящихся.**
- **Установить процедуры сообщения о нарушениях прав профсоюзов.**
- **Определить политику и стратегию профсоюзов относительно обеспечения профсоюзных прав**

Задачи

- **Создать сеть по правам профсоюзов в ЦВЕ и СНГ**
- **Обеспечить обучение и поддержку сотрудникам сети**
- **Повышать понимание профсоюзных прав**
- **Создать систему регулярного сообщения о нарушениях профсоюзных прав**
- **Поощрять деятелей профсоюзного движения использовать международные и национальные "механизмы" защиты прав профсоюзов**
- **Создать сети по правам профсоюзов в конфедерациях профсоюзов региона (на отраслевом и территориальном уровне)**

Как пользоваться этим учебником?

Это пособие было разработано для преподавателей, его можно использовать для любых профсоюзных курсов. Пособие состоит из пяти основных частей:

Часть 1: Основные понятия (права человека, права трудящихся и профсоюзов)
общее введение, объяснения и дефиниции

Часть 2: Основные международные стандарты (дальнейшее разъяснение)

Часть 3: Почему профсоюзам нужно заботиться о защите профсоюзных прав? (Развитие самосознания)

Часть 4: Защита профсоюзов и их членов (детальное объяснение правовых положений, защищающих действия профсоюзов и их деятелей)

Часть 5: Механизмы защиты – как мы можем защитить права профсоюзов? (Самая важная часть программы обучения – рекомендации относительно конкретных действий вашего профсоюза).

Для облегчения работы преподавателя в пособии представлены **материалы и занятия**.

Материалы – это короткие (1-2 листа) объяснения предмета или контрольные списки, которые помогут вам представить предмет участникам в виде *короткой презентации (15-20 мин.)*. Материалы предназначаются для раздачи участникам.

Внимание! Обычно материалы раздаются ПОСЛЕ представления предмета или лекции по данному вопросу. Есть несколько исключений, когда участникам нужно использовать материалы во время работы в группах (это будет отмечено в примечаниях для преподавателя)

Занятия – это практические упражнения, состоящие из следующих элементов:

- **цели**, объясняющие, чему должны научиться участники во время занятий. При организации работы в группах, всегда тщательно изучите цели. Вы должны думать, как их достичь.
- **задачи**, объясняющие, что участники должны сделать в течение каждого занятия. Большинство занятий предусматривает работу в группах, но применимы и другие методики - индивидуальная работа, дискуссии, коллективное обсуждение и ролевые игры.

Внимание: объясните цели и задачи участникам так, чтобы каждый знал, что делать и зачем.

Есть также **примечания инструкторам**, которые будут служить вам ориентиром. Они объясняют, как организовать конкретное занятие и руководить им. Внимательно прочитайте их, готовясь к семинару!

Доклады групп

Большинство занятий завершается докладами групп. Доклады должны быть краткими, главные тезисы докладов должны быть выписаны на большие листы бумаги или представлены на слайдах для проектора. Таким образом будет легче освоить главные уроки. Если доклады охватывают несколько вопросов, можно взять по одному тезису из доклада каждой группы. Когда группы представляют доклады, в них не будет единого ответа: наряду с совпадениями будут и различия. Организовать этот этап работы может быть сложно, так как ваша роль ограничена руководством дискуссией, обязанностью включить в неё участников и обратной связью. Планируйте вперед, думайте о целях. Всегда

стремитесь обеспечить:

1. Обмен опытом – побуждайте участников учиться друг у друга. Попробуйте связать опыт участников с информацией, представленной им во время курсов;
2. Проверку отношения – цель всегда состоит в том, чтобы проверить соотношение информации, представленной на курсах, с опытом участников и политикой профсоюзов;
3. Объединение идей - составляйте объединённые тезисы докладов;
4. Решение проблем, составление планов – выясняйте, нужно ли дальнейшее обсуждение, проверяйте, будут ли планы жизнеспособны (используйте списки контрольных вопросов, которые найдёте в учебнике).

Внимание: Представление докладов может занять от 20 до 30 минут в зависимости от числа групп. Обязательно напомните участникам, что у каждой группы для доклада будет не более 3-5 минут! Не забудьте подвести итог!

Как работать по отдельной теме

Схема работы проста:

1. Короткое введение преподавателя (приблизительно 10 – 15 минут) – иногда участников нужно включить в работу уже на этой ранней стадии. Это можно сделать, например, попросив их выяснить что-то вместе с вами. Вы можете использовать представленные материалы, они помогут вам подготовить презентацию.
2. Практическое упражнения (одно или больше) – занятия должны помочь участникам освоить новые знания или приобрести навыки. Обычно они сопровождаются соответствующими докладами во время пленарной сессии (см. выше о докладах).
3. Никогда не забывайте подвести итог пройденной теме! Больше рекомендаций вы найдёте в примечаниях для преподавателя, приложенных к занятиям.
4. Не забудьте показывать, что вы цените работу участников – например, аплодируйте после представления доклада группы и т.д.
5. Не забудьте о весёлых упражнениях «айс-брейкинга» – это не пустая трата времени! Они помогают сплотить группу и разрядить напряжение.

Практические замечания

1. Перевод – очень важно сохранить изначальный формат пособия. Удостоверьтесь, что все материалы и занятия представлены на отдельных страницах (они обычно не занимают более 1-2 страниц).
2. Раздача материалов во время семинара – удостоверьтесь, что имеете экземпляр для каждого участника. Не раздавайте пособия ПЕРЕД семинаром в форме буклета! Храните все копии у себя (отдельные страницы, скопированные только на одной стороне листа). Для пособия в комнате пленарных заседаний вам понадобится стол. Положите пособие отдельно, а материалы раздавайте один за другим по программе семинара.
3. Программа – относительно детальных программ см. приложение.

Весёлые упражнения:

Мы настоятельно рекомендуем начать со следующих двух упражнений, проводимых во время вводной сессии:

А. Представление участников:

- Раздайте всем бумагу и маркеры
- Попросите участников нарисовать ситуацию/человека, который побудил их вступить в профсоюз;
- Разделите участников на пары;
- Попросите представить свою ситуацию/человека друг другу
- Попросите участника «А» представить ситуацию/человека участника «Б» и наоборот

Б. «Золотые правила» семинара

Подготовьте большой лист бумаги, возьмите маркер и напишите с верху «Золотые правила». Скажите пару вступительных слов: «Мы будем работать вместе некоторое время, и так как мы не знаем друг друга, для облегчения нашей работы давайте подумаем об общих правилах...» Потом попросите участников предложить правила на сессии "мозговой атаки". Преподаватель должен записывать все предложения. Когда составите список, прочитайте предложенные правила и попросите утвердить их одно за другим (можно открытым голосованием).

Что включать? – Некоторые примеры: Не курить в пленарном зале; Не опаздывать; Высказываться строго по теме; Выключить мобильные телефоны и т.д.

Мы также хотели бы предложить провести следующие два занятия:

ДЕНЬ 2 – сразу после обеденного перерыва:

«Скульптуры»

- Разделите участников на 3 группы;
- Объясните задачу: используя воображение, группа должна «создать скульптуру» из своих тел (тела). Другие две группы должны отгадать, что изобразила эта группа;
- Группы получают 5 минут для подготовки (в отдельных комнатах);
- Вернувшись в пленарный зал, группа должна представить свою "скульптуру", а потом попытаться отгадать, что изобразили другие группы.

ДЕНЬ 3- сразу после обеденного перерыва:

«Цепочка неразрывная»

- Для этого упражнения вам понадобится побольше свободного места
- Все участники должны, взявшись за руки, встать в круг лицом вовнутрь
- Попросите участников вывернуть круг наизнанку так, чтобы каждый оказался спиной вовнутрь. При этом цепочки разрывать нельзя. (Участники всё время должны держаться за руки!)

Части этого пособия могут быть использованы для следующих курсов:

1. *Трёхдневная программа на субрегиональном и национальном уровне*
2. *Однодневная программа для координаторов профсоюзов на отраслевом/региональном уровне*
3. *Программа на пол дня для сотрудников локальных сетей*

(В приложениях представлены предлагаемые программы, а более широкое объяснение вы найдёте в «комплектах обучения», которые можно заказать дополнительно.)

Дополнительные приготовления: сделайте список технического оборудования и стационарных устройств, которые вы будете использовать на семинаре (проверьте их наличие по программе и по позициям в графе оборудования).

Также не забудьте разделить работу между инструкторами ПЕРЕД семинаром. Решите, какими будут ваши обязанности.

Часть 1

Права человека, права трудящихся и профсоюзов

Материал 1

«Профсоюзы продолжают трудиться, чтобы мир глобализации стал более справедливым...»

1. ПРАВА ЧЕЛОВЕКА

Через культуру и устные традиции люди выдвигали принципы справедливости, права и сострадания задолго до того, как права человека были изложены в международных документах и конституциях государств в письменной форме. Основные права и обязанности, такие как право на питание и золотое правило «Относись к другим так, как хочешь, чтобы другие относились к тебе» развивались в контексте семьи, племени, религии, общины или государства.

*Сегодня обеспечение прав человека регулируется так называемым **Международным биллем о правах**. Он включает **Всеобщую декларацию прав человека (ВДПЧ)** и два соглашения - **Международное соглашение по гражданским и политическим правам** и **Международное соглашение по экономическим, социальным и культурным правам**. Эти соглашения выработаны на основе прав, определённых ВДПЧ, и будучи приняты отдельными государствами, имеют силу закона. Каждое из них предусматривает, что деятельность правительства будет под наблюдением независимых экспертов, а также требует, чтобы правительства периодически представляли отчёты по выполнению условий соглашения.*

Права человека – это права, которые имеет каждый человек: мужчина и женщина, ребёнок и старик - просто потому, что является человеком. Они представляют основные стандарты, без которых люди не могли бы реализовать своё человеческое достоинство. Права человека универсальны: каждый член человеческого сообщества получает их с рождением.

Права человека являются неотъемлемыми: вы можете утратить эти права только перестав быть человеком. Права человека неделимы: у вас не могут отнять отдельное право, даже если кто-то решит, что оно «несущественно» или «представляет второстепенную важность». Права человека являются взаимозависимыми: все права человека - часть единой структуры.

Права человека являются и абстрактными, и практическими. Они представляют собой вдохновляющую визию свободного, справедливого и мирного сосуществования и тем самым устанавливают минимальные стандарты для частных лиц и государственных институций. Они также санкционируют принятие мер для обеспечения и защиты своих прав и прав других.

Во времена глобализации и великой борьбы за экономические и политические права, власти некоторых стран продолжают подавлять инакомыслие, этим нарушая сам принцип права. Полиция обрушивает грубую силу на мирных демонстрантов. Суды и комиссии по расследованию осуждают людей лишь за то, что они исповедуют непопулярные убеждения. Полиция ведёт слежку за гражданами, грубо вмешиваясь в их личную и политическую жизнь.

Агентства лояльности и другие правительственные службы подрывают репутации и отнимают средства к существованию у «нежелательных людей», заключают их в концентрационные лагеря, изгоняют их или преследуют с целью высылки из страны. Всё же, столетняя борьба принесла невероятные победы: работодатели утратили абсолютный контроль над рабочим местом; была уничтожена система господства белого меньшинства; остановлена рука зачинщиков войны.

Нужно подчеркнуть, что **весь спектр прав человека имеет первостепенное значение для профсоюзного движения**. Идея, что общество должно иметь правила, защищающие основные права человека, уходит в века. На протяжении долгих лет многие страны включали в своё национальное законодательство положения, нацеленные на обеспечение основных прав человека для своих граждан во избежание злоупотребления государственной властью. Без этих «гражданских свобод» способность профсоюзов создавать дееспособные организации и принимать активное участие в общественно-политической жизни была бы очень ограниченной.

Для реального функционирования демократии нужно больше, чем просто многопартийная система. Демократизация должна сопровождаться более широким внедрением прав человека, особенно права на свободу ассоциаций, свободы слова и печати, свободы передвижения, и надёжными юридическими гарантиями. Стандарты права человека, установленные структурами Организации Объединенных Наций, считаются «универсальными» и «неделимыми». Проще говоря, это означает, что они должны в равной мере действовать во всех странах, и что государство не может решать, какое право признавать, а какое – нет.

2. ПРАВА ТРУДЯЩИХСЯ

Права трудящихся – это права, которые имеют трудящиеся на основании труда, на работе или в связи с правом на труд.

Есть много способов определения, защиты и обеспечения прав трудящихся (**прав, которые имеют трудящиеся на основании труда, на работе или в связи с правом на труд**). На *национальном уровне* они могут обеспечиваться конституцией, законодательством, решениями судов и индустриальных трибуналов, коллективными соглашениями и практикой производственных отношений. На *международном уровне* МОТ защищает трудящихся с помощью Международных Стандартов Труда и кодексов практики. Права трудящихся также затрагиваются международными торговыми соглашениями, практикой снабжения и политикой международных финансовых институций, всего более 20 мировых структурных соглашений, подписанных на сегодняшний день (2003). Политика и практика транснациональных корпораций тоже всё сильнее влияет на права трудящихся.

Глобализация экономики – приватизация государственного имущества и услуг, уменьшение социальных затрат и отказ от принципов государства благосостояния, дерегуляция рынка труда, отмена протекционного законодательства, либерализация торговли – вынуждает государства открыть свои рынки для международной конкуренции и снизить цену труда. Эти тенденции непрерывно стимулируются Мировым Банком и Международным Валютным Фондом. **Единственным ответом на такое давление может быть лишь глобализация самой проблемы прав трудящихся – эти права должны стать всемирными правами.**

«Глобализация обращает внимание на важность основных прав трудящихся на мировом уровне. Всеобщая дискуссия по вопросам глобализации выявляет странный парадокс отношения к труду. Исследования интенций иностранных инвесторов показывают, что в большинстве секторов доступность рынка, хорошее управление, навыки и уровень образования имеют большее значение для притяжения инвестиций, чем низкие зарплаты или покорность работников. Тем не менее, вместо того, чтобы улучшить условия жизни и труда, глобализация фактически давит на власти, требуя ограничения прав трудящихся, минимализации цены труда и привлечения иностранных инвестиций. Например, свободные экономические зоны, где полуфабрикаты или сырье перерабатывается в товары, экспортируемые иностранными компаниями, не контролируются государственным законодательством. Зоны могут быть разными в разных регионах мира, но они имеют одну характерную черту: профсоюзов там не жалуют. Транснациональные компании могут запросто сменить стран, или по меньшей мере пригрозить, что это сделают, столкнувшись с неудовлетворенностью трудящихся или узрев перспективу более дешевого рынка труд. Это вполне приемлемо и в трудные времена.

В принципе угрозу труду составляет не глобализация сама по себе, а паралич политики в следствие её. Для пресечения этого эффекта должны приниматься меры. Профсоюзное движение обеспечит их применение, но власти государств не могут отмахнуться от своей исключительной ответственности за управления рынком во всём мире.»

(Источник: Джон Эванс, Профсоюзный Консультативный Комитет, январь 2003)

3. ПРАВА ПРОФСОЮЗОВ

Профсоюзные права – это права, которые получают члены профсоюзов на основе своего членства в профсоюзе и профсоюзной деятельности, или права, исходящие из права на организацию.

Права профсоюзов – это права человека. Профсоюзы защищают своих членов, если их основные человеческие права ущемляются в следствие профсоюзной деятельности. Мы также принимаем меры против ущемления других трудовых прав.

Профсоюзные права даются трудящимся не правительством или работодателями. Это универсальные права человека, зафиксированные во Всеобщей Декларации Прав Человека (1948 г.) и двух конвенциях (1966 г.). Законодательство может признать эти права за трудящимися, может ограничить их, но законодательство не может отнять самого права на создание профсоюзов. **Право трудящихся создавать и вступать в профсоюзы и право профсоюзов на свободу деятельности – это основные элементы общепризнанных прав человека.** Конвенции МОТ № 87 и № 98 (в приложении) регламентируют важнейшие профсоюзные права, но для профсоюзного движения важен весь спектр международных прав человека. Нужно подчеркнуть, что сами профсоюзы должны заботиться об обеспечении своей полной независимости и демократическом представительстве своих членов. Если они будут ждать, пока об этом позаботятся власти, ждать придется вечно, а то и сама профсоюзная деятельность будет запрещена.

Исключительно важно, чтобы в процессе становления и реформации новых пост-советских государств права профсоюзов и их членов закреплялись бы вместе с другими правами человека.

Демократическое правительство и справедливое экономическое развитие просто не могут существовать там, где не уважается свобода ассоциаций, где трудящиеся мужчины и женщины не имеют права голоса при определении их будущего.

Основные стандарты труда (ОСТ) как предпосылка

«Профсоюзы всего мира призывают МВФ и Мировой Банк обеспечить совместимость своей политики консультаций и предоставления займов для решения проблем труда с обеспечением ОСТ. Более того, требование об обеспечении ОСТ должно включаться в стандарты Мирового Банка, на пример в принципы снабжения, где ОСТ должны стать неотъемлемым элементом обязательств стран и контрактных требований МФК и МАИГ. Мировой банк не должен финансировать реструктуризацию или приватизацию предприятий или секторов экономики, в которых трудящимся не обеспечивается право на объединение или где работодатели отказываются вести переговоры с профсоюзами, если таковые имеются.»

(Заявление мировых профсоюзов на весенней встрече 2003г. МВФ и Мирового Банка, Вашингтон, 12-13 апреля 2003 г.)

**МВФ – Международный Валютный Фонд*

ОСТ = основные стандарты труда

МФК= Международная Финансовая Корпорация (МФК), способствующая инвестициям в частный сектор развивающихся стран целью уменьшения бедности и улучшения жизни людей; член Мирового Банка

МАИГ= Межнациональное Агентство Инвестиционных Гарантий (МАИГ) - член группы Мирового Банка –обеспечивает прямые иностранные инвестиции в экономику развивающихся стран

4. УЧАСТИЕ ТРУДЯЩИХСЯ

В большинстве стран региона **социальный диалог** уже завязался. К сожалению, не везде он идёт гладко, и иногда в этой сфере не видно продвижения. В то же время, существуют серьёзные различия организации и компетенции социального диалога. Несмотря на то, что страны настроены на евро-интеграцию и за короткое время сумели создать институции так называемого «европейского уровня» (хотя не существует единой политики по этому вопросу), во многих случаях эти институции имеют лишь формальный статус и не выполняют своих функций. Слабость общественных движений и организаций (НГО) в странах региона создаёт дополнительные проблемы, так как профсоюзам приходится заниматься многими вопросами, обычно входящих в компетенцию НГО.

Для определения стандартов социального диалога в конкретной стране необходимо изучить фактор уровня участия общественных организаций и профсоюзов этой страны в принятии важных экономических и социальных решений по таким вопросам, как функционирование системы социального страхования и пособий, пособие по безработице и переквалификация безработных, система мониторинга занятости и развитие правовой системы. Социальные права традиционно считались правами, реализуемыми не через законодательство. Таким образом, положения законов относительно участия профсоюзов утверждают лишь структуру для переговоров между партнёрами. Реальное содержание для этих институций должны обеспечить профсоюзы. С другой стороны, правительства несут ответственность за соблюдение «неписанных» законов демократии. Предположительно, правительства должны пользоваться своей властью с должной ответственностью и проводить с соответствующими консультациями с социальными партнёрами перед тем, как принимать решения, затрагивающие их интересы.

К сожалению, необузданный капитализм посткоммунистических стран и европейский либерализм склонный клеить этикетку корпоративизма на любое сотрудничество с профсоюзами, что отнюдь не способствует развитию диалога.

Трёхстороннее сотрудничество – определённая модель силового баланса между **правительством, работодателями и трудящимися**, являющаяся основой представительства в МОТ – может быть примером сотрудничества во имя всеобщего блага. После принятия Резолюции об усилении трёхстороннего сотрудничества на всеобщей конференции МОТ в 1971 г., организации трудящихся получили стимул пользоваться этим правом более активно.

Не было причины отказаться от использования этой модели за пределами МОТ. Фактически Организация Объединённых Наций и другие специализированные агентства склоняются признать, что представители профсоюзов должны иметь возможность играть более активную роль в их работе. Например, Секретариат Объединённых Наций организует неофициальные, но представительные консультации с международными профсоюзными организациями по случаю ежегодной сессии Экономического и Социального Совета в Женеве. Делегация профсоюзов принимает полное участие в ежегодных заседаниях Комиссии ООН по Поддержке Развития в Нью-Йорке. Представители профсоюзов активно включились в подготовку встречи на высшем уровне по вопросу поддержки развития, состоявшейся в Йоганнесбурге в 2002 г., а также приняли активное участие на самой встрече (делегация в количестве 400 человек!).

Развитие идеи трёхстороннего сотрудничества и воплощение её в жизнь становится всё более привычным современным явлением, особенно в посткоммунистических странах.

Национальные трёхсторонние консультационные советы - в некотором смысле органы принятия решений – в странах ЦВЕ и СНГ стали очень популярной структурой с более или менее реальным влиянием. **Трёхсторонние советы** в большинстве этих стран создаются даже на местном уровне (уровне самоуправлений). Кроме того были созданы трёхсторонние правления при государственных пенсионных фондах, фондах здравоохранения и т.д. **Трудящиеся и профсоюзы оказывают всё большее влияние на политику своего государства, самоуправления и предприятия. Трёхстороннее сотрудничество сослужило этому хорошую службу.**

В некоторых странах региона ЦВЕ есть специальная система рабочих советов для обеспечения участия, представительства и защиты интересов трудящихся.

Идея демократического общества не нова, но в наши дни она работает намного лучше.

Трёхсторонняя Декларация Принципов МОТ относительно транснациональных предприятий и социальной политики установила вехи в сферах занятости, обучения, условий труда и жизни и промышленных отношений, которые правительствам, организациям работодателей и трудящихся, а также самим транснациональным предприятиям предлагается соблюдать в добровольном порядке (принято в 1977 г.)

Занятие 1

Права профсоюзов – подъём самосознания

Цели:

- Повысить осознание профсоюзных прав
- Проверить осознание «уровня ущемления» профсоюзных прав в стране

Методика:

1. Использование карточек голосования
2. Пленарное голосование

Задачи:

Имея перед собой анкету, попросите участников ответить на вопросы в следующем порядке:

- Преподаватель читает вопросы один за другим
- Участники голосуют, опмечая ответ в полученных карточках:
 - 1 = нет
 - 2 = да, неопределённо
 - 3 = да, определённо
- Участники могут голосовать открыто (ОДИН РАЗ по вопросу с выбранной оценкой – выбор за ними).

Примечания инструктору:

Сделайте копии ниже представленной анкеты и раздайте их участникам вместе с «карточками голосования» (3 листа бумаги, ясно помеченные номерами 1, 2, 3); Предупредите участников, что нельзя отмечать ответов на копии, полученной от вас; Один из преподавателей должен прочесть вопросы один за другим (Задача 2), а участники должны голосовать, используя карточки, представленные преподавателем. Объясните, что по каждому вопросу они могут голосовать ТОЛЬКО ОДИН РАЗ! Другой инструктор должен сосчитать голоса и написать результат на большом листе бумаги (можно в виде таблицы):

1. Голоса «НЕТ»
2. Голоса «ДА» (неопределённо)
3. Голоса «ДА» (определённо)

Результаты письменного голосования, подсчитанные преподавателем, также должны быть представлены на большом листе бумаги. Их желательно включить и в заключительный доклад семинара.

Преподаватель также должен подсчитать голоса в каждой графе таблицы и их выражение в процентах.

Внимание: Сохраните эти записи.

Время:

Всего примерно 30 мин.

АНКЕТА

Пожалуйста, прочитайте вопросы и ответьте, пометчая:

1 = НЕТ

2 = ДА-НЕОПРЕДЕЛЁННО

3 = ДА-ОПРЕДЕЛЁННО

1. Нужно ли получить специальное разрешение властей или работодателя на то, чтобы оформить деятельности профсоюза?

1.....2.....3.....

2. Нужно ли профсоюзу разрешение на то, чтобы вступить в международную организацию профсоюзов?

1.....2.....3.....

3. Имеются ли случаи дискриминации членов профсоюзов или конкретного профсоюза?

1.....2.....3.....

4. Есть ли в вашей стране так называемые «профсоюзы режима», принимаются ли политические меры в пользу их монополии?

1.....2.....3.....

5. Знаете ли вы о каких-либо административных или правовых ограничениях деятельности профсоюзов, например, о запрете иметь банковский счёт?

1.....2.....3.....

6. Делают ли политики публичные заявления, отрицающие, осуждающие или порочащие профсоюзы?

1.....2.....3.....

7. Есть ли случаи, когда владельцы или руководители предприятия создают «свои» профсоюзы?

1.....2.....3.....

8. Есть ли случаи запрещения или препятствования проведению профсоюзных собраний, например, на рабочем месте?

1.....2.....3.....

9. Есть ли случаи увольнения или понижения в должности профсоюзных деятелей или рядовых членов из-за их членства в профсоюзе?

1.....2.....3.....

10. Вмешивались ли власти в разделение профсоюзного имущества в вашей стране?

1.....2.....3.....

11. Были ли в вашей стране случаи, когда власти или работодатели препятствовали сбору членских взносов или не перечисляли взносы профсоюзу?

1.....2.....3.....

12. Были ли случаи, когда политики препятствовали свободе коллективных переговоров?

1.....2.....3.....

13. Есть ли случаи замораживания заработной платы в государственном секторе или определения политики заработной платы односторонними решениями и декретами правительства?

1.....2.....3.....

14. Известны ли вам случаи одностороннего расторжения коллективных договоров в государственном секторе со стороны правительства или отдельных министерств?

1.....2.....3.....

15. Есть ли ограничения содержания/предмета коллективных переговоров?

1.....2.....3.....

16. Часто ли работодатели отказываются идти на коллективные переговоры?

1.....2.....3.....

17. Возникают ли проблемы при проведении коллективных переговоров в связи с процедурами представительства профсоюзов и ассоциаций трудящихся?

1.....2.....3.....

18. Известны ли вам случаи, когда организаций работодателей публично или неофициально агитируют своих членов (предприятия) не заключать коллективных договоров или отменить уже заключённые?

1.....2.....3.....

19. Обеспечивает ли ваше законодательство норму, что в случае отмены коллективного договора, его положения продолжают действовать до заключения нового договора?

3.....2.....1.....

20. Были ли случаи, когда правительство поддержало распространение положений одного коллективного договора на всех работников данной отрасли?

3.....2.....1.....

21. Есть ли юридические ограничения или запрет на организацию профсоюзов или забастовок, например, в государственном секторе?

1.....2.....3.....

22. Создаются ли практические препятствия для забастовок, например, методом прямых запретов или запугивания?

1.....2.....3.....

23. Есть ли реальный риск увольнения из-за участия в забастовке?

1.....2.....3.....

24. Существует ли у работодателей практика требовать компенсации ущерба, нанесённого забастовкой?

1.....2.....3.....

25. Применяются ли силы полиции против бастующих?

1.....2.....3.....

26. Знаете ли вы о случаях запугивания членов профсоюзов со стороны работодателей или властей?

1.....2.....3.....

27. Были ли случаи ареста, заключения или судебного преследования членов профсоюзов в связи с их профсоюзной деятельностью за последние десять лет?

1.....2.....3.....

28. Были ли случаи организации взрывов в помещениях профсоюзов, исчезновения, похищения, физического насилия или убийства профсоюзных деятелей?

1.....2.....3.....

29. Верите ли вы, что проводится организованная слежка за деятелями профсоюзов во время мероприятий и встреч? Прослушиваются ли их телефоны?

1.....2.....3.....

30. Считаете ли вы, что права профсоюзов в вашей стране ущемляются?

1.....2.....3.....

Если вы отметили ограничение прав профсоюзов в вашей стране, отвечая на один из вышеуказанных вопросов, и особенно если вы это сделали несколько раз, то у вас не должно оставаться сомнений относительно ущемления прав профсоюзов в вашей стране. Пришло время узнать больше о характере профсоюзных прав, чтобы развить способность максимально эффективно бороться за обеспечение защиты организаторов профсоюзов, их активистов и членов, демократизацию рабочего места на вашем предприятии и в вашей стране.

Занятие 2

Как распознать права профсоюзов

Цели:

- Достичь основного понимания прав профсоюзов
- Обсудить возможные варианты реакции на ущемление профсоюзных прав

Методика:

Работа в маленьких группах

Задачи:

Ваша группа должна прочесть представленный материал и ответить на вопросы внизу. Выберите лицо, которое будет представлять доклад на пленарном заседании.

Примечания инструктору:

Разделите участников на 3 группы, применяя игровой приём:

- Приготовьте 3 открытки (по одной для каждой группы)
- Разрежьте их на куски (чтобы получилось что-то вроде "загадки"); количества кусков будет зависеть от количества участников (например, если у вас 21 участник, и 3 группы – вы должны КАЖДУЮ открытку разрезать на СЕМЬ частей)
- Перемешайте все куски открыток в шляпе или маленьком мешочке
- Позвольте каждому из участников вытащить по одному куску и попросите их сложить открытки, таким образом получится: ОДНА ОТКРЫТКА = ОДНА РАБОЧАЯ ГРУППА

Дайте каждой группе по одному материалу. Предоставьте примерно 30 минут для обсуждения и подготовки выводов. Каждая группа должна представить доклад.

Преподаватели же должны подвести итоги обсуждения, напомнив группам, какое право затрагивалось в представленных материалах. Идея этого занятия: почему так важно уметь распознавать профсоюзные права? Ответ: чтобы использовать для борьбы с нарушениями специальные методы, каналы и механизмы.

Время:

Всего примерно 60 минут (включая время на доклады групп и подведение итогов).

Материал для обсуждения № 1

Как объяснил работодатель, М.Р. был уволен в исключительном порядке за то, что отсутствовал на работе пять дней подряд. Согласно национальному трудовому законодательству, отсутствие работника пять дней подряд является достаточным основанием для увольнения (если в коллективном или трудовом договоре не было указано иначе и на отсутствие не было получено специальное разрешение работодателя).

М.Р. также являлся председателем профсоюза и выступил с инициативой начать коллективные переговоры за две недели до своего увольнения. Работодатель отказался вести переговоры. М.Р. информировал об этом свой отраслевой профсоюз. За неделю до увольнения М.Р., работодатель был упомянут на прессконференции как пример работодателя, избегающего коллективных переговоров.

Национальное законодательство предусматривает специальную защиту определённому числу профсоюзных деятелей (пропорционально числу работников предприятия). Для увольнения представителя профсоюза необходимо заранее получить согласие его профсоюзной организации (первичной организации предприятия или отраслевой федерации в зависимости от уровня, который он представляет). В данном случае работодатель не обратился к профсоюзу за согласием на увольнение. Работодатель также не выдвинул судебного иска для замены согласия профсоюза решением суда.

Работодатель обосновал свои действия тем, что М.Р. был плохим работником и его пришлось уволить за прогул. Работодатель отрицал, что М.Р. был уволен, потому что был председателем профсоюза. Работодатель отрицал, что дал М.Р. устное разрешение отлучиться с работы на пять дней для того, чтобы в качестве делегата принять участие на съезде своего профсоюза и на семинаре по коллективным переговорам. Раньше давать устные разрешения на участие в профсоюзных мероприятиях для работодателя было обычным делом.

Профсоюз потребовал срочного вмешательства Инспекции Труда и немедленного восстановления в должности своего председателя. Профсоюз также инициировал трудовой спор от имени М.Р. и обеспечил ему бесплатную юридическую помощь. Инспекция Труда не предприняла никаких действий. Разбирательство трудового спора в этой стране длится в среднем от 4 до 6 лет. Таким образом М.Р., имеющий безработную жену и трёх детей, остался без средств к существованию.

Вопросы:

Был ли это случай нарушения профсоюзных прав? Обоснуйте ответ.

Правильно ли вёл себя профсоюз?

Что ещё можно сделать в данном случае?

Материал для обсуждения № 2

Согласно уставу своего отраслевого профсоюза, комитет профсоюза предприятия раздал членам бюллетени голосования за проведение забастовки. Комитет намеревался устроить однодневную всеобщую забастовку с требованием выплатить зарплату, невыплачиваемую в течении четырёх месяцев. Более 80 % членов профсоюза (примерно 60 % всех работников) тайным голосованием высказались за проведение забастовки. Был создан забастовочный комитет, приняты правила забастовки и забастовка была проведена.

Во время забастовки работодателю удалось получить запрет суда на проведение забастовки. Работодатель доказывал, что забастовка незаконная, ибо национальное законодательство предусматривает забастовки только по юридически нерегулируемым вопросам, по которым начаты переговоры. В случае невыплаты зарплат пострадавшие по закону должны обращаться в суд.

После забастовки работодатель уволил пять членов забастовочного комитета, которые также являлись членами комитета профсоюза предприятия. Председатель был в их числе. Работодатель также выдвинул судебный иск против отраслевого профсоюза, требуя компенсации убытков.

После переговоров с представителями отраслевого профсоюза (так как вопрос был о забастовке, которую признали незаконной) работодатель снял свой иск с требованиями денежной компенсации ущерба. Работодатель также восстановил в должности пять уволенных членов забастовочного комитета. Последнее увольнение касалось председателя профсоюза Р.Д.

Устав отраслевого профсоюза включает положение, что членами профсоюза могут быть только работники, имеющие действительные трудовые контракты. В следствии увольнения Р.Д. утратил статус такого работника и не мог дальше являться членом профсоюза. Несмотря на это, профсоюз предоставил ему бесплатную юридическую помощь во время разбирательства трудового спора.

Вопросы:

Был ли это случай нарушения профсоюзных прав? Обоснуйте ответ.

Правильно ли вёл себя профсоюз?

Что ещё можно сделать в данном случае?

Материал для обсуждения № 3

Отраслевому профсоюзу удалось организовать местный профсоюз в большом гипер-маркете, принадлежащем транснациональной торговой сети. Внего вступили примерно 10 работников. Согласно национальному законодательству, профсоюз можно регистрировать только в том случае, если будут представлены необходимые документы, подписанные уполномоченным представителем работодателя. За соблюдение этого требования отраслевой профсоюз официально обратился к руководству компании.

После того, как руководство компании отказалось дать своё согласие на регистрацию местного профсоюза, профсоюз начал кампанию против руководства компании на национальном и международном уровне. У входа в гипер-маркет по одному часу в день в течение недели проводилась акция протеста. Покупателям раздавались листовки с призывом бойкотировать гипер-маркет, так как в нём запрещается создание профсоюзной организации. Бойкот не удался.

В данном гипер-маркете с большинством работников заключались лишь терминированные трудовые договора сроком до трёх месяцев. Две недели спустя все 10 работников, создавших профсоюз, были уволены на основе истечения срока трудового договора.

Профсоюз инициировал акцию международной солидарности. Сеть гипер-маркетов и её руководство были завалены письмами, факсами и электронными посланиями протеста профсоюзов тех стран, в которых работает торговая сеть. Профсоюзную конфедерацию страны, в которой основана торговая сеть, попросили о поддержке, Международной Организации Труда подали жалобу насчёт нарушения Конвенции № 87.

В то же время руководство гипер-маркета само организовало профсоюз из примерно пятидесяти работников и дало этому профсоюзу согласие на регистрацию. Руководство также подписало соглашение с этими работниками относительно условий труда, обещая профсоюзу обеспечить помещениями для работы и освободить от работы председателя, чтобы он мог целиком заняться профсоюзной деятельностью. Был установлен символический членский взнос – один грош. Информативный бюллетень гипер-маркета также высказал критику в адрес отраслевого профсоюза – дескать, он грабит трудящихся, установив огромный членский взнос.

Профсоюз проиграл трудовой спор, инициированный от имени десяти работников, уволенных на основе истечения срока трудового договора. Причина была та, что формально они не имели защитного статуса профсоюзных деятелей. Более того, они не смогли доказать, что причиной непродления трудового договора было их вступление в профсоюз.

Вопросы:

Был ли это случай нарушения профсоюзных прав? Обоснуйте ответ.

Правильно ли вёл себя профсоюз?

Что ещё можно сделать в данном случае?

ЧАСТЬ 2

Права профсоюзов и международные стандарты труда

Материал 2

«...Всеобщий и долговременный мир может быть создан только на основе социальной справедливости.»

Профсоюзы имеют основание гордиться тем, что ещё в девятнадцатом веке пионеры этого движения осознали, что для социального прогресса и улучшения условий трудящихся необходимы международные меры, и призвали к ним. В следствии развития международной солидарности в 1864 г. в Лондоне была учреждена первая международная ассоциация рабочих. Она поставила себе цель выработать «международные правила» в области условий и прав труда. Но честно говоря, некоторые из пионеров были работодателями: швейцарский банкир Жак Некер, английский миллионер Роберт Оувен, французский промышленник Даниел ля Гранд. Именно они настояли на тщательной выработке международного законодательства, регулирующего продолжительность рабочего дня, отдыха, ночную работу, вредные и опасные профессии и детский труд.

1. МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

Первый Международный Офис Труда был учреждён Международной Ассоциацией Создания Трудового Законодательства и открылся 1-ого Мая 1901 г. в Базеле (Швейцария), но позднейшая Международная Организация Труда (МОТ) была учреждена в 1919 г., прежде всего с целью принятия международных стандартов для решения проблем труда, включающих «несправедливость, мучения и лишения». Инициатива её создания была выдвинута Парижской Мирной Конференцией и регулировалась XIII Частью Версальского Соглашения.

Когда в 1944 г. в конституцию МОТ была включена Декларация Филадельфии, организация была уполномочена устанавливать стандарты в более широкой сфере социальной политики, человеческих и гражданских прав. В 1946 г. МОТ превратилась в первое специализированное агенство ООН, за ней была признана ответственность за социальные вопросы и вопросы труда. Международные стандарты труда стали главным выражением международного трёхстороннего согласия по данным вопросам. МОТ - уникальная и единственная универсальная организация, основанная на принципе трёхстороннего сотрудничества, объединяющая правительства, работодателей и трудящихся ради обеспечения социальной справедливости и улучшения условий жизни и труда во всём мире.

Стимулом создания МОТ было признание необходимости защиты основных прав человека и трудящихся во имя создания гуманного общества и избежания деструктивных форм глобальной конкуренции.

Эти принципы включены в Конституцию МОТ, которая изначально была частью Версальского Соглашения 1919 г. Не забудьте, что преамбула Конституции гласит: «...Всеобщий и долговременный мир может быть создан только на основе социальной справедливости.»

2. МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ ТРУДА

Международные стандарты труда универсальны по своей природе. Они выработаны таким образом, что все страны, независимо от уровня своего экономического и социального развития, могут их ратифицировать и внедрить. Следовательно, стандарты обладают гибкостью. Каждое государство может выработать законодательство в соответствии со стандартами и в то же время с нуждами конкретного общества. Несколько важнейших стандартов определяют только цели, оставляя государственным властям большую свободу действий. Однако требуется, чтобы власти регулярно отчитывались о своём продвижении к достижению этих целей. Обязанность каждого государства - придать политике форму законодательных актов. Несмотря на гибкость стандартов, нужно отметить, что государственные власти не могут выбрать, какие положения конвенций применять, а какие нет. Подписав конвенцию, правительство должно придерживаться стандартов, указанных в ней. И даже если государство не ратифицировало конвенцию и не является членом МОТ, официальная позиция представительнейшего мирового форума вместе с регулярно принимаемыми политическими программами делают стандарты МОТ источником и ориентиром для решения социальных проблем.

ПОМНИТЕ! Международные стандарты труда – это тексты, подготовленные МОТ для стран членов и всего международного сообщества, и **определяющие минимальные стандарты** в сфере компетенции МОТ. Они имеют формы конвенций и рекомендаций и принимаются на конференции МОТ. **Конвенции** похожи на международные соглашения в сфере трудового законодательства; они подлежат ратификации. **Рекомендации**, которым ратификация не требуется, дополняют конвенции или рассматривают вопросы, не требующие формальных обязательств. Они служат ориентиром национальной политики в соответствующей области.

Все стандарты принимаются на трёхсторонней основе. **Трёхстороннее сотрудничество** – это распределение власти между правительством, работодателями и трудящимися.

Б. ПОЧЕМУ «СТАНДАРТЫ ТРУДА»? Международные стандарты труда были созданы по четырём причинам. Главной целью принятия стандартов было **улучшение условий трудящихся** в области здравоохранения, трудовых норм и повышения квалификации. Во-вторых, политические мотивы тоже сыграли свою роль в развитии МОТ: так как индустриализация росла, а условия труда не улучшались, возникла необходимость **предотвратить потенциальные социальные волнения**. В-третьих, страны члены решились на создание стандартов, осознав, что проведение социальных реформ возможно только совместно с конкурентами, т.е. **когда государство может не бояться оказаться в невыгодном положении**. В конце концов, профсоюзы этих стран создали потенциал для **установления долговременного мира**, основанного на социальной справедливости.

В. ФОРМАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ ТРУДА: Стандарты МОТ имеют форму *международных трудовых конвенций и рекомендаций*. Конвенции МОТ – это международные соглашения, которые нуждаются в ратификации 175 стран членов МОТ. Рекомендации – обычно по тем же вопросам, как и конвенции МОТ - являются необязательными инструментами, которые служат ориентиром для национальных политических решений. Обе формы оказывают конкретное влияние на условия и практику трудовых отношений во всех странах мира. До сегодняшнего дня (март 2003 г.) МОТ приняла 184 конвенции и примерно 190 рекомендаций, получено 7,105 ратификаций.

Г. МЕНЕЕ ФОРМАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ ТРУДА: Ежегодная Международная Конференция Труда, а также другие органы МОТ часто принимают документы менее формальные, чем конвенции и рекомендации. Они имеют формы *кодексов поведения, решений и деклараций*. Эти документы часто преследуют цель нормативного воздействия, но не входят в систему международных трудовых стандартов МОТ. Есть множество важных примеров таких документов.

Д. РАТИФИКАЦИЯ И КОНТРОЛЬ СОБЛЮДЕНИЯ: Международные стандарты труда принимаются демократическим принципом, о них договариваются представители правительств, трудящихся и работодателей всех социальных и экономических систем мира. Они представляют глобальную модель трудовых прав и обязательств. Поэтому обязанность стран членов МОТ – внедрять их, насколько это возможно, а миссия МОТ – обеспечить их реализацию. Имеется в виду, что международные стандарты труда систематически используются как ориентиры при создании и внедрении политики труда и социального обеспечения на национальном уровне. Ратификация конвенций МОТ – это выражение солидарности с другими странами членами и одобрение международной координации прав трудящихся и условий труда. С другой стороны, ратифицируя конвенцию МОТ, страна член берёт на себя формальные обязательства воплотить положения конвенции в законодательстве и на практике. Когда страна ратифицирует конвенцию МОТ, она соглашается на две важные вещи: во-первых, внедрить саму конвенцию (что под этим подразумевается, нужно смотреть положения самой конвенции), во-вторых, подвергнуться контролю МОТ относительно мер, принимаемых для воплощения конвенции.

Занятие 3

ПРАВА ПРОФСОЮЗОВ - *содержание*

Цели:

- Усвоить основные права профсоюзов
- Обсудить, как ими пользоваться

Методика:

Работа в группах

Задачи:

Для вашей маленькой рабочей группы:

1. Прочтите представленный «список прав»
2. Составьте список возможных нарушений этих прав.
Не забудьте выбрать участника, который будет представлять доклад.

Примечания инструктору:

Раздайте участникам список прав профсоюзов и разделите их на 3 группы. Дайте им диапозитивы (слайды) и маркеры для подготовки доклада. Попросите, чтобы они прочитали и обсудили ЧЕТЫРЕ положения из данного списка:

Группа 1: пункты 1-4

Группа 2: пункты 5- 8

Группа 3: пункты 9-12

Группы **должны обсудить возможные нарушения представленных прав** и подготовить доклад. У вас будет «теневой список» для проверки (см. ниже) – «список для преподавателя». После представления докладов всех 3 групп (не забудьте установить лимит времени – например, не более 5 мин. для группы), начните обсуждение.

Время:

- Для работы в группах: 20 мин.
- Для докладов, обсуждения и подведения итогов: 30 мин.

Материал 3

ПРАВА ПРОФСОЮЗОВ – Список для участников

- 1. Право всех трудящихся создавать и вступать в организации по собственному выбору без предварительного разрешения.**
- 2. Право профсоюзов принимать свои уставы и правила, избирать своих представителей, организовать свою администрацию и формулировать свои программы абсолютно свободно и без вмешательства государственных властей.**
- 3. Право профсоюзов создавать и вступать в федерации и конфедерации и право таких организаций включаться в международные профсоюзные организации.**
- 4. Защита профсоюзов от роспуска или приостановления их деятельности административным решением.**
- 5. Право неприкосновенности помещений профсоюза, тайны его корреспонденции и телефонных разговоров.**
- 6. Защита трудящихся от актов антипрофсоюзной дискриминации в связи с работой.**
- 7. Защита профсоюзов от вмешательства работодателей в процесс их создания, функционирования или администрирования.**
- 8. Право на защиту профсоюзных средств и имущества от вмешательства государственных властей.**
- 9. Право профсоюзов вести коллективные переговоры по вопросу условий труда и всем другим вопросам, связанным с социальным положением их членов.**
- 10. Право профсоюзов проводить свои мероприятия и организовать деятельность на предприятиях и на рабочем месте.**
- 11. Защита представителей профсоюзов от задержания и ареста за действия, связанные с осуществлением их профсоюзных прав.**
- 12. Право трудящихся и их профсоюзов на забастовку как на ключевую меру обеспечения и защиты своих экономических и социальных интересов.**

ПРАВА ПРОФСОЮЗОВ – Список для инструкторов

1. Право всех трудящихся создавать и вступать в организации по собственному выбору без предварительного разрешения.

Всеобщее право трудящихся и работодателем создавать организации без предварительного разрешения

- Все трудящиеся, вне зависимости от расовой или этнической принадлежности, национальности, политических взглядов или профессиональной категории, имеют право создавать профсоюзы
- Не должно быть никаких юридических требований предварительных полномочий или обязательных условий (к примеру, числа членов)
- Ни государство, ни работодатели не имеют права устанавливать требований для создания профсоюза
- Требование разрешение властей или работодателя на регистрацию профсоюза является неприемлемым

Право трудящихся и работодателей свободно создавать и вступать с организации по собственному выбору

- Работодатели, правительства или политические партии, создающие «жёлтые» профсоюзы или мешающие созданию свободных профсоюзов, нарушают Конвенцию
- Непозволительно применять санкции к трудящимся, пытающимся создать или вступить в профсоюз
- Протекционизм или дискриминация отдельно взятой организации со стороны правительства является нарушением Конвенции
- Большие профсоюзы не могут мешать деятельности других профсоюзов; есть лишь несколько приемлемых различий
- Каждый профсоюз имеет право по собственному выбору вступить в любую национальную или международную организацию

2. Право профсоюзов принимать свои уставы и правила, избирать своих представителей, организовать свою администрацию и формулировать свои программы абсолютно свободно и без вмешательства государственных властей.

Свободное функционирование организаций. Право принимать уставы и правила

- Законодательство не может предписывать профсоюзу его внутренней структуры или правил функционирования
- Государственные власти не имеют права вмешиваться во внутреннюю жизнь профсоюзов
- Профсоюзы имеют право принять свой устав по своему усмотрению
- Не может быть никаких административных или правовых ограничений деятельности профсоюза, таких как запрет иметь банковский счет и т.д.

Право абсолютно свободно выбирать своих представителей

- Установление любых барьеров для избрания представителей профсоюзов, связанных с их профессией или работой на предприятии, не желательно.
- Такие предварительные условия, как стаж членства, являются непозволительными
- Политические взгляды или деятельность кандидата не могут служить препятствием для избрания лидером профсоюза

- Моральная характеристика, данные о национальности или судимости не могут запрашиваться как предварительное условие для выдвижения кандидатуры
- Законодательство не может запретить переизбрание лидера профсоюза
- Прямое или косвенное вмешательство властей в выборы профсоюзных представителей непозволительно
- Непозволительно смещение исполнительного комитета и взятие профсоюза под контроль

Право организаций создавать свою администрацию

- Внутреннюю администрацию организации устанавливает сам профсоюз
- Контроль внутренней жизни профсоюзов непозволителен
- Администрирование финансов организации – исключительное право профсоюза; ни власти, ни работодатель не должны вмешиваться в этот процесс

Право организаций свободно организовывать свою деятельность и формулировать программы

- Политическая деятельность и связи профсоюза не могут ограничиваться или контролироваться властями

3. Право профсоюзов создавать и вступать в федерации и конфедерации и право таких организаций включаться в международные профсоюзные организации.

Право организаций трудящихся и работодателей создавать федерации и конфедерации и вступать в международные организации трудящихся и работодателей

- Профсоюзы имеют полное право создавать федерации и конфедерации по своему усмотрению
- Власти не могут регулировать внутреннюю жизнь и прав таких федераций и конфедераций
- Участие в международных организациях трудящихся и работодателей – вопрос компетенции самих союзов

4. Защита профсоюзов от роспуска или приостановки их деятельности административным решением.

Роспуск и приостановление деятельности организаций

- Профсоюз может быть распущен только добровольным решением его членов
- Ни власти, ни работодатели не могут принять решение о роспуске профсоюза из-за недостаточного количества членов
- Нельзя распустить профсоюз или приостановить его деятельности административным или законодательным решением
- Вмешательство правовых органов в вопросы роспуска или приостановления деятельности профсоюза непозволительно
- Пользование властями имущества распущенного профсоюза непозволительно.

5. Право неприкосновенности помещений профсоюза, тайны его корреспонденции и телефонных разговоров.

- Контроль помещений, корреспонденции и прослушивание телефонов профсоюзов непозволительны.

6. Защита трудящихся от антипрофсоюзной дискриминации в связи с работой.

Защита от антипрофсоюзной дискриминации

- Запрещаются акты любой антипрофсоюзной дискриминации

- Лидеры и представители профсоюзов должны быть защищены от дискриминации в связи с их профсоюзными должностями и деятельностью
- Сохранение рабочих мест членов профсоюзов должно обеспечиваться и гарантироваться законодательством

7. Защита профсоюзов от актов вмешательства в их создание, функционирование или администрирование со стороны работодателей.

- Случаи прямого или косвенного вмешательства работодателей в организацию профсоюзов («жёлтых профсоюзов») являются грубым нарушением Конвенции
- Работодатели не должны вмешиваться в функционирование профсоюзов

8. Право на защиту профсоюзных средств и имущества от вмешательства государственных властей.

- Власти не имеют права национализировать имущества профсоюзов
- Власти не имеют права вмешиваться в сбор профсоюзных взносов и управление профсоюзными фондами

9. Право профсоюзов вести коллективные переговоры по вопросу условий труда и всем другим вопросам, имеющим влияние на жизнь их членов.

Коллективные переговоры

- Власти не могут запретить коллективных переговоров, работодатели не могут отрицать права трудящихся на них
- Законодательство не может устанавливать, какие работники/вопросы могут являться объектом коллективных переговоров
- Принцип честных и добровольных переговоров является основой этого права
- Ожидается признание самой представительной профсоюзной организации
- Власти должны обеспечивать и защищать принцип честных и добровольных переговоров
- Лимит времени, отведённый для переговоров, не может быть установлен так, чтобы подписание соглашения стало невозможным
- Коллективный договор должен действовать до подписания нового договора
- Расширение действия коллективного договора на всех работников отрасли(ей) законодательным или административным решением возможно и желательно
- Первенство положений личных трудовых договоров над положениями коллективного договора возможно лишь в том случае, если личный трудовой договор устанавливает лучшие условия
- В случае смены владельца предприятия, коллективный договор продолжает действовать в течении срока, на который он был подписан

Консультации с организациями трудящихся и работодателей

- Власти должны обеспечить консультации с профсоюзами при подготовке и установлении законодательных норм
- Работодатели должны вести консультации с профсоюзами и обеспечить их представителям гибкий рабочий график
- Консультации относительно реорганизации, рационализации и сокращения штата в первую очередь должны проводиться с профсоюзом
- Должны быть обеспечены консультации и изменения структуры переговоров
- Должно быть предусмотрено вовлечение организаций трудящихся и работодателей в разные органы и процедуры, а также создание трёхсторонних органов принятия решений (например, при пенсионных и здравоохранительных фондах).

10. Право профсоюзов проводить свои мероприятия и деятельность на предприятии и на рабочем месте.

Обеспечение представителей трудящихся

- Должны быть обеспечены представительные функции представителей профсоюзов
- Работодатель должен позволить собирать профсоюзные взносы
- Доступ к рабочему месту – одно из основных прав представителей профсоюзов
- Работодатели должны обеспечить условия для работы профсоюза на предприятии
- Работодатели не должны вмешиваться в деятельность профсоюзного движения

11. Защита представителей профсоюзов от задержания и ареста за действия, связанные с осуществлением профсоюзных прав.

Права человека

- Право на жизнь, безопасность, физическое и моральное достоинство человека не должно подвергаться опасности
- Осуждение и тюремное заключение членов профсоюзов за профсоюзную деятельность недопустимы
- Арест и задержание членов профсоюзов недопустимы
- Превентивное задержание или другое ограничение действий профсоюзных деятелей недопустимы
- Задержание профсоюзных деятелей при введении чрезвычайного или военного положения является нарушением профсоюзных прав
- Все страны должны обеспечить законодательные гарантии
- Свобода движения должна гарантироваться всем членам профсоюзов
- Право на собрания и демонстрации – основное право профсоюзов
- Свобода мнения и его выражения не должна ущемляться
- Свобода высказываний на Международной Конференции Труда должна уважаться
- Защита профсоюзных помещений и имущества должна быть гарантирована

12. Право трудящихся и их профсоюзов на забастовку, как ключевую меру обеспечения и защиты их экономических и социальных интересов.

Право на забастовку

- Право на забастовку и предпосылки его реализации должны фиксироваться национальным законодательством
- Возможность ограничения или даже запрета забастовки должна быть сведена исключительно к секторам, где такое ограничение необходимо
- Злоупотребление ситуациями, при которых для обеспечения безопасности населения или имущества может требоваться минимум услуг, недопустимо
- Ситуации, при которых может требоваться обеспечение минимума услуг, должны сводиться лишь к услугам первой необходимости
- Против бастующих не должны применяться такие меры, как приказ вернуться на работу, принятие новых работников во время забастовки, реквизиция заказов и т.д.
- Вмешательство властей во время проведения забастовки строго запрещается
- Применение сил полиции против бастующих непозволительно
- Отчисления из заработной платы из-за забастовки - объект переговоров
- Дискриминация в пользу небастовавших непозволительна

(Источник: подготовлено на основе списка жалоб Комитету по Свободе Ассоциации МОТ)

Материал 3

Основные Международные Стандарты Труда

1. ОСНОВНЫЕ МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ ТРУДА

Основой трудовых прав человека, вне зависимости от уровня развития конкретной страны члена, Правление МОТ объявило восемь Конвенций МОТ. Трудовые права человека создают предпосылки для всех других прав, так как они обеспечивают необходимые условия для свободного стремления к улучшению индивидуальных и коллективных условий труда.

А. Свобода ассоциаций

1. Конвенция 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию (№ 87)
2. Конвенция 1949 года о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров (№ 98)

Б. Отмена принудительного труда

3. Конвенция 1930 года о принудительном труде (№ 29)
4. Конвенция 1957 года об упразднении принудительного труда (№ 105)

В. Равенство

5. Конвенция 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (№ 111)
6. Конвенция 1951 года о равном вознаграждении (№ 100)

Г. Запрещение детского труда

7. Конвенция 1973 года о минимальном возрасте (№ 138)
8. Конвенция 1999 года о наихудших формах детского труда (№ 182)

2. КОНВЕНЦИИ ОСНОВНЫХ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ ПРАВ (НЕФУНДАМЕНТАЛЬНЫЕ)

В дополнение к восьми фундаментальным Конвенциям МОТ, Правление подчеркнуло важность нескольких других международных стандартов труда и прав человека:

1. Конвенция 1975 года об организациях сельских трудящихся (№ 141)
2. Конвенция 1978 года о трудовых отношениях на государственной службе (№ 151)
3. Конвенция 1971 года о представителях трудящихся (№ 135)
4. Конвенция 1981 года о трудящихся с семейными обязанностями (№ 156)

3. ДЕКЛАРАЦИЯ МОТ ОБ ОСНОВНЫХ ПРИНЦИПАХ И ПРАВАХ В СФЕРЕ ТРУДА

Как было сказано, отвечая на вызовы глобализации, с 1994 г. бывшими главной темой обсуждения, в июне 1998 г. в Женеве МОТ приняла *Декларацию об основополагающих принципах и правах в сфере труда её дополнение*. Декларация нацелена на поддержку национальных усилий обеспечить продвижение социального прогресса одновременно с экономическим, и признаёт необходимость уважать разные условия, возможности и преференции стран.

Существующая система контроля обеспечивает внедрения конвенций в их ратифицировавших странах. Но для стран, нератифицировавших этих конвенций, Декларация имеет большую важность. Во-первых, она постановляет, что страны члены МОТ даже в случаи нератификации отдельной конвенции имеют обязательство «добровольно в соответствии с Конституцией уважать принципы основных прав, изложенных в этих конвенциях, а именно: ***свободу ассоциаций и реальное признание права на коллективные переговоры; искоренение всех форм принудительного и насильственного труда; эффективное запрещение детского труда; искоренение дискриминации относительно занятости и профессии.***»

Во-вторых, и это первый аспект дополнения, представленного в Приложении к Декларации, она стремится воплотить эту цель через внедрение уникальной конституционной процедуры МОТ, в соответствии с которой каждая страна, нератифицировавшая конвенции, должна будет представлять доклады по продвижению внедрения её принципов.

4. НАД-НАЦИОНАЛЬНОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО/ КОММЮНИКЕ ЕС

Европейский Союз принял множество директив относительно прав трудящихся и профсоюзов. Европейское законодательство по равенству и правам профсоюзов выше национального законодательства и действует во всех странах членах ЕС. Это относится и к большинству решений Европейского Суда по вопросам равенства и прав трудящихся.

18 июля 2001 г. Европейская Комиссия приняла Коммюнике-обращение (КОМ(2001) 416 заключительное) к Совету Министров, Европарламенту и Комитету по Экономике и Социальным вопросам относительно Обеспечения основных стандартов труда и улучшения социального управления в контексте глобализации. Оно направлено на применение основных стандартов труда на мировом уровне и предлагает меры как мирового, так и Европейского уровня.

Комиссия подтверждает важность роли Международной Организации Труда (МОТ) как центрального органа, работающего в сфере основных стандартов труда. Она подчёркивает, что инструменты МОТ – конвенции и рекомендации – должны использоваться более эффективно, а совместная работа международных организаций должна поддерживаться. Работа МОТ должна получить больше гласности, также должны быть созданы более эффективные механизмы внедрения стандартов. Важным вопросом для будущих дискуссий могла бы быть разработка новых улучшенных механизмов, обеспечивающих

уважение основных стандартов труда. Комиссия предлагает начать новый международный диалог высокого уровня при сотрудничестве МОТ, Международной Торговой Организации (МТО), Конференции ООН по Торговле и Развитию, Мирового Банка и Программы Развития ООН. Целью этого международного диалога являлась бы принятие более эффективных политических и практических мер, которые «обеспечили бы дальнейший вклад торговли в социальное развитие всего мира.»

На Европейском уровне Комиссия призывает к более решительному применению широкого спектра политических инструментов. Комиссия утверждает что, по её мнению, нищета и неадекватные внутренние структуры управления часто становятся главной причиной социальных проблем, а интеграция основных стандартов труда в политику развития ЕС может стать их решением. Способность развивающихся стран внедрить основные стандарты труда также будет усилена.

Коммюнике также предлагает включать основные стандарты труда в двусторонние соглашения между ЕС и третьими странами.

ЕС также включил социальные стандарты в один из своих торговых регламентов – в так называемую **Генеральную Систему Преференций (ГСП)**. ГСП – это инструмент политики торговли, нацеленный на выполнение задач по развитию. Преференции ГСП даются экспорту специфических продуктов отдельных стран. С 1995 г. Схема ЕС ГСП способствует развитию, обеспечивая специальную политику вознаграждения за инициативы по внедрению международных социальных стандартов и стандартов окружающей среды. Чтобы соответствовать положению о социальных инициативах, страны должны представить доказательства выполнения Конвенции МОТ № 87 о свободе ассоциаций, № 98 о праве на организации и коллективные переговоры и № 138 по детскому труду.

Увязывание прав трудящихся с торговлей

Международная Торговая Организация (МТО) – это международный орган, устанавливающий правила мировой торговли. Поддерживается идея, в МТО известная под названием «социального положения» или «положения о трудящихся», которая поставит основные стандарты труда в центр мировой торговли. Это будет означать, что для получения доступа к преимуществам мировой торговли, страны должны будут предпринять шаги для обеспечения прав трудящихся. Хотя идею поддерживают многие профсоюзы, есть опасения, что «социальное положение» превратится в форму протекционизма и развитые страны будут отказываться от товаров развивающихся стран на основании того, что условия их производства не соответствуют стандартам. Власти развивающихся стран утверждают, что во время промышленной революции Запад построил свою экономику на дешёвом труде, и нечестно лишать их такой же возможности.

Примечание инструктору:

На основе данного текста подготовьте короткую презентацию (примерно 20 мин.) Не забудьте использовать визуальные материалы! После презентации раздайте материалы участникам.

Часть 3

Почему профсоюзы должны так сильно заботиться о защите профсоюзных прав?

Материал 4

«Мы проводим кампании протеста, часто в широкой коалиции с другими группами защиты прав человека. Мы меняем мир. И мы будем продолжать это делать.»

В странах региона ЦВЕ и СНГ права профсоюзов часто понимаются как часть общего блока прав трудящихся, поэтому, в своих докладах для ежегодного обозрения нарушений профсоюзных прав МКСПС некоторые профсоюзные конфедерации часто сообщают о многочисленных нарушениях трудовых, экономических и социальных прав трудящихся.

Исключительно важно научиться распознавать нарушения прав профсоюзов, ибо их защищающие ратифицированные международные конвенции трудовых стандартов имеют первенство перед национальным законодательством. Эта специальная защита профсоюзных прав обеспечивает более широкий спектр возможностей для их защиты. Нужно подчеркнуть, что процедура защиты уволенного работника будет иной, если увольнение было в связи с профсоюзной деятельностью.

Профсоюзы стран региона ЦВЕ и СНГ ещё только начинают развивать собственную политику и стратегию защиты профсоюзных прав. Например, имеется лишь несколько профсоюзов, учредивших фонд забастовки или фонд поддержки председателей, пострадавших в связи с профсоюзной деятельностью.

Лишь немногие профсоюзы развили ясную стратегию коллективных переговоров и забастовок. Лишь немногие профсоюзы фиксируют нарушения профсоюзных прав, обучают этому профсоюзных активистов или шлют сообщения о нарушениях в Международную Организацию Труда.

Фактически всё очень просто: профсоюзы, не включающие защиту своих активистов, руководителей местных организаций и лидеров в число своих приоритетов, в итоге теряют доверие. Как могут трудящиеся поверить в профсоюз, который не борется «до последнего вздоха» за статус и благосостояние своего председателя и активиста или забастовщика? Кто будет вступать в профсоюз, незащищающий даже своих деятелей?

Занятие 4

Почему профсоюзы должны заботиться об охране профсоюзных прав?

Цели:

- Осознание необходимости защиты профсоюзных прав
- Получение информации о нарушениях профсоюзных прав на мировом и региональном (ЦВЕ и СНГ) уровне и на уровне отдельной страны

Методика:

Работа в группах

Задачи:

Работая в группе, вы должны:

1. Прочсть представленный прецедент для анализа
2. Обсудить его и подготовить доклад для пленарной сессии
3. В докладе должны быть представлены **пять типичных случаев нарушения профсоюзных прав из вашего прецедента**

Не забудьте выбрать участника, который будет представлять доклад на пленарной сессии

Время:

- Работа в группах: 30 мин.
- Доклады и дискуссия: 30 мин.

Примечания инструктору:

Разделите участников на 4 группы. Дайте каждой по **ОДНОМУ** материалу для анализа – они представлены ниже. Материал 1 – глобальный уровень; Материал 2 – Европейский уровень; Материал 3 - уровень ЦВЕ и СНГ; и Материал 4 – уровень страны (*к примеру, здесь у вас будет прецедент из Хорватии, но мы настоятельно советуем взять прецеденты/годовой доклад вашей собственной страны*). Объясните группам вышеуказанные задачи и дайте на работу примерно 30 минут. Каждая группа должна будет представить доклад на пленарной сессии. Закончив занятие, раздайте участникам остальные материалы так, чтобы каждый получил полный комплект.

МАТЕРИАЛ № 1 (ГЛОБАЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ)

Годовое обозрение нарушений профсоюзных прав МКСПС, 2002

В течение данного периода профсоюзы не раз заявляли о своём присутствии. Они привлекали внимание общественности, выходили на улицы и выступали в средствах массовой информации с заявлениями против репрессий и требованиями обеспечения демократических прав и, естественно, уважения прав трудящихся.

Власти знают, что нельзя игнорировать эти требования. Или по меньшей мере, нельзя этого делать открыто. Многие из них приветствуют демократические права, соглашаются, что уважение конкретных прав не подлежит обсуждению, что некоторые права трудящихся являются основополагающими. Компании и предприятия так же демонстрируют свою «корпоративную социальную ответственность» перед клиентами, акционерами и даже перед своими работниками. Всё же, несмотря на публичное признание, власти и работодатели продолжают нарушать основные права трудящихся. В этом году Обозрение продолжает отмечать традиционные нарушения профсоюзных прав, начиная с простого отказа признать профсоюз или вести с ним переговоры, кончая увольнением, заключением и даже смертью профсоюзных деятелей (включая ужасающие данные о 185 профсоюзных активистах погибших в Колумбии). Почему это происходит? Конечно, в некоторых случаях режимы просто боятся, как бы демократия неприжилась. Они запрещают или другими способами блокируют объединение трудящихся в профсоюзы. Бирма – хороший пример.

В других местах факты указывают на прямую связь с усилением глобальной либерализации торговли и инвестиций. Стремление к прибылям и давление конкуренции на мировом рынке подстрекают работодателей обрезать расходы везде, где только можно, и часто это происходит за счёт трудящихся. Организованные протесты часто подавляются. Работодатели преследуют организаторов профсоюзов, включают их имена в «чёрные списки», вынуждают работников оставить профсоюзы и увольняют забастовщиков. Таких работодателей часто поддерживают или по меньшей мере толерируют силы полиции и государственные правовые системы, желающие стимулировать инвестиции. В Республике Корея силы полиции были брошены на подавление забастовки. Было задержанно более 200 профсоюзных активистов, более 50 из них к концу года всё ещё пребывали в заключении. В Китае, уже ставшем членом МТО, профсоюзные деятели всё ещё могут быть осуждёнными на 20 лет или даже на пожизненное заключение.

Во многих странах нарушения не так драматичны. Однако тактика штрейкбрехерства применялась в Австралии, в США всё ещё случаются выпады против профсоюзов, не менее грубым нарушением являются законодательное ограничение профсоюзных прав работников государственного сектора во многих странах мира.

МКСПС призвала международное сообщество принять нормативные меры, обеспечивающие пресечение нарушения профсоюзных прав и других трудовых прав

человека с целью улучшения конкурентоспособности на мировом рынке. До сих пор этого не произошло. Поэтому ещё более важным становится то, чтобы при каждом факте нарушения профсоюзных прав международное профсоюзное движение могло бы вмешаться и поддержать трудящихся. Именно международное движение обеспечивает регулярную практическую поддержку профсоюзам, а также имеет представительство в ключевых международных органах, конкретно, в Международной Организации Труда при ООН. Движение координирует проведение кампаний протеста часто в широкой коалиции с другими группами защиты прав человека. Как показывают данные Обозрения, это эффективно. Международная солидарность профсоюзов привела к решению конфликтов, восстановлению в должности уволенных членов профсоюзов, признанию профсоюзов и вызволению из заключения лидеров трудящихся. На более широком уровне, сдвиг к признанию профсоюзных прав может быть замечен даже в принципиально антипрофсоюзных странах Персидского Залива, где Саудовская Аравия сделала несколько начальных шагов в сторону разрешения представительства трудящихся.

Мы меняем мир. И мы будем продолжать это делать.

(Источник: Предисловие к «Годовому обозрению МКСПС», 2002, ГАЙ РИДЕР, Генеральный Секретарь МКСПС)

МАТЕРИАЛ 2 (ЕВРОПЕЙСКИЙ УРОВЕНЬ)

Европа

Воздействие политических программ международных финансовых институций, акцентирующих макро-экономическую стабильность, нигде не проявляется так сильно как в странах пост-коммунистической Европы. Государственный сектор переживает фрустрации, приватизация, проводимая без элементарных консультаций, повышает уже и так высокую безработицу и разрыв между бедностью большинства и богатой элитой продолжает увеличиваться. Несмотря на позитивные сдвиги и внедрение абсолютно нового трудового законодательства, преследование и запугивание продолжают оставаться распространённым фактом, а ограничение основных прав профсоюзов имеют место как в теории, так и на практике.

Хорватия, Венгрия, Румыния, Грузия и Молдова относятся к странам, на примере которых проявилось полное нежелание МВФ и Мирового Банка принять во внимание пагубные последствия разрушения местного производства. Либерализация торговли привела к явному повышению незащищённости труда, ибо страны стремятся сделать свои рынки максимально привлекательными для иностранных инвестиций. На практике это приводит к ослаблению коллективных переговоров и антипрофсоюзной дискриминации, а в результате происходит рост неформальной экономики. В таких странах как Сербия, Молдова и Украина неформальная экономика достигла объёмов стран третьего мира. В Хорватии 70% трудящихся работают на основе терминированных трудовых договоров, обычно сроком до трёх месяцев. В Румынии несмотря на то, что права профсоюзов относительно неплохо защищаются законодательством, всё большее число частных (в первую очередь, иностранных) работодателей предпринимают попытки пресечь любую профсоюзную деятельность.

В 2001 г. прокатилась волна принятия нового законодательства и кодексов труда разного качества. Новый закон о труде Федеральной Республики Югославия уменьшил ограничения на увольнение трудящихся. В России 19-ого декабря Дума приняла новый кодекс труда, против которого, из-за ограничения профсоюзных прав, решительно высказывались многие профсоюзы. На Украине в декабре парламент принял новый пакет законов о профсоюзах, так как положения предыдущего законодательства, противоречащие требованиям Конвенции № 87, были признаны противоконституционными. К сожалению, новое законодательство тоже не соответствовало положениям Конвенции в должной мере, и Конфедерация Свободных Профсоюзов Украины подала жалобу в МОТ.

Были предприняты дальнейшие шаги для создания объединённой законодательной базы в Боснии и Герцеговине, но остаются недоработки. В Латвии трудовое законодательство приведено в согласие с международными стандартами. К сожалению, даже при наличии более эффективных кодексов труда, в 2001 г. упадок в сфере прав трудящихся не был остановлен от части по вине властей, занимающих всё более антипрофсоюзную позицию с надеждой сделать свои страны более «благоприятными для предпринимательства». Уровень преследования и применения насилия против профсоюзных деятелей не уменьшился. Преследование, включая

частые случаи увольнения, перевода и запугивания профсоюзных деятелей, создали климат страха в странах, таких как Болгария и Федеральная Республика Югославия, где многие трудящиеся не желают вступать в профсоюзы. Отпугивание трудящихся от вступления в профсоюзы стало широко распространённой практикой, нередки факты выселения профсоюзов из помещений предприятия. В Чехии рабочие увольнялись за вступление в профсоюз. Предлагались взятки за роспуск, а судебная процедура по восстановлению в должности пострадавших от антипрофсоюзных действий оказалась очень медленной. На Украине лидер профсоюза горняков ИМТУУ подвергнулся физической расправе во время забастовки своего профсоюза.

Белорусские данные 2001 г. читаются как широкая энциклопедия нарушений профсоюзных прав. Переизбрание диктатора президента Лукашенко, которое осудило международное сообщество, в сентябре было отмечено дальнейшим усилением репрессий вплоть до того, что само существование профсоюзов становится невозможным. В течение 2001 г. социальный диалог фактически был прекращён, запрещена иностранная финансовая помощь. МОТ осудила правительство Белоруссии за «многочисленные выпады против прав профсоюзов». Год увенчался запретом системы отчислений профсоюзных взносов. По данным ООН, 75% населения живут за чертой прожиточного минимума.

Хотя в Западной Европе в течение года отмечались лишь незначительные изменения, в существующем законодательстве сохраняются ограничения профсоюзных прав, особенно для работников общественного сектора. Например, в Испании у работников общественного сектора возникли трудности с реализацией права на коллективные переговоры. В Великобритании правительство попыталось сорвать забастовку работников общественного сектора, предложив дополнительную плату и обеспечив ночлег в районах забастовки. А в Германии большей части общественныжх служащих вообще запрещено бастовать.

(Источник: Введение «Годового обзора МКСПС», 2002)

Материал № 3 (Уровень ЦВЕ и СНГ)

Годовое обозрение нарушений профсоюзных прав в ЦВЕ и СНГ МКСПС, 2002

Право на создание профсоюзов и ассоциаций в регионе всё ещё находится под угрозой. В августе 2001 г. Объединение Свободных профсоюзов **Латвии** подало парламенту запрос относительно права организации профсоюза полицейских, которое до того запрещалось в согласии с Актом Сил Полиции. В **Беларуси** профсоюзам часто отказывают в регистрации. В августе 2001 г. американский гражданин и профсоюзный деятель (также консультант Свободных Профсоюзов Беларуси) был выслан из страны. В **Сербии** остаются проблемы с регистрацией первичных профсоюзных организаций, так как согласно законодательству они должны предварительно получить письменное согласие руководителя предприятия. В **Азербайджане**, профсоюзные взносы заморожены, а политические акции или сотрудничество с партиями запрещены. В начале 2002 г. на **Украине** возникли проблемы, связанные с регистрацией профсоюзов при Министерстве Юстиции, несмотря на решение Высшего Суда, позволяющего регистрацию профсоюзов как юридических лиц со всеми вытекающими правами. Профсоюзы **Грузии** встречаются с серьёзными нарушениями профсоюзных прав и систематическим саботажем профсоюзной деятельности.

С опасностью и риском связано создание профсоюзов на приватизированных предприятиях и особенно на маленьких и средних частных предприятиях. МКСПС получает всё больше сообщений о нарушении прав профсоюзов в транс-национальных корпорациях. Сообщения об использовании тактики подавления профсоюзов в ТНЦ были получены из нескольких стран. В мае 2001 г., Совет ЦМКОС строго осудил случай грубого попрательства права на создание профсоюзов и ассоциаций на предприятии БОШ ДИЕСЕЛ в Иглаве (**Чехия**) где члены Подготовительного Комитета подверглись физическому насилию. В **Венгрии**, руководство компании МЕТРО-Голдинг угрожало, что зарплата не будет повышаться тем работникам, которые намерены сохранить своё членство в профсоюзе. ЦНСЛР-Фратия **Румынии** сообщила о нарушениях коллективных прав профсоюзов в иностранных компаниях, которые почти регулярно применяют меры против создания профсоюзов на их предприятиях. Они грозились уволить работников в случае их вступления в профсоюз. Та же проблема возникает и в свободных экономических зонах. В феврале 2002 г., НСЗЗ Солидарность сообщила о физической расправе с членами профсоюза Отеля Марриот (компания основанна в Вашингтоне) в Варшаве (**Польша**).

После того, как МОТ принял официальное заявление, подтверждающее право бастовать по поводу невыплаты зарплат, законодательство, запрещающее такие забастовки, было оменено в **Хорватии**. В **Литве** также в силу рекомендации Комитета по Свободе Ассоциаций МОТ и принятия во внимание директив ЕС, был сокращён список предприятий, на которых забастовки запрещаются согласно Кодексу Труда. В **Азербайджане** Уголовный Кодекс всё ещё запрещает коллективные действия, направленные на подрыв услуг общественного транспорта. Нарушая запрет, работники рискуют лишением свободы на три года. В **Венгрии** в январе 2002 г. силы госбезопасности, вооружённые полуавтоматическими винтовками, пытались сорвать забастовку Службы Воздушного Транспорта.

Во многих странах остаётся проблема профсоюзного имущества. Например, в **Хорватии** парламент не вернул ранее национализированное имущество, и следовательно, имущество не было поделено между профсоюзными конфедерациями. В **Сербии** всё профсоюзное имущество находится во владении старого профсоюза. **Польское** ОПЗЗ также ещё не распределило большей части профсоюзного имущества, которое оно удерживает исключительно в своей диспозиции. О похожих фактах сообщается и из других стран.

Конференция по правам профсоюзов МКСПС-ФГТБ состоялась в **Сараеве** в ноябре 2001 г. На конференцию собрались профсоюзы региона ЦВЕ. Перед конференцией было

проведено исследование по профсоюзным правам. Согласно данным исследования, недостаточно развиты механизмы внедрения коллективных договоров, профсоюзам часто отказывают в доступе к членским взносам. В некоторых странах существуют проблемы с регистрацией профсоюзов, а также имеются ограничения права на забастовку, так как в некоторых странах до 60% всех трудящихся не имеют доступа к основным услугам.

Специфические случаи нарушения профсоюзных прав

Нижепредставленный список освещает самые серьезные нарушения, но он неполный.

Беларусь

МКСПС в тесном сотрудничестве с Московским Офисом МОТ провела кампанию по правам профсоюзов в Беларуси. Комитет по Свободе ассоциаций МОТ рассмотрел жалобу на правительство Беларуси в связи с нарушением прав профсоюзов. В апреле совместную жалобу подали Конгресс Демократических Профсоюзов Веларуси и профсоюзы, принадлежащие к Федерации Профсоюзов Беларуси. Жалоба раскрыла нарушения, связанные с обязательной регистрацией и вмешательством властей и работодателей в деятельность профсоюзов через ограничение права на забастовку и дискриминацию работников-членов профсоюзов.

На 89-ой Сессию Ежегодной Конференции МОТ МКСПС послала представителей Конгресса Демократических Профсоюзов и Федерации Профсоюзов Беларуси. На Конференции они обратились к более 500 представителей профсоюзов из Группы Трудящихся. Трёхсторонний Комитет Конференции по Внедрению Стандартов решил в своём докладе посвятить отдельный параграф для выражения озабоченности по поводу ситуации в Беларуси (аресты, увольнение активистов и постоянное запугивание). Конференция утвердила доклад 21 июня. В декабре 2001 г. Совет министров Беларуси принял декрет, согласно которому была упразднена система организованного сбора профсоюзных взносов и вместо её введена личная плата. МКСПС организовала массовую акцию солидарности и протеста. Беларусские профсоюзы в феврале 2002 г. начали проведение нового проекта по обеспечению свободы ассоциаций при финансовой поддержке АЦТРА/МОТ.

Сербия

Несмотря на нормы МОТ, согласно которым делегации на Конференцию МОТ должны включать делегатов от самых представительных организаций трудящихся и работодателей страны, Сербское правительство назначило делегатом представителя самого малочисленного профсоюза, связанного с министром труда Югославии. В связи с этим МКСПС послала письмо Генеральному Директору МОТ Юану Сомавия и включила в свою делегацию Бранислава Цанака, Президента профсоюза «НЕЗАВИСНОСТ» а также подняла вопрос о правомочности сербской делегации. Как было сказано, в Сербии всё ещё существуют препятствия для регистрации первичных профсоюзных организаций, так как требуется предварительное письменное разрешение руководства предприятия.

(Ресурс: Доклад о деятельности Сети по обеспечению и защите профсоюзных прав в странах Центральной и Восточной Европы и вытекающим программам, Июнь 2002)

МАТЕРИАЛ № 4 – УРОВЕНЬ СТРАНЫ: (ПРИМЕРЫ ИЗ ХОРВАТИИ)

Годовой доклад по нарушениям профсоюзных прав, 2002

Подготовлено Союзом Автономных Профсоюзов Хорватии (САПСХ)
Департамент Производственных Отношений

Примеры прямого и косвенного подавления и обструкции профсоюзного движения

Хотя законодательство Хорватии, регулирующее право на ассоциации, соответствует положениям Конвенции МОТ, на практике есть много примеров противодействия созданию профсоюзов. Противодействие в основном оказывают мелкие частные работодатели, однако и в больших коммерческих сетях и торговых центрах национальных и транс-национальных компаний работники боятся быть уволенными, если попытаются создать профсоюз. Большинство новопринятых работников (примерно 82%) работают по терминированным договорам, продолжительностью до 3 месяцев. Таким образом, у работников не имеют гарантий, и их жизнь зависит от того, соизволит ли работодатель продлить договор на следующий срок.

Профсоюз Работников Коммерции Хорватии сообщает о примерах такого поведения. В 2002 г. усилия и средства были направлены на создание профсоюзов в коммерческих сетях, принадлежащих иностранным транс-национальным компаниям, таким как Билла, Дрогерие Маркт, Меркатоне, а также в больших хорватских коммерческих сетях, таких как Гетро, Певец, Магма, Томми-Коммерция и Керум, но это не дало ощутимых результатов.

Из отдельных сообщений о нарушениях профсоюзных прав, можно выделить следующие: Класичник Стъепан, первый председатель первичной организации *Ярдан* (фабрика металлической фурнитуры) и Ясна Тотх, председатель первичной организации *Модеа*, Гарешница, за свою профсоюзную деятельность были уволены во внеочередном порядке без уведомления. Трудовой спор сейчас в процессе рассмотрения.

Владелец компании *Занатопскрба* в Даково Антун Шмидер во внеочередном порядке уволил председателя профсоюза Гордану Байс. Это было прямым нарушением временного постановления суда, согласно которому г-жа Байс должна была вернуться на работу. Трудовой спор по этому делу тоже в процессе рассмотрения.

Владелец компании *Галтар-Цром* в Окусанах расторгнул трудовой договор с председателем профсоюза Ёсипом Баковичем и со всеми членами местной организации.

В 1988 г. Ядранка Радулович, председатель профсоюза компании *Далма*, была уволена вместе с 32 другими работниками. Суд признал увольнение незаконным и приказал восстановить всех уволенных в должности. Несмотря на это, председателя в должности не восстановили, и она согласилась перейти на другое место, пока работодатель не обеспечит её постоянной работой. Невзирая на решение суда, работодатель продолжал запугивать её заявлениями, что «раньше или позже он от неё избавится». Через два месяца работодатель опять её уволил во внеочередном порядке, обвинив в нарушении рабочей этики. Дело рассматривается.

Зарплата Галаца Славко, председателя профсоюза *ВВ Ламьяна* (бывший *Бродоремонт*), была уменьшена на 15% без каких-либо причин. Позже он был переведён с должности техника на другую работу, где зарплата была ещё на много меньше. Всё это объясняется тем, что г. Галац, будучи членом наблюдательного комитета предприятия, потребовал проверки финансовых обязательств нового владельца.

Владелец компании *Салонит* в Сплите Ёзо Чуркович уволил членов местной профсоюзной организации и её председателя Марженку Мишурац, заявив, что не желает видеть профсоюзов в своей компании и что не будет вести с ними никаких переговоров.

Председатель правления Салонит во Враньце организовал простой своего предприятия. Когда производство было возобновлено, он пригласил работников вернуться в помещения компании, но представителей профсоюза туда не пустили. О происшествии было сообщено правительству.

Председатель профсоюза Ловро Раффанелли подвергнулся нападению З. Лучица, члена Макарского Городского Совета, когда был там вместе с Г. Кубичеком, председателем Трудового совета. Они приходили в Городской Совет на встречу с администратором банкрота словакской компании *Горизон*, владеющей компанией *Амфора* в г. Макарска. Л. Раффанелли был серьёзно ранен. Совет Объединённой Ассоциации Профсоюзных Конфедераций (ОАПСК) предложил публично осудить нападение. Были приняты и правовые меры.

Коллективные переговоры

Согласно законодательству, целью создания ассоциаций должно быть заключение коллективного договора, и устав ассоциации должен включать это положение (другими словами, коллективные переговоры ведутся между профсоюзом и работодателем или между профсоюзными ассоциациями и организациями работодателей).

Согласно трудовому законодательству, сторонами коллективного соглашения могут быть представители трудящихся (такие как профсоюзы или профсоюзные ассоциации высшего уровня) и представители работодателей (такие как ассоциации работодателей или несколько ассоциаций работодателей высшего уровня). Отраслевые федерации, принадлежащие к ОАПСК, заключили большинство коллективных договоров на уровне предприятия, несколько отраслевых коллективных соглашений и одно национальное коллективное соглашение. Большинство проблем, возникающих в процессе коллективных переговоров, связаны с конкретными работодателями, однако некоторые возникают и по вине Ассоциации Работодателей Хорватии (в Республике Хорватии присутствует только одна организация такого типа), которая не способна вести коллективные переговоры и даже расторгает уже подписанные коллективные соглашения, объясняя, что не может обеспечить соблюдения положений этих соглашений.

Национализация имущества профсоюзов

Национализация имущества профсоюзов – ещё один пример нарушения профсоюзных прав. Акт об Ассоциациях 1997 г. включает положения об имуществе профсоюзов. Согласно Акту, установлен шестимесячный период, за который профсоюзы должны достичь соглашения о разделении профсоюзного имущества. Если договорённость не будет достигнута, всё имущество профсоюзов перейдёт в собственность Республики Хорватии. Акт о Представительности Префсоюзов установил критерии определения представительности профсоюза, согласно которым принять участие в разделе имущества могут пять представительных профсоюзных конфедераций.

После этого, Правительство Хорватии или соответствующее министерство согласно процедуре, принятой Парламентом, в течении одного года после принятия решения Парламента о специальных мерах передаст вышеупомянутое имущество профсоюзным конфедерациям. Профсоюзы должны были представить правительству список всего имущества, которое было у них в диспозиции и которое было им передано в пользование, что и было сделано.

(Источник: на основе Годового доклада по нарушениям профсоюзных прав 2002 г. для Ежегодного обзора профсоюзных прав МКСПС)

Занятие 5

Насколько ваша организация внимательна к нарушениям профсоюзных прав?

Цель:

- Рассмотрение уровня внимания, уделяемого вопросу профсоюзных прав в вашей профсоюзной организации.

Методика:

- Индивидуальная работа
- Дискуссия

Задача:

Ответить на нижепредставленные вопросы индивидуально (отвечайте о своём профсоюзе – о среде, которую знаете лучше всего)

Примечания инструктору:

Раздайте участника анкеты и объясните задачу. Попросите ответить на вопросы. Дайте на индивидуальную работу до 10 минут.

Идея задачи: Список вопросов поможет оценить работу профсоюза в сфере профсоюзных прав и его чувствительность к нарушениям. Участники должны точно знать, о какой отраслевой/районной организации идёт речь. Если семинар проводится для лидеров, активистов, должностных лиц национального уровня предлагается отвечать о политике и деятельности конфедерации.

Когда анкеты будут заполнены, начните пленарную дискуссию на основе анкеты.

Время:

30 мин.

Насколько ваша организация чувствительна к нарушениям профсоюзных прав?

ВОПРОСЫ:

1. Как сильно ваша организация заботится о нарушениях профсоюзных прав?
1.....2.....3.....4.....5 (отметьте одно по 5-бальной системе)
2. Мы имеем чёткую всеобъемлющую политику по профсоюзным правам.
Да/ Нет/ Не знаю
3. Эта политика служит ориентиром нашей деятельности.
Редко/ иногда/ обычно/ всегда
4. Проблема профсоюзных прав в нашей деятельности занимает особое место.
Редко/ иногда/ обычно/ всегда
5. Имеет ли ваша организация руководителя, ответственного за политику и стратегию профсоюзных прав?
Да/ Нет/ Не знаю
6. Имеет ли ваша организация подразделение по правам профсоюзов или работника, ответственного за этот вопрос?
Да/ Нет/ Не знаю
7. Ведёт ли ваш профсоюз статистику нарушений профсоюзных прав?
Да/ Нет/ Не знаю
8. Сообщает ли ваш профсоюз о нарушениях профсоюзных прав МКСПС, ГПФ?
Иногда/ Раз в год/ Обычно о серьёзных случаях/ Всегда
9. Подавал ли ваш профсоюз жалобы МОТ по поводу нарушений профсоюзных прав?
Да/ Нет/ Не знаю
10. Включает ли ваш профсоюз вопрос профсоюзных прав в регулярные профсоюзные просветительные программы и программы обучения?
Да/ Нет/ Не знаю

ЧАСТЬ 4

Защита профсоюзов и их членов

Материал 5

А. ПРАВО НА ОРГАНИЗАЦИЮ

17-ый Всемирный Конгресс МКСПС, состоявшийся в Дурбане в 2000 г., уделил много внимания порофсоюзным правам, включая право на организацию.

Обеспечение уважения права на организацию

Профсоюзы должны обеспечивать и защищать основные права человека в сфере труда, особенно свободу ассоциаций. Мы должны использовать это право для привлечения новых членов в наши профсоюзные организации, обеспечивая людям право голоса по вопросам, имеющим в их жизни такое важное значение. Необходимо показать, что демократия на рабочем месте – это жизненно важный компонент новой глобальной **ОТВЕТСТВЕННОГО** системы основных норм поддержки социального и экономического развития и обеспечения охраны среды.

МКСПС и дальше будет акцентировать общепризнанные основные права человека, конкретно, право на свободу ассоциация, определённое стандартами Международной Организации Труда (МОТ), особенно её Конвенциями № 87 и № 98. Мы призываем все страны члены МОТ к исполнению своих обязательств: к правовому и практическому обеспечению трудящимся - мужчинам и женщинам - права создавать и вступать в профсоюзы и защиты от актов антипрофсоюзной дискриминации. Мы будем полностью использовать положения Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и её дополнения, принятых в 1998 г. на Международной Конференции Труда, которые подтвердили полномочия МОТ как международного гаранта права на организацию и других основных прав.

(Источник: Заявление по профсоюзным правам 17-ого Конгресса МКСПС, Дурбан 2000 г.)

Занятие 6

Конвенция МОТ № 87

Конвенция № 87 по свободе ассоциаций и защите права на организацию вступила в силу в 1948 г. и была ратифицирована 141 страной членом МОТ (согласно данным марта 2003 г.). Она постановляет, что трудящиеся могут создавать и вступать в профсоюзы по своему усмотрению, без предварительного согласия государства. Государство не может распустить профсоюз или приостановить его деятельность. Профсоюзы имеют право создавать федерации и конфедерации, которые в свою очередь имеют право включаться в международные объединения.

Цели:

- Ознакомиться с Конвенцией № 87
- Обсудить права, установленные Конвенцией № 87

Методика

Индивидуальная работа, после которой следует работа группами и дискуссия на пленарной сессии.

Задачи:

1. Прочитайте текст Конвенции МОТ № 87 и подчеркните права, зафиксированные в ней.
2. Преподаватель попросит некоторых из вас прочитать статьи Конвенции, а другие участники должны будут прокомментировать возможные нарушения прав, упомянутых в этих статьях, на пленарной сессии.

Время:

Введение: 5 мин.

Пленарная сессия: 40 мин.

Источники:

Конвенция МОТ № 87

Примечания инструктору:

Раздайте копии Конвенции № 87 (вы найдёте её в Приложении 2). Дайте участникам 10 минут, чтобы прочитать Конвенцию № 87 и подчеркнуть там упомянутые права.

Тогда попросите одного участника прочитать Статью 1.

Второй участник должен будет ответить на вопрос:

«Каким образом может быть нарушено это право?» (Напишите этот вопрос на большом листе бумаги.)

Третий участник читает следующую статью, четвёртый опять ответит на данный вопрос и так далее.

Занятие 7

Самые незащищённые работники

Цели:

- Развивать понимание проблем незащищённых работников
- Обсудить причины их исключения из профсоюзного движения

Методика:

Пленарная дискуссия

Задачи:

1. Попросите семь участников прочитать нижепредставленный текст (пусть каждый прочитает по параграфу)
2. После введения проведите дискуссию о незащищённых работниках и причинам их исключения или недостаточного включения в профсоюзное движение страны.

Время: 40 минут

1. НЕФОРМАЛЬНЫЕ РАБОТНИКИ: Подсчитано, что в странах ЦВЕ и СНГ примерно 30-70 % всех трудящихся работают в сфере неформальной экономики («серая», «теневая» экономика, «чёрный рынок»). МОТ подсчитала, что в Латинской Америке 80% новых рабочих мест создаются неформальной экономикой, а в Африке в девяностые годы этот сектор дал 93% дополнительных рабочих мест. Работники неформальной экономики обычно подвержены самому большому риску и менее всего защищены, так как трудовое законодательство лишь в редких случаях может применяться к ним должным образом. В этом секторе профсоюзов почти нет. Профсоюзы стран ЦВЕ и СНГ в своих уставах часто не предусматривают даже создание организаций работников неформальной экономики.

2. РАБОТНИКИ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА: Почти половина трудящихся всего мира сосредоточена в сельскохозяйственном секторе, но значительное число стран либо отрицает право работников сельского хозяйства на создание организаций, либо не обеспечивает этому сектору соответствующую правовую защиту. Большую часть сельскохозяйственных работников составляют женщины; имеется множество препятствий для их организации.

3. РАБОТНИКИ ОБЩЕСТВЕННОГО СЕКТОРА: Ограничения права на создание организаций в общественном секторе тоже широко распространены. Практика разнообразная - от полного запрета организаций, до установления условий и ограничения типов организаций, которые могут создавать или в которые могут вступать работники общественного сектора.

4. РАБОТНИКИ ДОМАШНЕГО ХОЗЯЙСТВА: Значительное число стран не включает работников домашнего хозяйства в законодательство, обеспечивающее гарантии для реализации права на создание организаций. Домработники, в подавляющем большинстве женщины, имеют очень специфические проблемы. Они изолированы и незащищены.

5. СПЕЦИФИЧЕСКИЕ КАТЕГОРИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ ИЛИ РАБОТНИКИ ЖИЗНЕННО ВАЖНЫХ СЛУЖБ:

Во многих странах учителя, врачи и другой медицинский персонал, солдаты и работники тюремной охраны не могут реализовать своё право на создание организаций, часто профсоюзы запрещаются в вооружённых силах и полиции.

6. РАБОТНИКИ-ИММИГРАНТЫ: Многие иммигранты работают в странах или секторах, в которых уже и так существуют ограничения права на создание организаций. Нередко встречается запрет на создание или вступление в профсоюз для неграждан, исключение иммигрантов из рабочего законодательства и запрет или ограничение права занятия должностей в профсоюзных организациях.

7. РАБОТНИКИ СВОБОДНЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ЗОН: В некоторых странах законодательство не включает таких работников в соответствующие положения относительно свободы ассоциаций, они не могут создавать профсоюзы и вступать в коллективные переговоры.

Материал 6

Б. ПРАВО НА КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ

Конвенция № 98 по праву на организации и коллективные переговоры (1949) была ратифицирована 152 странами членами МОТ. Она обеспечивает трудящимся защиту от антипрофсоюзной дискриминации, поощряет и охраняет процесс добровольных переговоров между организациями трудящихся и работодателей относительно урегулирования условий труда по средствам коллективных соглашений. Она не затрагивает общественных служащих непосредственно, этот вопрос покрывает Конвенция № 151 (1978).

Вопросы, связанные с условиями труда, решаются коллективными переговорами, которые являются главной функцией профсоюзов. Для людей обычно это является основным мотивом для вступления в профсоюз. Поэтому любые ограничения права коллективных переговоров имеет прямое воздействие на возможность создавать профсоюзы, а также на условия труда людей.

У профсоюзного движения возникают некоторые трудности в связи с тем, что в сфере прав коллективных переговоров, так как Конвенции МОТ часто обеспечивают лишь ограниченную защиту. Конвенция № 98 поощряет добровольные переговоры между организациями трудящихся и работодателей, но не заставляет работодателей вступать в них. Поэтому процедуры МОТ имеют лишь ограниченное влияние на решение некоторых проблем, возникающих в процессе коллективных переговоров.

Одним из видов нарушения принципов коллективных переговоров является прямое вмешательство властей с целью повлиять на результат переговоров либо пресечь сам процесс.

Ключевым элементом обеспечения свободы ассоциаций является защита от антипрофсоюзной дискриминации. Конвенция МОТ № 98 (Статья 1) постановляет, что «трудящимся должна быть обеспечена адекватная защита от актов антипрофсоюзной дискриминации по отношению к их занятости.»

Несмотря на это, даже в странах, ратифицировавших Конвенцию № 98, акты антипрофсоюзной дискриминации являются обычным делом. Такая дискриминация может выражаться отказом в рабочем месте в связи с членством в профсоюзе и увольнением профсоюзных активистов и участников забастовок. Другими действиями, направленными против профсоюзных активистов, являются понижение в должности и перевод.

Занятие 8

Конвенция МОТ № 98

Цели:

- Ознакомиться с Конвенцией № 98
- Обсудить права, установленные Конвенцией № 98

Методика:

Работа в группах

Задачи:

Работая в группе, вы должны:

1. Прочитать Конвенцию № 98
2. Перечислить права, установленные в ней, и возможные их нарушения
3. Подготовить доклад для пленарной сессии (выберите участника для этого)

Время:

Работа в группах: 25 минут

Представление докладов: 20 минут

Источник:

Конвенция МОТ № 98

Примечания инструктору:

Раздайте копии Конвенции № 98 (вы найдёте её в Приложении 2).

Разделите участников на 3 группы. Объясните задачу. Попросите их представить свой доклад на большом листе бумаги.

Материал 7

В. Право на забастовку

Свободный человек имеет право отказаться выполнять работу. Он вступает в добровольное соглашение, согласно которому обязывается выполнять указанную работу за указанное вознаграждение. Если возникает несогласие с работодателем, он может отказаться выполнять работу, другими словами, устроить забастовку. Это ключевое право любого гражданина и любого работника.

Трудящиеся, которым не позволено при желании отказаться от выполнения работы, угнетаются и ставятся в положение рабов. Свободные люди имеют право на забастовку, могут пользоваться этим правом, а также поддерживать других бастующих.

Уровень признания и обеспечения права на забастовку в государственном законодательстве ясно показывает уровень демократии и свободы политической идеологии и режима, а также показывает уровень эксплуатации, которой подвергаются трудящиеся.

Следовательно, право на забастовку и возможность пользоваться им являются ключевыми гражданскими свободами, отличающими демократическое правление от авторитарных режимом.

Право профсоюзов организовывать забастовки или другие производственные акции с целью обеспечения социальных и экономических интересов своих членов – основное право трудящихся. Право трудящихся принимать участие в законных производственных акциях и не быть наказанными или уволенными работодателем или властями – основное право трудящихся. Право профсоюзов и трудящихся бастовать или организовывать производственные акции в поддержку других профсоюзов и трудящихся в спорах с работодателями - основное право трудящихся.

Однако профсоюзы не желают социальных войн; они стремятся к обеспечению баланса и социальному согласию. Поэтому право на забастовку, которое отнюдь не означает забастовку саму по себе, должно оставаться лишь **крайней мерой** и использоваться только в случаях провала переговоров или ходатайства. Это оружие профсоюзам предпочтительно держать в ножнах.

Сегодня мы живём в мире, более подверженном *глобализации, капитализации и корпоративизму*. В странах авторитарного режима профсоюзы часто являются единственной организованной оппозицией. Когда не удаётся заставить их молчать, власти часто вмешиваются в деятельность профсоюзов: создают свои государственные профсоюзы, конфискуют имущество или подталкивают профсоюзы на раскол. **Право на забастовку очень сильно пострадало от негативных последствий неограниченной глобализации.** Вместо диалога часто используются силовые методы. А если нет, для ограничения права на забастовку власти часто применяют законодательство. Законодательные акты, ограничивающие право на забастовку, имеется в 80% исследованных стран. Многие страны лишают права на забастовку целые секторы, непомерно растягивая списки так называемых услуг первой необходимости.

Занятие 9

Право на забастовку

Цели:

- Узнать больше о праве на забастовку
- Обсудить препятствия реализации права на забастовку
- Обсудить политику и стратегию профсоюзов

Методика:

Работа в группах с последующим обсуждением на пленарной сессии

Задачи:

Работая в группе, вы должны:

1. Прочитать представленный материал по прецеденту
2. Обсудить его, основываясь на вопросах, представленных в конце материала
3. Подготовить доклад и поделиться с другими группами тем, что вы узнали (на презентацию даётся не более 4 минут)

Время:

Работа в группах: 30 минут

Представление докладов и обсуждение: 30 минут

Примечания инструктору:

Разделите участников на 4 группы. Дайте каждой группе по ОДНОМУ материалу (представлены ниже). Объясните задачу и дайте примерно 30 минут на работу в группах. Предупредите, что для доклада у них будет не более 4 минут. Попросите их для представления использовать слайды. После представления докладов всех 4 групп, спросите участников о ПРАКТИКЕ, ПОЛИТИКЕ И СТРАТЕГИИ ПРОВЕДЕНИЯ ЗАБАСТОВОК В ИХ СТРАНЕ (СТРАНАХ) и таким образом начните обсуждение.

Материал № 1

ВИДЫ ЗАБАСТОВОК

А. По характеру выдвигаемых требований, забастовки могут быть разделены на три группы:

1. **Профессиональные забастовки** с требованием обеспечить или улучшить условия жизни и труда;
2. **Профсоюзные забастовки** с требованием признать или расширить права профсоюзной организации и её представителей на предприятии, начиная процесс коллективных переговоров и т.д.;
3. **Политические забастовки.**

В отношении требований, очевидно, что первые два вида забастовок (профессиональные и профсоюзные) полностью соответствуют стандартам Комитета по Свободе Ассоциаций. Если забастовка приводит к решению конфликта путём удовлетворения требований профсоюзов, это имеет прямое воздействие на обеспечение интересов трудящихся. Такое решение полностью соответствует определению целей профсоюзных организаций, зафиксированных в Конвенции № 87. Профессиональные требования обычно связаны с увеличением зарплаты, сохранением рабочих мест, улучшением условий труда, санитарных условий и обеспечением безопасности, социального страхования и других социальных льгот трудящихся. Требования насчёт профсоюзов связаны с признанием прав трудящихся на свободу ассоциаций, избрание своих представителей и коллективных переговоров по вопросам условий и оплаты труда.

Б. Забастовки могут проводиться разными способами:

Всеобщая забастовка – это забастовка, в которой участвует большинство работников предприятия, отрасли, города или страны.

Предупредительная забастовка – эта забастовка предпринимается с целью привлечь внимание работодателя или общественности к требованиям или позиции трудящихся (чаще всего она длится час или максимум день); работодатель о ней предупреждается заранее.

Внезапная забастовка – короткая предупредительная забастовка, о которой работодатель заранее не предупреждается.

Ротационная забастовка – вид забастовки, когда несколько подразделений того же предприятия или производственной цепи бастуют, т.е. прекращают работу, по заранее согласованному графику. Таким образом забастовка происходит, но работники не теряют значительной части своих доходов.

Скрытая забастовка. Есть много способов проведения тайной забастовки. Например, если это предусмотрено в законодательстве, работники могут ежедневно в назначенное время проводить сессии или заседания, решая свои вопросы. Такие забастовки были популярны при социализме и по сей день иногда проводятся в пост-социалистических странах в виде продолжительных повторных заседаний трудовых советов. Таким образом, забастовка не объявляется официально, но работа приостанавливается, используя другие законные методы.

Сидячая забастовка – это забастовка, когда работники остаются на рабочих местах, т.е. всё время проводят, на пример, в помещениях компании. Из-за косвенной связи с орудиями производства, на Западе этот вид забастовки запрещён, а в пост-социалистических странах они проводились довольно часто.

Забастовка солидарности. Забастовка солидарности проводится с целью оказать поддержку другим бастующим, обычно работникам той же компании, отрасли или людям той же профессии. Нередко она объявляется незаконной.

Забастовка «замедленного действия» – это забастовка, когда работники исполняют свои обязанности очень медленно. Таким образом они избегают материальных потерь.

Забастовка «Работаем по правилам» – это вид забастовки, когда работники исполняют свои обязанности строго в соответствии с положениями трудового договора и следуя различным внутренним правилам и постановлениям по технике безопасности и т.д.

Забастовка «Добровольная работа» – это забастовка наоборот: работники остаются на своих рабочих местах, несмотря на решение работодателя временно закрыть предприятие или прекратить производство.

Международные индустриальные акции. Транснациональные акции в форме приостановки работы могут проводиться трудящимися одной страны в знак солидарности с трудящимися той же транснациональной в другой стране или в знак солидарности с трудящимися в других странах. Международные акции солидарности также могут иметь форму бойкота или отказа принять продукцию иностранных предприятий, в которых происходит первичная акция протеста. В странах ЦВЕ и СНГ международные индустриальные акции не регламентированы или неразрешены национальным законодательством (например, акция солидарности допускается законом только в случаях возникновения конфликтов в связи с заключением коллективных договоров внутри страны).

(Источник: Учебник по праву забастовки для ЦВЕ, Ясна А. Петрович, 2002)

ВОПРОСЫ:

1. Забастовки каких видов в вашей стране (странах) проводятся чаще всего?
2. Признаёт ли законодательство забастовки солидарности и политические забастовки?
3. Какие виды скрытой забастовки вы применяете на практике?

Материал 2

Фонды и регламенты профсоюзов

А. Должны ли профсоюзы принимать собственные регламенты забастовки?

Согласно Конвенции МОТ № 87, профсоюзы имеют право автономно решать вопросы своей внутренней организации и принимать различные правила и порядки. Большинство профсоюзов принимают собственный «*Регламент забастовки*», устанавливающий четкий порядок организации и проведения забастовки в первичных организациях. Регламенты забастовки часто издаются в форме буклетов, чтобы все председатели первичных организаций и даже рядовые члены могли ознакомиться с ними. Регламенты считаются хорошим пособием для просвещения членов профсоюзов по вопросам забастовки. Они помогают рассеять мистику и обеспечить прозрачность порядков законной забастовки.

Однако некоторые профсоюзы считают, что лучше не принимать никаких регламентов забастовки, ибо это ограничивает возможности её проведения; регламент также может дать работодателю дополнительный повод для выдвижения судебного иска против организаторов забастовки. Эти профсоюзы убеждены, что по вопросам забастовки лучше иметь полную свободу и автономию на всех уровнях. Но даже если у профсоюза нету собственного регламента забастовки, стоит приготовить памятку, включающую законодательные нормы, формы принятия решения о забастовке и организации забастовочного комитета, список процедур и т.д., ибо каждая страна имеет своё специфическое законодательство.

Б. Какие положения должен включать регламент забастовки?

Невозможно составить полный список вопросов, определяющий возможное содержание профсоюзного регламента забастовки. Он просто должен включать правила и порядки организации забастовки и мирного её проведения. Обычно в них входит следующее:

- **Общие положения**
- **Организация забастовки**
- **Забастовочные комитеты**
- **Объявление забастовки**
- **Примирение**
- **Арбитраж**
- **Внешние отношения забастовочного комитета**

- **Дружинники** (обеспечивающие сохранение порядка во время забастовки)
- **Работа со средствами массовой информации и общественные отношения**
- **Вмешательство властей** (перечесль всех форм нарушения права на забастовку и других прав профсоюзов, регламентация вмешательства властей)
- **Отношения с политическими партиями** (в некоторых странах СВЕ и СНГ законодательство строго запрещает контакты с политическими партиями во время забастовки, допускается только принятие письменных заявлений о поддержке)
- **Виды забастовок**
- **Солидарность** (процедура обращения к профсоюзам других стран с просьбой проявить поддержку или организовать забастовку солидарности)
- **Заключительные положения:** прочее.

В. Что собой представляет забастовочный фонд?

Забастовочные фонды обычно создаются, направляя туда часть членских взносов. Фонды могут быть обязательного порядка или специальные (пожертвования для бастующих). На уровне профсоюзных конфедераций забастовочные фонды создаются редко, чаще на уровне федераций и отраслевых профсоюзов. Забастовочные фонды обеспечивают профсоюзам свободу решения и финансовые средства для поддержки бастующих. До сих пор нежелание многих членов профсоюзов принимать участие в забастовке было связано с потенциальной потерей доходов. Финансовая поддержка забастовочных фондов может побудить трудящихся чаще использовать забастовку для защиты своих интересов.

С другой стороны, создание забастовочных фондов вряд ли возможно, если профсоюзные взносы останутся на прежнем уровне. Другой вопрос - насколько приемлемо повышение взносов с точки зрения рядовых членов. Часто их зарплаты малы, их не хватает даже на самые элементарные нужды. Поэтому кажется, что оптимальным решением этой проблемы было бы создание забастовочных фондов на уровне региона, отрасли или конфедерации, акцентируя принцип солидарности трудящихся (с каждого по немножку, а собранные средства направляются тем, кто в них нуждается более всего).

(Источник: Учебник по праву забастовки для ЦВЕ, Ясна А. Петрович, 2002)

ВОПРОСЫ:

1. Являются ли регламенты забастовки обычной практикой в вашей стране (странах)?
2. Создаются ли забастовочные фонды и на каком уровне?
3. Что бы вы посоветовали для улучшения практики забастовок в вашей стране?

Материал 3

Ограничение забастовок

А. Можно ли ограничивать право на забастовку?

В большинстве стран право на забастовку может быть ограничено только прозрачными законодательными нормами и никак не трудовым договором. Комитет по Свободе Ассоциаций постановил, что обеспечение минимального уровня услуг в случае забастовки может требоваться только если:

1. прекращение данной услуги создаёт угрозу жизни, личной безопасности или здоровью всего населения или его части (жизненно важные услуги в строгом смысле этого термина);
2. услуги сектора не являются жизненно важными в строгом смысле этого термина, но масштабная и продолжительная забастовка может вызвать серьёзный национальный кризис и поставить под угрозу условия жизни общества;
3. Услуги первой необходимости общественных служб.

Жизненно важными услугами принято считать услуги сектора здравоохранения, служб обеспечения воды и электричества, телефонной связи и навигации воздушного транспорта. Но власти часто заявляют, что банки, порты, разработка/поставка нефти, сельскохозяйственное производство, просвещение или транспорт в принципе тоже являются жизненно важными отраслями в строгом смысле этого термина, так как обеспечивают продукты или услуги большому числу лиц и в силу своих монопольных позиций должны предоставлять свои продукты или услуги всем нуждающимся на равных условиях и без дискриминации.

Б. Как можно избежать злоупотребления принципом обеспечения минимальных услуг?

Ограничения или запрещения забастовок могут приниматься лишь в том случае, если трудящимся, лишённым этого ключевого приёма защиты их социально-экономических и трудовых интересов, взамен даются другие гарантии. Эти гарантии должны включать процедуры примирения и ходатайства, обеспечивающие арбитраж, приемлемый обоим заинтересованным сторонам.

В случаях, когда услуги не являются жизненно важными, профсоюзы, устраивающие забастовку, сами должны принять участие в определении характера и уровня минимальных услуг. Это не позволит работодателю или властям принять одностороннего решения, что недоступность услуги, определяемой как жизненно важная, может вызвать серьёзный кризис национального масштаба.

(Источник: Учебник по праву забастовки для ЦВЕ, Ясна А. Петрович, 2002)

Беларусь: Президент Республики может запретить забастовку!

В Беларуси Трудовой Кодекс сильно ограничивает право на забастовку. Во-первых, он устанавливает очень сложную процедуру примирения, которая занимает минимум два месяца. Во-вторых, забастовка может проводиться только через три месяца после того как попытка достичь соглашения через примирительную процедуру потерпела неудачу. В-третьих, Президент может приостановить забастовку на период до трёх месяцев. Он может даже запретить забастовку на основе интересов государственной безопасности, общественного порядка, здоровья или защиты прав и свобод других граждан. Более того, должна быть указана продолжительность забастовки и должен обеспечиваться минимальный уровень услуг. Такое законодательство привело к запрещению нескольких забастовок. Об этом сообщалось в ГОДОВОМ ОБЗОРЕ НАРУШЕНИЙ ПРОФСОЮЗНЫХ ПРАВ МКСПС 2001 г.

Вопросы:

1. Есть ли ограничения права на забастовку в вашей стране? Какие?
2. Известно ли вам о примерах эффективного предотвращения злоупотребления принципом обеспечения минимальных услуг?
3. Какую стратегию предложили бы вы профсоюзам в таких случаях?

Материал 4

Политика и стратегия профсоюзов по отношению к забастовкам

А. Какую стратегию должны использовать профсоюзы по отношению к забастовкам?

Попытайтесь сами ответить на этот вопрос. В каких случаях забастовка применима как форма борьбы? Какие виды забастовки более всего эффективны в вашей стране? Политическая забастовка? Забастовка солидарности? Отраслевая забастовка? Национальная забастовка? Забастовка на уровне предприятия? Какова роль забастовочных фондов, выплачиваются ли компенсации бастующим? Какие правовые и организационные проблемы возникают при проведении забастовки? Должны ли профсоюзы в место забастовок использовать другие методы борьбы: демонстрации, пикеты, петиции, референдумы трудящихся по социально-экономическим вопросам и т.д.?

В наши дни забастовки в регионе ЦВЕ и СНГ происходят довольно часто. Они имеют специфические черты посткоммунистических стран. Вместе с приватизацией происходит дезинтеграция больших производственных комплексов старого режима, быстро растёт безработица, часто встречаются случаи невыплаты зарплат, коррупции и преступной деятельности. Неудивительно что чаще всего забастовки происходят на уровне компании или предприятия. Нередко эти забастовки принимают формы занятия производственных и административных помещений, блокады производства или блокады перевоза продуктов или установок. Такие забастовки обычно проводятся самими трудящимися или профсоюзной организацией предприятия, принявшей форму «организации самообороны» или «комитета защиты». В то же время национальные профсоюзы проводят национальные отраслевые предупредительные или всеобщие забастовки значительно реже. Ещё реже всеобщие забастовки проводят национальные конфедерации профсоюзов. С другой стороны, профсоюзы ЦВЕ и СНГ показывают зрелость и понятное стремление решать конфликты мирным путём. К сожалению, рабочие часто считают, что профсоюзы проявляют непростительную мягкость, что они слабы, плохо организованы и не способны контролировать своих членов или первичных организаций. Это часто приводит к анархии. Из-за своей слабости профсоюзы предпочитают подписывать соглашения с властями и принимать решения, менее выгодные для трудящихся. Кроме того, они часто связываются с разными политическими партиями и кликами.

Б. Является ли забастовка желательным приёмом борьбы для профсоюзов?

Давайте помнить, что забастовка – это крайняя мера, к которой мы можем прибегнуть, только если исчерпаны все другие меры разрешения конфликта и улучшения ситуации трудящихся. Несмотря на это, каждый законодательный запрет или ограничение права на забастовку, подтверждённый подписью профсоюза, представляет опасность в посткоммунистических странах. Демократия в этих странах всё ещё очень хрупка, а давление международных финансовых институций возрастает. Профсоюз, частично или полностью потерявший право на забастовку, лишается одного из основных

инструментов. По этой причине профсоюзам необходимо развить свою стратегию забастовок и усовершенствовать национальное законодательство. Также важно обеспечить внедрение системы трудовых трибуналов, ибо наряду с просвещением членов относительно права на забастовку и другим профсоюзным правам эта система является одним из лучших инструментов в руках профсоюзов.

ВОПРОСЫ

1. Какой стратегии забастовок придерживается ваш профсоюз?
2. Припоминаете ли вы забастовку, недавнюю желаемого результата? Объясните, почему так случилось.
3. Ведёт ли ваш профсоюз статистику забастовок?

Материал 8

Г. Запугивание, насилие и наказание профсоюзных деятелей

Примечания инструктору:

1. На пленарной сессии спросите участников:

Мы уже определили, что стратегическим оружием трудящихся является забастовка, - что является стратегическим оружием работодателей?

Ответ:

К сожалению, во всём мире и от части в странах ЦВЕ и СНГ стратегическим оружием работодателей является физическая расправа с деятелями и членами профсоюзов, а крайней мерой - убийство.

2. Прочтите участникам имена шести профсоюзных деятелей, погибших в регионе ЦВЕ и СНГ за последнее десятилетие; расскажите о них.

3. Запишите имена погибших профсоюзных деятелей на большом листе бумаги и попросите почтить их память минутой молчания.

ДЕЯТЕЛИ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ, ПОГИБШИЕ В РЕГИОНЕ

Милан Кривокуца был легендарным создателем и лидером профсоюза инженеров-вагоностроителей **Хорватии**. Он руководил знаменитыми забастовками железнодорожников конца восьмидесятых – начала девяностых. Под давлением надвигающейся войны (сербские формирования вторглись на территорию Хорватии), в основном из-за своей принадлежности к сербскому национальному меньшинству, Милан отказался от должности лидера профсоюза, но остался активным членом движения. Он был зверски зарезан 17 декабря 1991 г. на пороге своей квартиры. Перед смертью он успел описать убийцу, но дело остаётся нерешённым.

Астрит Баллуку, председатель Независимых Профсоюзов Округа Тираны, был зверски застрелен 26 октября 1998 г. в Тиране (**Албания**). Астрит был убит криминальной группировкой, которая за день до этого силой заняла помещения конфедерации профсоюзов Албании БСПСГ.

Несколько недель до этого 14 сентября 1998 г. погиб **Адем Шеху**, председатель Независимого Профсоюза Геологов Албании. Он был убит по дороге домой. Незадолго до смерти он публично потребовал у правительства внести в законодательство некоторые изменения.

Генадий Борисов, руководитель профсоюза наземных служб русской авиакомпании Внуково был зверски зарезан в Москве (**Россия**) 27 января 1999 г. Генадий организовал пикеты, требуя повышения зарплат, а также проверял подозрение насчёт незаконных махинаций с акциями компании. Это был второй случай убийства члена профсоюза авиакомпании Внуково.

Первая жертва был **Алексей Елисеев** из Трудовой Ассоциации Персонала Обслуживания Полётов. Он был убит в 1994 г., будучи председателем первичной организации этого профсоюза.

Агим Гайризи, председатель Ассамблеи Союза Независимых Профсоюзов **Косово** (бывшая Югославия) был убит вместе с матерью и 12-летним сыном, когда армия Югославии атаковала албанцев Косово в 1999 г.

Виргил Сахлеяну, лидер профсоюза трубопроизводственной компании ТЕПРО в Ясах (**Румыния**) был убит 7 сентября 2000 г. по дороге на работу. Он получил 6 ножевых ранений. Его убийцы – их было двое – были найдены через три дня. Выяснилось, что они были работниками частной охранной компании и не имели судимостей. Стало ясно, что убийство было заказанное.

Занятие 10

Случаи преследования и запугивания

Цели:

- Выяснить, имеются ли факты запугивания, преследования или применения других форм насилия против профсоюзных активистов или трудящихся из-за их профсоюзной деятельности в вашей стране
- Осознать необходимость регулярной регистрации таких фактов и их оглашения
- Развить понимание, что для пресечения нарушений прав профсоюзов могут использоваться дополнительные механизмы

Методика:

Индивидуальная работа; парная работа

Задача:

1. Напишите короткий доклад о вам известных случаях преследования профсоюзных активистов (5 основных пунктов).
2. Представьте его соседу.
3. Решите, какой случай вы представите на пленарной сессии.

Время:

Индивидуальная работа: 5 минут

Презентации в парах: 10 минут

Презентации на пленарной сессии: 3 минуты для каждой пары

Всего: в зависимости от числа участников (примерно 45 минут)

Примечания инструктору:

Не забудьте, что одна из целей этого занятия состоит в том, чтобы участники поняли необходимость придания гласности таким случаям.

Дайте участникам 5 минут для индивидуальной работы. Тогда попросите переставить стулья так, чтобы соседи повернулись лицом друг к другу. Дайте ещё 5 минут, чтобы соседи представили друг другу свои доклады. Они должны решить, какой случай будет представляться на пленарной сессии. На эту презентацию дайте паре не более 3 минут.

4. Предусматривают ли следующие документы механизмы защиты прав профсоюзов и их активистов?

- Национальное трёхстороннее/двустороннее соглашение
- Отраслевые коллективные соглашения
- Территориальные двухсторонние/многосторонние соглашения
- Коллективные договоры на уровне предприятия
- Уставы компаний
- Уставы профсоюзов разных уровней
- Персональные трудовые договоры
- Другие документы, какие?

5.1. Национальное законодательство и институты

Примечания инструктору:

ВНИМАНИЕ! Готовясь к этой сессии, вы должны собрать информацию о вашем национальном законодательстве по правам профсоюзов. В своём введении вы должны объяснить участникам, какие механизмы защиты существуют и где их искать. Было бы хорошо раздать участникам копии законодательных актов, начиная с Конституции и кончая специальным законодательством. В своё введение вы также должны включить информацию о системе трёхстороннего сотрудничества и социального диалога, как о возможном механизме защиты прав и внесения изменений.

Ориентиром вам послужат вышеуказанные контрольные вопросы по механизмам защиты прав профсоюзов, особенно вопросы 3 и 4. Просмотрите национальное законодательство, указанное в них.

Запятые 12

Изменения, которые нужно внести для усовершенствования национального законодательства и системы институций

Цели:

- Осознать, что профсоюзы могут требовать изменений и усовершенствования национальной правовой системы и системы институций
- Рассмотреть, какие механизмы могут использоваться для этого.

Метод:

Дискуссия

Задачи:

Обсудить на пленарной сессии следующий вопрос:

«Что бы вы хотели изменить в законодательстве и системе институций вашей страны для улучшения положения профсоюзов?»

Время: примерно 30 минут

Примечания инструктору:

Объясните участникам задачу. Подготовьте большой лист бумаги и маркеры. Один преподаватель должен руководить дискуссией, а другой – записывать хорошие идеи, предложенные участниками. Для подведения итога прочитайте список предложений.

Материал 9

5.2 Международная организация труда:

Основные структуры и механизмы для защиты прав профсоюзов

Замечание инструкторам:

Во время презентации используйте прилагаемые диаграммы (№ 1 и № 2) – Приложения 6 и 7 (сделайте слайды).

Международная организация труда является агентством Организации Объединенных Наций, которое занимается вопросами труда и трудоустройства. Представители работодателей и работников заседают вместе с представителями правительств на собраниях МОТ и принимают участие в принятии решений. Как уже упоминалось выше, установление «международных стандартов труда» в форме Конвенций и Рекомендаций является наиболее важной задачей МОТ. С момента своего возникновения в 1919 году МОТ приняла 184 Конвенции /до марта 2003 года/. Как мы уже видели, две из них, Конвенции 87 и 98, являются жизненно важными для прав профсоюзов. Гарантии, содержащиеся в Конвенциях МОТ, предоставляют профсоюзам практические рамки, с помощью которых определяются их основные права по международному законодательству. Свобода ассоциаций, как составная часть основных прав человека, особенно важна для МОТ.

1. Наиболее важный канал: *Комитет по свободе ассоциаций*

Вскоре после принятия Конвенций 87 и 98 МОТ признала, что они настолько важны, что оправдывают создание специального механизма эффективного контроля. Таким образом, в 1951 году был создан Комитет по свободе ассоциаций, который предоставляет важные возможности для профсоюзов защищать и развивать свои права с помощью МОТ. Прежде всего, и что наиболее важно, он может рассматривать жалобы, направленные против правительств за нарушение прав профсоюзов, предусмотренных по Конвенциям № 87 и 98 даже в том случае, если они не ратифицированы этими правительствами. Это означает, что правительства не смогут избежать критики МОТ, просто отказываясь ратифицировать эти две конвенции.

Комитет по свободе ассоциаций рассматривает жалобы по нарушению прав профсоюзов. Они всегда и только направлены против правительств, даже в том случае, если обвиняется частная компания или отдельное лицо. Правительство в ответе за эффективное внедрение в жизнь Конвенций МОТ в каждой стране.

Жалобу могут подать профсоюзные организации, организации работодателей или другие правительства. В случае с профсоюзами, по правилам Комитета, жалобу могут подать:

- профсоюз или национальный центр, который напрямую связан с проблемами, указанными в жалобе или,
- одна из международных профсоюзных организаций, имеющая консультативный статус в МОТ (напр., ICFTU), или
- глобальная профсоюзная федерация, если дело касается одной из ее членских организаций.

Подать жалобу в Комитет по свободе ассоциаций не сложно. Она должна быть в форме письма на имя Генерального Директора МОТ, ясно заявляя, что это жалоба для рассмотрения в Комитете по свободе ассоциаций. Международная организация труда составила перечень основных прав, которые являются существенными для соблюдения принципа свободы ассоциаций:

- Право на свободу и безопасность человека и свобода от арбитражного ареста и заключения.
- Свобода мнения и самовыражения, включая право предоставлять информацию через средства массовой информации.
- Свобода собраний.
- Право на справедливое рассмотрение дела в независимом и беспристрастном суде.
- Право на защиту имущества профсоюзных организаций.

Важно, чтобы профсоюзы предоставляли ясную и точную информацию о ситуации, которая, по их мнению, ограничивает права профсоюзов, объясняя, каким образом это нарушает соответствующие Конвенции МОТ. Должна быть включена такая информация, как имена, фамилии, даты, действия, которые были предприняты для решения проблемы на национальном уровне, и описание событий. Также полезно приложить к жалобе сопутствующую информацию, если это может помочь подтвердить обвинения.

Комитет не рассматривает таких вопросов, как плохие условия труда, низкая заработная плата, сокращения или проблемы социальной безопасности, если только не будет доказано, что они связаны с репрессиями, связанными с профсоюзной деятельностью.

По получении жалобы МОТ посылает уведомление для обращающейся организации, информируя, что в течение 30 дней можно предоставить относящуюся к делу дополнительную информацию. Это хорошая возможность приложить материал, который мог быть пропущен при первоначальном обращении, или же объяснить события, которые были изложены недостаточно ясно. По истечении указанных 30 дней можно присылать дополнительную информацию, но только уже связанную с дальнейшим развитием событий, и которая не могла быть указана ранее.

Комитет всегда высылает все жалобы правительству, против которого они поданы. Это дает возможность правительству защищаться и выразить свою точку зрения. Комитет обычно не рассматривает дело до тех пор, пока не получит ответ от правительства. Однако, если правительство не отвечает в установленный период времени, Комитет будет рассматривать жалобу и без такого ответа.

Комитет всегда принимает заключения и рекомендации путем консенсуса, они включаются в рапорт и затем принимаются руководящим органом МОТ. Комитет может принять финальный рапорт по жалобе после первого исследования, в таком случае дело закрывается. Альтернативно он может принять промежуточные заключения и рекомендации, призывая правительство либо же сторону, подавшую жалобу, предоставить дальнейшую информацию. В таком случае дело остается открытым.

2. Механизмы контроля: Комитет экспертов по выполнению Конвенций и рекомендаций

Конституция МОТ предусматривает, что каждое членское государство должно «предоставить МОТ ежегодный рапорт о мерах, предпринимаемых для внедрения в жизнь ратифицированных конвенций». Правительство должно выслать данный рапорт также для организаций рабочих и работодателей и информировать МОТ о том, были ли получены какие-либо замечания от вышеуказанных организаций.

Комитет экспертов МОТ по выполнению Конвенций и рекомендаций проводит исследование по рапорту в первой инстанции. Изучая внедрение в жизнь ратифицированных государством Конвенций, Комитет экспертов не ограничивается информацией, полученной от правительств. В числе документации, полученной Комитетом, могут быть и комментарии, предоставленные профсоюзами.

Комментарии профсоюзов по соблюдению ратифицированных Конвенций являются особенно важными. Это дает профсоюзам возможность указать на ошибки правительств. Таким образом, возможность давать комментарий должна быть использована в полную меру и эффективно. Если Комитет устанавливает, что правительство не полностью соблюдает положения ратифицированной Конвенции, он посылает комментарий правительству, обращая внимание на недостатки, и с просьбой предпринять шаги для их устранения.

Рапорт Комитета экспертов представляется на ежегодной конференции МОТ, Международной организации труда, где он изучается и обсуждается трехсторонним комитетом конференции по внедрению Конвенций и рекомендаций. Правительства, которые упоминались в рапорте комитета экспертов, как не соблюдающие обязательств по Конституции МОТ или не полностью соблюдающие ратифицированные Конвенции, могут быть приглашены для заявления для комитета конференции по применению Конвенций и рекомендаций. Представители работников /равно как работодателей и правительств/ в комитете могут ответить на комментарии, предоставленные правительствами, а дискуссии по отдельным случаям обобщаются в приложении к рапорту, который комитет представляет на конференции.

Этот механизм контроля очень важен для усилий МОТ по улучшению условий труда и гарантии уважение прав работающих во всем мире. Поэтому вклад профсоюзов очень важен. Опыт показывает, что эксперты обращают особое внимание на информацию, исходящую от профсоюзов.

Совсем нетрудно пользоваться этими механизмами.

Если профсоюзы уверены, что законы или практика в их стране противоречит положениям Конвенции, ратифицированной правительством, они должны просто послать письмо Генеральному директору МОТ. В письме профсоюз должен объяснить ситуацию и каким образом, по их мнению, правительство нарушает Конвенцию. Документы, содержащие доказательства такого нарушения, должны быть приложены к письму: должно быть ясно указано, что они направляются на рассмотрение Комитета экспертов. Профсоюзы должны знать, что есть две черты механизма контроля, которые могут вызвать недовольство:

1. Это медленно. До достижения конкретных результатов могут пройти месяцы.
1. Нет никаких санкций, кроме убеждения и морального давления, которые можно применить по отношению к правительствам, нарушающим Конвенции.

Однако, это является доказанным эффективным средством для развития прогресса, и многие профсоюзы воспользовались предлагаемыми возможностями и достигли хороших результатов. Если у профсоюза возникают сомнения, как воспользоваться этой системой – например, они не знают, какие Конвенции ратифицированы их правительством, и что они предусматривают – в таком случае, они должны обратиться за помощью в МОТ или МКСП.

Запомните!

МОТ предлагает важные, но не безграничные возможности для профсоюзов для защиты своих прав. Регулярный механизм контроля и Комитет по свободе ассоциаций являются наиболее важными из них. Их сила заключается, в основном, в моральном давлении, но это может быть эффективно. МОТ определенно не предоставляет волшебных решений трудностей, связанных с правами профсоюзов, и поэтому нельзя полагаться только на это. Скорее, использование этого механизма должно быть частью более широких усилий и кампаний.

Если профсоюзное движение предоставляет комментарий по рапорту правительства по внедрению Конвенций, это может помочь делать давление на правительство, чтобы оно соблюдало международные стандарты – даже в том случае, если не было предоставлено специфических жалоб в Комитет по свободе ассоциаций.

3. Структура МОТ: состав

МОТ состоит из:

1. **Международная конференция труда** является законодательным органом, в своем роде международным парламентом труда; форумом по социальным и трудовым вопросам. Задачей является подготовка и принятие международных стандартов труда в форме конвенций и рекомендаций. Конференция принимает резолюции, которые определяют генеральную линию политики МОТ, и утверждает программу работы и бюджет на два года. От каждой страны участвуют четыре делегата, два из которых представляют правительство, и по одному от профсоюзов и работодателей. Каждый из них голосует отдельно. Конференция проводится ежегодно в Женеве.
2. **Руководящий орган** является правящим органом, который устанавливает повестку дня конференции и представляет рекомендации для Международного бюро труда. Орган состоит из 28 представителей правительств и по 14 от профсоюзов и работодателей.
3. **Международное бюро труда** является исполнительным органом, постоянным секретариатом МОТ в Женеве. Он подготавливает документы и рапорты (около 2,500 чиновников работают в штаб-квартире в Женеве и в более 40 бюро по всему миру).
4. **АСТРАВ- Бюро по деятельности трудящихся** занимается двумя основными видами деятельности, а именно, поддержка группы трудящихся в Руководящем органе, создание отношений и институций; и общее обучение трудящихся. Их деятельность направлена на защиту приоритетов и политики профсоюзов во всей деятельности МОТ.
5. **Региональные бюро:** Мульти-дисциплинарная команда для стран Центральной и Восточной Европы находится в Будапеште, а для СНГ – в Москве.

4. Приоритеты МОТ на миллениум

1. развитие и реализация норм и основополагающих принципов и прав в сфере труда;
2. создание более широких возможностей для женщин и мужчин по обеспечению достойной занятости и доходов;
3. расширение охвата и повышение эффективности социальной защиты для всех;
4. укрепление трехсторонней структуры и социального диалога.

Изучение успешного случая

Хорватия: Железнодорожники выиграли спор!

В ноябре 1996 года Профсоюз железнодорожников Хорватии (UATUC) начал долгую общую забастовку, которая в декабре того же года была запрещена Верховным судом. Следуя этому решению, руководство Хорватской железной дороги подготовило список, сообщающий об увольнении около 20 организаторов забастовки, и подала в суд с целью получить компенсацию, поскольку посчитало забастовку незаконной. До этого министр транспорта поставил условие, что минимальное обслуживание должно было быть выше регулярных транспортных перевозок. Поэтому забастовщики приняли свой собственный список минимальных перевозок. Во время забастовки ее участники испытывали невиданное давление со стороны властей, политические инсинуации, угрозы и кампании протеста в средствах массовой информации.

Железнодорожники заявляли, что забастовка была законной, поскольку минимальный уровень обслуживания во время забастовки был установлен не на основании общих переговоров и консультаций между профсоюзами и руководством компании, но по одностороннему решению министра транспорта. Они обратились с жалобой в МОТ против правительства Хорватской республики и подали прошение оценить конституционность в Конституционном суде. После того, как МОТ представила свое мнение о том, что Акт относительно Хорватских железных дорог не защищает конституционное право работников на забастовку, что Конвенция № 87 не была соблюдена, были внесены изменения в вышеуказанный Акт после консультаций с профсоюзами. Это гарантировало профсоюзам право участвовать в процедуре установления минимума транспортных услуг. Интересно заметить, что Конституционный суд Хорватии принял такое же решение, но только после того, как МОТ это сделала!

Занятие 13

Использование процедур МОТ

Цель:

- Узнать больше о МОТ и ее процедурах
- Научиться заполнять жалобу

Метод:

Работа в маленьких группах

Цели:

Работая в маленьких группах:

1. Читать раздаточный материал о МОТ, ее органах и процедурах
2. Продискутировать возможности использования МОТ для подачи жалобы о нарушении прав профсоюзов

Задача для групп 1 и 2:

Представьте, что вы, как представитель национального профсоюзного центра, были информированы о нарушении Конвенции 98.

Опишите механизмы защиты МОТ, которые вы должны использовать для давления на свое правительство.

Задача для групп 3 и 4:

Представьте, что вы, как представитель национального профсоюзного центра, были информированы о нарушении Конвенции 87.

Опишите механизмы защиты МОТ, которые вы должны использовать для давления на свое правительство.

Не забудьте выбрать докладчика для представления рапорта на пленарном заседании.

Время:

Работа в группах: 30 минут

Рапорты: 20 минут

Замечание для инструктора:

Разделите участников на 4 группы. Дайте одинаковые задания для групп 1 и 2, и другое - для групп 3 и 4. Раздайте участникам указанный выше текст. Используйте «указание» «Как составлять жалобу» (см. ниже), которое можете представить самим перед работой в группах, или же предоставьте им прочитать и обсудить его в группах.

Материал 10

Запомните: Как заполнять жалобу

1. Не надо думать, что составление рапорта по нарушению прав профсоюзов или заполнение жалобы в МОТ является очень сложным. Для этого вам не надо быть специальным юридическим экспертом. Достаточно того, что вы член профсоюза и знаете элементарные стандарты прав профсоюзов.
2. У вас есть различные возможности. Во-первых, вы просто можете написать письмо в МКСП (если вы представитель национального профсоюзного центра), или в GUF (если вы представляете отраслевой профсоюз), подробно информируя их о нарушении. Попросите их заполнить жалобу в МОТ для вас. Если вы не уверены, как это сделать, вы можете сначала обратиться в свой CEE Unit/ICFTU (отдел МКСП по Центральной и Восточной Европе) или прямо в департамент МКСП по правам профсоюзов. **Наилучшим решением является подача жалобы через профсоюз, поскольку в таком случае ваш профсоюз будет продолжать заботиться о вас.**
3. Если вы хотите заполнить жалобу напрямую, вы можете обратиться в мульти-дисциплинарную команду МОТ (в Будапеште или Москве) за разъяснениями, если это необходимо. Затем вы можете послать свой рапорт прямо в АСТРАВ, а они далее передадут его от вашего имени. Вы получите ответ с просьбой прислать больше информации и свидетельств. Или вы можете написать рапорт в форме письма на имя Генерального директора МОТ и адресовать его прямо в Комитет по свободе ассоциаций. Имеется много различных каналов, и все они действуют.

Материал 11

5.3 Средства международной солидарности

А. Международная солидарность

Иногда невозможно решить конфликты, связанные с нарушением прав профсоюзов на локальном, отраслевом или даже национальном уровне. Определенный работодатель может эскалировать проблему, увольняя рабочих, участвовавших в забастовке. Такие действия только прибавляют серьезные нарушения к уже существующим. Если же национальные законы или процедуры не помогают разрешить конфликт, то, возможно, необходимо обратиться в МКСП, МОТ или другие международные организации с просьбой поддержать права профсоюзов.

Всегда нужно понимать серьезность обращения за международной поддержкой. Этим признается, что попытки решить проблему на локальном или национальном уровне не удалось. Обращение за международной поддержкой для профсоюза или конфедерации эквивалентно объявлению забастовки на рабочем месте: такое решение должно приниматься не легче, чем решение объявить забастовку.

Это не уменьшает важности международной поддержки во множестве случаев по всему миру. Это не бесчестие обращаться за международной поддержкой, когда она действительно нужна. Как и в работе по правам человека, выражение международной солидарности часто играет ключевую роль, приводя правительство в замешательство и заставляя соблюдать права, которые они бы хотели признавать только на словах.

Б. Система прав профсоюзов МКСП (ICFTU):

Солидарность – улица с двухсторонним движением

Что такое МКСП? Международная конфедерация свободных профсоюзов была создана в 1949 и является самым многочисленным глобальным объединением профсоюзов, объединяющим [231 членскую организацию](#) в 150 странах и территориях на всех **пяти континентах**, с общим членством **158 миллионов** (данные на апрель 2003 года). Это конфедерация национальных центров профсоюзов, каждый из которых объединяет профсоюзные организации в определенной стране. Членство открыто для «bona fide» профсоюзных организаций, независимых от внешнего влияния и имеющих демократические структуры. Имеются три большие **региональные организации**: APRO для стран Азии и Тихоокеанского региона, AFRO для стран Африки, и ORIT для стран Северной и Южной Америки. Поддерживаются близкие связи с Европейской конфедерацией профсоюзов (ETUC, в которую входят все членские организации МКСП в Европе) и с Глобальными профсоюзными федерациями (GUF), объединяющими национальные профсоюзы отдельной отрасли на международном уровне.

Международные связи: МКСП тесно сотрудничает с Международной организацией труда, имеет консультационный статус в Экономико-социальном совете ООН, а также в специальных бюро, таких как UNESCO, FAO и т.д. МКСП

поддерживает контакты с Международным валютным фондом, Мировым банком и Мировой организацией торговли и имеет офисы в Женеве, Нью-Йорке и Вашингтоне.

Кампании: МКСП организывает и проводит кампании по проблемам:

- **уважение и защита прав профсоюзов и рабочих**
- искоренение принудительного и детского труда
- развитие равных прав работающих женщин
- окружающая среда; здоровье и безопасность на рабочем месте
- образовательные программы для членов профсоюзов во всем мире
- привлечение в организации молодых рабочих
- миссии по расследованию ситуаций с профсоюзами во многих странах.

Приоритеты: приоритеты деятельности МКСП:

- Занятость и международные трудовые стандарты
- Межнациональные предприятия
- **Права профсоюзов**
- равенство, женщины, расы и мигранты
- привлечение новых членов в профсоюзы.

Департамент по правам профсоюзов: в МКСП создан специальный департамент по правам профсоюзов.

Ежегодные бюллетени по правам профсоюзов: ежегодно в июне МКСП публикует бюллетени по правам профсоюзов, где подробно описывает страны и территории, нарушающие основные права профсоюзов.

Что такое глобальные профсоюзные федерации?

Членами глобальных профсоюзов являются: (EI) – федерация работников образования; (IFBWW) – федерация строителей; (ICEM) – химической промышленности и энергетики, (IFJ) - журналистов; (IMF) - металлистов; (ITGLWF) – текстильной промышленности; (ITF) – работников транспорта; (IUF) – пищевой промышленности, сельского хозяйства, гостиничного хозяйства, ресторанов; (PSI) – общественного обслуживания; (UNI) – международная сеть профсоюзов.

Важно помнить, что **система, созданная МКСП для борьбы с нарушениями прав профсоюзов, является системой взаимоподдержки.** Профсоюзы основаны на принципе солидарности трудящихся. Это применимо на международном уровне в равной степени, как и на рабочих местах. Поддержка профсоюзов, чьи права нарушаются в Центральной Европе или в Центральной Азии, может иметь огромное влияние на виновников, которые не захотят, чтобы их плохая репутация распространялась подобным образом.

Естественно, что члены профсоюзов во всем мире будут склонны выразить солидарность со своими братьями и сестрами в переходных странах, если те, в свою очередь, продемонстрируют обратную солидарность.

Система информации МКСП по нарушениям прав профсоюзов существует для того, чтобы помочь профсоюзам *во всех* частях мира инициировать акции солидарности друг с другом, независимо как близко или далеко географически они находятся. Часто

рабочие и профсоюзы именно в отдаленных местах более всего нуждаются в международной солидарности – и от братских профсоюзов в странах переходящих к новой рыночной экономике.

Запомните: Как обратиться за акциями солидарности международных профсоюзов?

1. Используйте каналы международной профсоюзной солидарности, когда вы находите это подходящим, особенно в случаях серьезных изменений трудового законодательства, которые могут угрожать профсоюзам и их правам.

2. Как это сделать? Нет ничего легче. Просто вышлите запрос в отдел стран Центральной и Восточной Европы МКСП (CEE Unit at the ICFTU), объясните проблему и ваши намерения, а они подготовят письмо международной солидарности для вас и разошлют его всем соответствующим организациям, прося их предпринять действия.

3. Наилучшим решением является запрос, чтобы все письма протеста/солидарности посылались прямо президенту государства и/или премьер-министру по факсу. Предупредите их о конкретных нарушениях или угрозах и потребуйте, чтобы они воспользовались *bona fide*, высылая копию вашему профсоюзу.

4. Не забудьте перевести все письма и информировать членов своего профсоюза и общественность в вашей стране о них. Организуйте пресс-конференцию, прочтите письмо, составьте список организаций и стран, которые прислали вам письма солидарности, опубликуйте их... Это тоже кампания давления. И не забудьте выслать письма благодарности после окончания кампании. И не забудьте со своей стороны посылать письма солидарности, когда об этом просят.

В. Международные процедуры и рапорты о правах человека

В настоящем учебнике были описаны структура и функции Международной организации труда, затем основные международные стандарты, устанавливающие права работающих и профсоюзов. Это даст читателям возможность понять, какие стандарты являются нормой во всем мире, как воспользоваться процедурами МОТ и как проводить эти права в жизнь, когда они нарушаются.

Время от времени можно использовать и другие международные процедуры для разоблачения нарушения прав профсоюзов. Например, профсоюзы могут поднять проблемы прав человека и профсоюзов, используя определенные региональные механизмы. В случае сомнений, информацию о процедурах можно найти в МКСП (ICFTU) или производственной федерации (GUFs), членом которой является данный профсоюз.

Также могут быть случаи, когда нарушения были настолько вопиющими и жестокими, что необходимо передать дело в Комиссию ООН по правам человека. Такие случаи чаще всего направлены против правительств за повторяющиеся действия, которые чаще являются частью кампании репрессий. Пока нет формальных механизмов подачи

жалоб, информацию можно предоставлять в виде запросов о широком круге нарушений прав человека или же о нарушениях в отдельных странах. В отличие от МОТ, Комиссия по правам человека состоит из правительств, а неправительственные организации имеют статус наблюдателей. МКСП представлена на всех сессиях Комиссии, где выступает по вопросам, представляющим особенную озабоченность для международного профсоюзного движения.

Существует множество других возможностей борьбы против нарушения прав профсоюзов на международном уровне. Но лучше, если вы будете использовать не все механизмы, а только наиболее эффективные.

АЛЬЯНС: вы можете установить регулярное сотрудничество с различными международными неправительственными организациями по правам человека, которые имеют представителей в вашей стране, и регулярно их информировать о статусе и случаях нарушения прав профсоюзов. Просите, чтобы они включили эту сферу прав человека в свои регулярные ежемесячные или ежегодные рапорты. Заставьте их воспринимать права профсоюзов.

Замечания инструктору:

Во время своей презентации используйте:

- Информацию из материала 11
- Диаграмму 3 (Приложение 8) – сделайте слайд для иллюстрации вашей презентации или же нарисуйте сами на листе бумаги!
- Изучение случаев: письма поддержки – Материалы 12 и 13 (см. ниже)

Материал 12

Изучение случая

Беларусь: Письмо протеста

Г-н Паскаль Лами (Pascal Lamy)

Комиссар ЕС по торговле

Европейская комиссия

*Генеральный Директорат по торговле Отдел D1
Rue de la Loi 200*

В-1049 Брюссель

27 января 2003

Ув. г-н Лами,

Мы пишем с целью обратить Ваше внимание на нарушение прав профсоюзов в Беларуси и с просьбой, чтобы Комиссия начала расследование по этим нарушениям согласно процедурам, предусмотренным в ст. 26 (1) (b), ст. 27 и ст. 28 Правил Совета (ЕС) № 2501/2001 от 10 декабря 2001 года, при предоставлении схемы торговых преференций на период с 1 января 2002 года до 31 декабря 2004 года.

Власти Беларуси всегда были против существования независимых организаций, представляющих права и интересы трудящихся. В течение многих лет систематически ставились препятствия для законной регистрации свободных профсоюзов, ограничивалась деятельность профсоюзов, проводились репрессии в отношении активистов и лидеров профсоюзов. Это привело к тому, что Конгресс демократических профсоюзов Беларуси при поддержке Федерации профсоюзов Беларуси и Международной конфедерации свободных профсоюзов июне 2001 года обратился с официальной жалобой в Комитет по свободе ассоциаций Международной организации труда. Ситуация в Беларуси уже обсуждалась на различных заседаниях этого Комитета, и Руководящий орган МОТ уже предоставил рекомендации. Правительство Беларуси никогда не воспринимало эти рекомендации всерьез, и ничего не делалось для улучшения ситуации по правам профсоюзов.

Наоборот, в последние месяцы ситуация глубоко ухудшилась. Правительство и другие государственные органы власти организовали, что называется, систематическую кампанию, направленную против основной профсоюзной организации, ФПБ, кульминацией которой стало назначение в июле 2002 года главой

организации ближайшего советника президента Леонида Козика, бывшего члена совета Президентской администрации. На съезде ФПБ в сентябре 2002 года сам президент Александр Лукашенко ясно заявил, что ФПБ не имеет иного выбора, кроме как стать социальной протекторатом режима, заботой которого явно не является развитие демократии.

ЕКП, МКСП и ВКТ глубоко озабочены положением в Беларуси. Мы считаем обязанностью международного сообщества использовать все доступные инструменты, чтобы подчеркнуть Президенту и Правительству Беларуси необходимость уважения фундаментальных принципов и ценностей, которые включают общечеловеческие и профсоюзные права. Поэтому мы уверены, что Еврокомиссия должна начать официальное расследование по свободе ассоциаций в Беларуси в рамках процедур Генеральной Системы Преференций (ГСП).

Для информации в приложении находятся краткий обзор ситуации в Беларуси, подготовленный МКСП, три рапорта МОТ с рекомендациями трех заседаний по этим вопросам Комитета МОТ по свободе ассоциаций (СФА, март 2001г., ноябрь 2001 г. и ноябрь 2002 г.); оригинал жалобы ФПБ (июнь 2000 г.); и решения Комитета конференции МОТ по внедрению стандартов (июнь 2001г.) и решения Мандатного Комитета конференции МОТ (июнь 2002 г.).

Мы заранее Вам благодарны за принятие мер по нашей просьбе и ждем Вашего ответа.

Искренне Ваши,

*Гай Райдер,
Генеральный секретарь МКСП*

*Эмилио Габальо,
Генеральный секретарь ЕКП*

*Вили Тис,
Генеральный секретарь ВКТ*

Материал 13

Изучение случая в Грузии – письмо протеста

СЕЕ.АО 10 октября 2001 г.

Господин президент,

Нарушение прав профсоюзов

Я был очень огорчен вчера, узнав, что вы не здоровы, и желаю вам скорейшего и полного выздоровления.

Главной целью моей поездки в Грузию было выразить Вам, господин Президент, в день публикации нашего Ежегодного Бюллетеня нарушений прав профсоюзов, глубокую озабоченность нашей организации в отношении серьезных нарушений прав профсоюзов в Грузии – нарушений, задокументированных в официальной жалобе, направленной в Международную организацию труда.

Нашей членской организации, Объединению профсоюзов Грузии (ОПГ), создаются препятствия в выполнении ею фундаментальной профсоюзной деятельности по защите прав и интересов трудящихся Грузии в виде непрекращающихся судебных разбирательств, вызванных нарушениями прав профсоюзов, которые, сами по себе, ставят под сомнение независимость судебного процесса и дискредитируют Ваше стремление развивать гражданское общество, основанное на власти закона.

В ходе трех состоявшихся вчера встреч с представителями Вашего правительства, господином Тедо Исакадзе, заместителем Государственного министра, а также лидерами основных политических групп в парламенте – господином Нико Лекишвили и господином Вахтангом Рехеулишвили, представленные мной факты были признаны и подтверждены ими.

Мои обращения к Вам, господин Президент, еще более неотложны ввиду того, что Европейская Комиссия запросила МКСП и Европейскую конфедерацию профсоюзов предоставить информацию относительно соблюдения Вашим правительством коренных трудовых стандартов в связи с заявкой Вашего правительства включение в Генеральную Систему Преференций (ГСП), которая предусматривает специальные поощрительные схемы в отношении прав трудящихся. Это является нормативной практикой и отражает приверженность ЕС Европейской Социальной Модели, основанной на принципе социального диалога между независимыми социальными партнерами: представителями независимых организаций работодателей и работников и правительства.

Я знаю, господин Президент, что вы разделяете и хотите поддерживать эти ценности. Я также осведомлен о Ваших стремлениях обеспечить соответствие законодательства и практики полноправному членству Вашей страны в Совете Европы. Это стало ясно для нас в ходе встречи делегации МКСП с Вами в рамках конференции МКСП/ОПГ по Социальным и Экономическим реформам в Грузии – Роли и значению социального диалога, которая состоялась в феврале 2000 года в Тбилиси. Тогда Вы выразили стремление использовать все Ваши усилия для обеспечения подписания с

социальными партнерами генерального соглашения и способствовать развитию эффективных трехсторонних механизмов. И я приветствую подписание этого соглашения 14 июля текущего года.

Я, со своей стороны, выразил стремление – и сейчас я вновь его подтверждаю – использовать все наше влияние на международные и региональные правительственные политические и финансовые институты в целях обеспечения справедливого социального и экономического развития Вашей страны, которая все еще стоит перед лицом серьезнейших проблем, и в дополнение к этому столкнувшейся с потоком беженцев и вынужденных сменить место жительства людей. В ходе моей встречи с руководством нашей членской организации, Объединением профсоюзов Грузии, я понял, что их главным приоритетом является оживление национального производства и создание рабочих мест, сопровождаемые развитием сплоченной социальной инфраструктуры. Это и наш приоритет.

Именно поэтому я придаю такое значение содействию Грузии в доступе на международные рынки на льготных условиях. Поэтому я очень бы хотел проинформировать Европейскую Комиссию, что Грузия выполняет свои международные обязательства в отношении фундаментальных трудовых стандартов, определенных Конвенциями МОТ и ратифицированных Вашим правительством. Однако, для того, чтобы я мог это сделать, необходимо выразить Вам сущность нашего обращения.

Говоря конкретно, господин Президент, мы призываем использовать Ваше влияние и обеспечить принятие следующих мер:

1. Передать Объединению профсоюзов Грузии Дворец Культуры в соответствии с решением конституционного суда от 15 июля 1998 года. Я проинформирован, что для этого необходима лишь подпись Президента.
2. Официально и законно признать ОПГ полным правопреемником Совета профсоюзов Грузии, с тем, чтобы этот факт более не подвергался сомнению в судах или где-либо еще.
3. Исходя из вышесказанного, подразумевается, что судебное решение 1999 года по приостановлению прав собственности ОПГ должно быть отменено.
4. Прекратить незаконные судебные разбирательства, вызванные беспрецедентным вмешательством судебного решения в повестку собрания профсоюза.
5. Положить конец любому вмешательству в профсоюзную деятельность ряда представителей власти, так и других непрофсоюзных заинтересованных групп.

Тем не менее, я убежден, господин президент, что, как человек, который останется в истории как один из ключевых защитников демократии и объединения Европейского континента, Вы сочтете неотложными вышеперечисленные моменты, проинформируете нас о предпринятых Вами шагах.

Еще раз хочу пожелать Вам хорошего здоровья и заранее поблагодарить за Ваше внимание.

Искренне Ваш,

Генеральный Секретарь МКСП
Бил Джордан

5.4 Что могут сделать профсоюзы?

“Те профсоюзы, у которых нет быстрой и твердой реакции на нарушение прав профсоюзов, разрушают основы профсоюзного движения.”

Замечание инструктору:

Перед началом пленарной дискуссии объясните:

“Сейчас вы знаете, что права профсоюзов являются правами человека, что существует специальная система защиты прав профсоюзов и что все это основано на принципах солидарности и доверия. Но, в тоже время, мы обнаружили, что национальные центры профсоюзов не обращают достаточно внимания на проблемы прав профсоюзов.

Начните дискуссию с вопроса:

Что профсоюзы могут сделать?

1. Постарайтесь поощрить участников дать специфические ответы/предложения – запишите их на бумаге.
2. Раздайте материал 14 (изучение случаев 1-4) и попросите все прочитать.
3. Попросите участников совместно на пленарном занятии создать свой контрольный список приоритетов/шагов действий (используйте бумагу).

Время: около 45 минут

Материал 14

Изучение случая № 1

(На основе дискуссии во время проверочного семинара по данному учебнику, проведенного в Польше, Гданьск, 7-9 апреля 2003 г.)

Что профсоюзы могут сделать?

- Информировать о правах профсоюзов
- Поддержать и психологически помочь пострадавших
- Организовать собрания и конференции по правам профсоюзов
- Обучение о правах профсоюзов
- Создать специальный фонд для профсоюзов, пострадавших от репрессий
- Организовать различные формы протеста профсоюзов
- Помещать информацию о правах профсоюзов в профсоюзных публикациях
- Помещать информацию о правах профсоюзов в средствах массовой информации
- Информировать о “хорошей практике”
- Влиять на национальное законодательство путем “политического представительства”/присутствия
- Использовать имеющиеся средства по защите прав профсоюзов
- Давление на работодателей
- Иметь представителей профсоюзов в органах местной власти
- Сотрудничать с НПО и местными общинами в сфере прав человека и профсоюзов
- Создать и распространить буклет по правам профсоюзов
- Создать национальный регистр по нарушениям прав профсоюзов
- Собрать данные по локальным нарушениям прав профсоюзов и докладывать о них в соответствующие профсоюзные структуры
- Сотрудничать на национальном уровне с парламентской комиссией по правам человека.

Изучение случая № 2

Как мы можем поощрить развитие прав профсоюзов в регионе и усилить сети прав профсоюзов в странах Центральной и Восточной Европы и СНГ?

Во-первых, это должно стать нашим названием, нашим девизом, что защита председателей, активистов и членов профсоюза является очень важным; нужно быть уверенными, что мы защищаем их, используя все возможные механизмы.

Но надо иметь в виду, что в этом регионе мало знают, что такое права профсоюзов. Часто это объединяется в одну группу с правами трудящихся, правами труда и трудоустройства, даже с социальными правами. Поэтому очень важно повторить определение прав профсоюза наиболее простыми словами. **Права профсоюзов нарушаются, когда работник, председатель, лидер профсоюза на всех уровнях дискриминируется и наказывается за профсоюзную деятельность.** Таким образом, мы должны сделать следующее:

1. Первый шаг, помочь лидерам и членам профсоюза усилить понимание определения нарушения прав профсоюзов и познакомить их с инструментами и средствами борьбы.
2. Второй важный шаг – ознакомить профсоюзных лидеров и членов с ситуацией по нарушению прав профсоюзов в организации/ стране/мире.
3. Третий шаг, создать реальную региональную сеть по правам профсоюзов, привлекая национальных координаторов. Они не должны быть экспертами-юристами, а просто хорошо подготовленными профсоюзными активистами.
4. Четвертый шаг, несомненно, создание сети внутри конфедераций; создать региональные, национальные, отраслевые и территориальные сети для борьбы с нарушениями прав профсоюзов.
5. Пятым шагом станет развитие и внедрение в жизнь учебных программ, которые будут развивать способность координаторов сталкиваться с растущей проблемой нарушения прав профсоюзов.
6. Шестой шаг, подготовить публикации, бюллетени, информационные листочки и любой другой полезный печатный материал.
7. Седьмой шаг - создание Интернет-сети, e-mail сети; обеспечить компьютерами национальных и т.п. координаторов по правам профсоюзов и развивать web-сайты для обмена лучшей практикой.
8. Восьмым шагом является сбор данных и создание регионального банка данных по нарушениям прав профсоюзов.
9. Девятый шаг – приготовить обзоры и исследовать характеристики нарушения прав профсоюзов в регионе.
10. Десятый шаг – создание определенных коалиций; увеличить сотрудничество сети по правам профсоюзов на всех уровнях с международными ассоциациями, НПО, юридическими отделами профсоюзов, правительственными и парламентарными органами по правам человека и т.д.
11. Одиннадцатый шаг - создание специального департамента по правам профсоюзов и не-дискриминации на рабочем месте.
12. Двенадцатый шаг – развивать работу с средствами массовой информации и общественностью.
13. Тринадцатый шаг – создать внутренние и внешние потоки информации;
14. Четырнадцатый шаг – организовывать кампании, конференции, общественные слушания и ежегодные презентации случаев по нарушению прав профсоюзов и т.д.

– бороться за то, чтобы сеть была заметной на всех уровнях (региональном, национальном, на уровне конфедераций, отраслей, регионов, локальном).

15. Пятнадцатый шаг – лобби членов парламента и правительства по изменениям законов, включить вопросы по правам профсоюзов в повестку дня национальных и территориальных трехсторонних органов.

16. Шестнадцатый шаг - развивать хорошее сотрудничество с региональным бюро МОТ и с различными бюро UN (ООН), OSCE и др.

17. Семнадцатый шаг – регулярно подготавливать рапорты по нарушениям прав профсоюзов и посылать их в МКСП для отчетов.

18. Восемнадцатый шаг – создать регулярный канал для организации акций солидарности между профсоюзами в своей стране и с международными/глобальными объединениями профсоюзов, МКСП, производственными секретариатами (GUF) и т.д. – в случае очень серьезных нарушений, когда необходимо давление международной солидарности.

19. Деятнадцатый шаг – ежедневная работа для улучшения обнаружения нарушений прав профсоюзов и отчетов о них.

20. Двадцатый, как и следующие шаги будут добавлены национальными координаторами по правам профсоюзов на региональных встречах, конференциях...

Источник: Форум ACILS (AFL-CIO), ICFTU (МКСП) и ILO (МОТ) Восток-Восток по основным стандартам труда в Киеве, Украина, апрель 2002 года

Изучение случая № 3

Контрольный список (открытый)

Что профсоюзы могут сделать в отношении прав профсоюзов?

- 1. Выбрать/назначить политически ответственного лидера или ответственное лицо профсоюза за политику в отношении прав профсоюза**
- 2. Создать внутри организаций департаменты/отделы, ответственные за права профсоюзов**
- 3. Выбрать/назначить национального координатора по правам профсоюзов**
- 4. Включать проблемы, относящиеся к правам профсоюзов, во все политические документы (резолуции, заявления, документы съездов и т.д.)**
- 5. Включать проблемы, относящиеся к правам профсоюзов, в программу национального центра**
- 6. Выработать специальную программу по защите прав профсоюзов и ознакомить с ней членов и социальных партнеров**
- 7. Развивать сеть по правам профсоюзов на всех уровнях профсоюзов, особенно на территориальном/локальном и отраслевом уровнях**
- 8. Действовать и сообщать о любых проявлениях нарушений прав профсоюзов**
- 9. Обучать активистов и членов профсоюза о правах профсоюзов; включать эти темы в регулярные программы обучения**
- 10. Собирать записи и статистические данные**
- 11. Проводить исследования, обзоры и анализы**
- 12. Проводить ежегодные кампании по развитию прав профсоюзов (каждый по разной теме)**
- 13. Подготовить информационные листочки, бюллетени, брошюры, учебники и т.д.**

14. **Готовить ежегодные рапорты на основе бюллетеней по правам профсоюзов**
15. **Организовать определенный день раз год для общественных слушаний и рапортов о нарушениях прав профсоюзов**
16. **Организовать публичные панельные дискуссии, круглые столы, симпозиумы и конференции по правам профсоюзов**
17. **Подготавливать регулярные ежегодные рапорты в ежегодный бюллетень МКСП по нарушениям прав профсоюзов**
18. **Сообщать о нарушениях в МКСП, МОТ, национальным властям, НПО по правам человека и т.д.**
19. **Составить открытый “черный список” компаний, где нарушаются права профсоюзов, и список огласить на своем web-сайте**
20. **Добавьте:**

Изучение случая № 4

Контрольный список акций

Национальные профсоюзные центры и отдельные профсоюзы сами могут решить, каким способом лучше всего ответить на определенный инцидент. Однако, следующим контрольный список может быть полезным.

Локальные и национальные кампании

- Подумайте о тактике в отношении работодателей и правительства
- Собирайте информацию по нарушениям и сообщайте в бюро региональных/национальных профсоюзов
- Призывайте, чтобы нарушения немедленно прекращались
- Передайте дело, если возможно, на рассмотрение по национально признанным процедурам, согласно законам о труде и по процессу производственных отношений
- Информировать о нарушениях другие профсоюзы в стране
- Если подходит, сообщите управлению компании на национальном или международном уровнях
- Привлекайте внимание общественности к нарушению прав, используя СМИ или другие методы
- Информировать о нарушениях национальные организации по правам человека, которые положительно относятся к профсоюзам
- Обратитесь к правительству
- Подумайте о возможности обратиться в любой национальный орган по правам человека

Международные кампании

- Заполните рапорт по нарушению, включая информацию о действиях на локальном уровне по борьбе с нарушением. Вышлите ее соответствующим региональным и международным профсоюзным организациям
- Национальный центр и профсоюз должны определить, будут ли они обращаться с данным делом в МОТ
- Если необходимо, подайте жалобу в МКСП и МОТ
- Если дело касается отдельного профсоюза на уровне предприятия, обсудите его с соответствующей Глобальной профсоюзной федерацией (GUF).

Материал 15

А. Создание сети по правам профсоюзов

Как бороться с нарушением прав

Важно, чтобы все профсоюзы и профсоюзные конфедерации имели общую стратегию как в отношении специфических нарушений прав профсоюза, когда они случаются, так и собирая и распространяя информацию по нарушениям прав вообще. Широкая информация о событиях на национальном и международном уровнях является очень важной в работе, связанной с правами человека. Люди, которые нарушают права других людей, скорее всего не будут этого делать, если будут знать, что это станет известно общественности.

Недостаточно просто отреагировать на нарушении прав, когда они имеют место. Также важно информировать других о случившемся и стараться предупредить такие попытки в будущем.

Что такое сеть?

Сеть – это группа людей, которые обмениваются идеями, информацией, знаниями и ресурсами на общую пользу – в данном случае по лучшей практике, нарушениям прав профсоюзов и т.д..

Быть частью сети – это значит отдавать и получать.

Структура

1. Национальные координаторы по правам человека и профсоюзов

1. Национальные профсоюзные центры и профсоюзы должны обсудить свою политику и стратегию по развитию и защите прав профсоюзов и по реакции на нарушения. Очень советуется **назначить ответственного за права профсоюзов человека в национальном центре**. Где еще нет таких координаторов, МКСП просит назначить кого-либо на полную ставку по этим вопросам.

В. Задачи координаторов по правам профсоюзов на национальном уровне

- Координаторы по правам человека и профсоюзов, скорее всего, станут центрами такой работы в своих организациях
- Они должны хорошо понимать и с глубокой отдачей заниматься правами профсоюзов и должны быть готовы сотрудничать с лицами, ответственными за обучение, переговоры, организаторами, женскими комитетами и т.д. с целью гарантировать, что права профсоюзов стали интегральной частью каждодневной работы профсоюза или конфедерации.
- Главная задача – предоставление детальной информации по нарушению прав.
- Частью работы координатора в национальном центре является развитие сети в самой организации. Структура таких органов зависит от самого национального центра, но, скорее всего, туда войдут его членские организации.
- Сами по себе доклады о правах подразумевают постоянный мониторинг ситуации в стране или в данной местности. Координатор должен быть готов

идентифицировать и документировать любые случаи нарушений и сообщить об этом в свою организацию и МКСП.

- Координаторы должны распространять рапорты обо всех нарушениях в сети. Самое ценное в таких рапортах – специфические подробности, как это требуется по стандартной форме. Детали особенно необходимы в тех случаях, когда дело требует международной поддержки солидарности или же проходит через международные механизмы.
- Координаторы могут быть ответственными и за сектор по правам человека или же за работу по развитию политики и стратегии не-дискриминации на рынке труда и на рабочем месте. Они могут быть ответственными за поддержание кампаний «срочных действий» по написанию писем. Такие письма могут быть ценной тактикой в борьбе за уважение прав профсоюзов.

2. Отношения координаторов с национальными центрами

Очень важно, чтобы каждый национальный центр рассмотрел свои отношения с координаторами по правам профсоюзов. Если возможно, пост координатора должен быть частью структуры каждой членской организации. Если этот человек еще не является членом исполнительного комитета, он должен иметь прямую связь с таким членом, которого национальный центр назначил ответственным (политически) за проблемы прав профсоюзов. Рекомендуется создать комитеты по правам профсоюзов в структуре национальных центров.

2. Права координаторов на уровне отрасли/региона

А. Настоятельно советуется назначить человека, отвечающего за права профсоюзов, в каждой отраслевой и региональной профсоюзной структуре.

В. *Задачи координаторов по правам профсоюзов на уровне отрасли/региона:*

- Они должны тесно сотрудничать с национальными координаторами по правам человека, а также с лицами, ответственными за обучение, переговоры, организаторами, женскими комитетами и т.д. с целью гарантировать, что права профсоюзов стали интегральной частью каждодневной работы профсоюза;
- Главная задача – собирать подробную информацию по нарушению прав и передавать ее национальному координатору;
- Развитие локальной сети на уровне каждой отрасли/региона.
- Мониторинг ситуации в отрасли/регионе координатора.

- Рапорты о нарушениях (используя стандартные формы) - координатор должен быть готов идентифицировать и документировать любые случаи нарушений и сообщить об этом национальному координатору по правам профсоюзов.

С. Отношения координатора по правам профсоюзов на уровне отрасли/региона с соответствующими профсоюзными центрами

Если возможно, пост координатора должен быть частью структуры каждой отрасли/региона. Если этот человек еще не является членом исполнительного комитета, он должен иметь прямую связь с таким членом, которого соответствующая отрасль/регион назначил или ответственным за проблемы прав профсоюзов.

Профсоюзные сети МКСП Восток-Восток

Профсоюзные сети МКСП Восток-Восток являются специфичной моделью сотрудничества в регионе стран ЦВЕ, СНГ, организованной отделом ЦВЕ МКСП. Структура сети и методы работы обеспечивают равное сотрудничество и гибкую реакцию на динамичное развитие.

Центральной целью этих сетей является регулярное общение, обмен информацией и учебными проектами, что является важным для трансформации профсоюзов в более демократические и сильные. Эти инициативы создали продолжительный процесс. Вместо проведения одноразовых конференций, когда участники на короткое время сбегаются и затем разбегаются, **сети Восток-Восток помогли профсоюзным активистам из различных стран переступить границы и вовлекли их в различные сферы общей работы над долговременными проектами, которые укрепляют людей и организации.** Но существует не только горизонтальный уровень общения. Сети Восток-Восток влияют на общую политику профсоюзов в рамках МКСП и делают возможным процесс трансформации в глобальном движении профсоюзов.

Запомните: Почему мы построили сети Восток-Восток? Чтобы быть более эффективными, для быстрого обмена **информацией** и **хорошей практикой**, для развития **международного сотрудничества**, для трансформации и улучшения работы наших профсоюзов, для улучшения внутренней демократии, для борьбы против дискриминации некоторых не представленных групп и «других» людей. Мы строим сети Восток-Восток из-за наших общих черт, нашей исторической схожести и опыта 50 лет коммунизма; имеются одинаковые юридические, институционные и социальные рамки; схожий опыт во всех сферах; схожий менталитет и отношение. Особо важно подчеркнуть, что в таком типе модели сотрудничества, сети Восток-Восток являются хорошим решением для очень уязвимого региона, проходящего период транзиции и глобализации в одно и то же время. Это много значит, когда женщины из России, Сербии и Македонии работают вместе с женщинами на Украине, в Албании и Косово.

Имеющиеся в регионе сети

1. **Сеть женщин МКСП ЦВЕ (ICFTU CEE Women's Network)**
2. **Сеть молодежи МКСП ЦВЕ (ICFTU CEE Youth Network)**
3. **Сеть по правам профсоюзов МКСП ЦВЕ (ICFTU CEE Trade Union Rights Network)**
4. **Сеть инструкторов МКСП ЦВЕ (ICFTU CEE Educators Network)**
5. **Сеть организаторов МКСП ЦВЕ (ICFTU CEE Organisers Network).**

Изучение случая:

История успеха: 29 миллионов организованных женщин вместе!

Сеть Женщин МКСП ЦВЕ функционирует лучше других и в данный момент является самой мощной в регионе. Двенадцать групп женщин из 9 стран создали сеть в ноябре 1997 года. В настоящее время имеется **31 группа женщин из 21 страны, организованные в 5 субрегионах, каждая** из которых имеет свои органы, принимающие решения – Конференцию и Исполнительный комитет. Сеть объединяет женские структуры из всех членских и партнерских организаций МКСП в регионе стран ЦВЕ и СНГ, которые представляют 29 миллионов работающих, **организованных в профсоюзы**. Долговременными целями является аккумуляция общего опыта для развития организации и интеграции работающих женщин через национальные профсоюзные структуры; гарантирование, что гендерные перспективы адекватно отражены на всех уровнях профсоюзных структур с поддерживающими программами обучения и кампаниями по приоритетным проблемам работающих женщин; развитие средств специальной гендерной политики (акции поддержки) в профсоюзах и увеличение представительства женщин в руководящих органах профсоюзов; гарантия, что понимая специфические интересы женщин, мы предоставляем пространство для всех людей со специфическими интересами и нуждами в обществе, и мы расширяем пространство для развития внутренней и внешней демократии в профсоюзах и в обществе; увеличиваем понятие мужчин-лидеров о гендерных вопросах, улучшаем повестку дня профсоюзов, организовываем женщин в профсоюзы, учим их принимать участие в регулярной деятельности профсоюзов, такой как коллективные переговоры; расширяем международное сотрудничество женщин и международную солидарность, направленную на достижение равенства; развитие не-конфликтных и не-дискриминационных программ...

Сеть ЦВЕ по правам профсоюзов

Программа МКСП по созданию Сети по правам профсоюзов в странах Центральной и Восточной Европы была начата в 1995 году при поддержке Phare Democracy Programme. Программа включает спектр международных учебных семинаров и представляет формы МКСП для рапортов по нарушению прав профсоюзов.

Стратегической целью программы было развитие отношений Восток-Восток из-за схожести проблем в регионе с целью принять эффективные и работающие решения. В октябре 1998 года вышел региональный электронный on-line бюллетень по правам профсоюзов (на английском и русском языках).

Сеть имеет web-сайт, охватывающий основные сферы: свобода объединений; производственные конфликты; законодательство о труде и процедуры; условия труда и окружающая среда. Содержание: акции; рапорты о деятельности; сопутствующие документы; кампании; Информационный бюллетень ЦВЕ; учебные материалы;

программы; публикации; учебные команды; web-связи. Посетите:

<http://www.icftu.org/ceetur>

Бюллетень Сети ЦВЕ был создан в марте 1999 года и отражает деятельность профсоюзов в регионе стран ЦВЕ и СНГ, особенно работу различных сетей Восток-Восток (Сеть по ПП, Сеть женщин, Сеть молодежи, Сеть организаторов, Сеть инструкторов). Он выходит каждые два месяца на английском языке, тиражом 700 копий и находится на web-сайте МКСП.

Занятие 14

Создание сети

А. “Игра с шерстью”

Цель:

- Лучше понять, что значит “сеть”

Замечания инструктору:

Заранее подготовьте 1-2 клубка шерсти. Попросите участников встать в круг. Дайте шерсть одному из них и объясните, что они должны делать:

1. Прикрепите кусочек шерсти к пальцу
2. Бросьте клубок шерсти кому-нибудь в круге
3. Перед броском они должны сказать слово, что им напоминает эта ситуация/игра
4. Следующий человек опять прикрепляет кусочек шерсти к своему пальцу и бросает пряжу следующему участнику.

Когда каждый участник хотя бы раз бросил клубок – вы получаете «сеть». Эта визуальная демонстрация иллюстрирует Сеть МКСП по правам профсоюзов. Попросите их подвигаться вместе, поднять руки и т.д.

Время: 20 минут

Сейчас переходите к части “В” упражнения:

В. Проект структуры вашей сети по правам профсоюзов:

Цель:

- **П р о д и с к у т и р у й т е и с о с т а в ь т е п л а н**
с т р у к т у р ы сети по правам профсоюзов в вашей организации

Метод:

Работа в маленьких группах

Задачи:

На основе материала, предоставленного инструктором о Сети МКСП по правам человека и имея в виду структуру вашей организации,

п р о д и с к у т и р у й т е и с о с т а в ь т е п л а н

с т р у к т у р ы сети по правам профсоюзов в вашей организации. Обратите внимание на:

- Координаторы по правам профсоюзов на уровне отрасли/региона и их задачи и связи с национальным координатором
- Двухсторонняя система связи (рассылка/получение информации)
- Рапорты и т.д.
- Создание альянсов
- Информировать общественность о случаях/рапортах
- Не забудьте выбрать человека, который представит ваш рапорт на пленарном занятии.

Время:

Работа в группе: 30 минут

Доклады и дискуссии: 20 минут

Замечания инструктору:

Разделите участников на три рабочие группы. Объясните их задачи (перечисленные выше). Раздайте материал с описанием Сети МКСП по правам профсоюзов как сопутствующий материал. Объясните, что сейчас они должны спуститься на один уровень, создавая сеть. Замечание: на субрегиональном уровне вам понадобится больше времени, поскольку участники должны работать в своих национальных группах (больше групп – дольше доклады).

Материал 16

В. Рапорты о нарушениях

В. 1: Какие предпринимать действия в случае нарушения?

Главной задачей координаторов по правам профсоюзов является сбор и распространение регулярной информации о нарушениях прав профсоюзов. Мониторинг и накопление информации предоставляют как национальным, так и международным организациям дополнительные аргументы для переговоров. Также это выносит случай для более широкой аудитории и увеличивает давление на работодателя и правительство. Распространение информации поможет вам найти дополнительных союзников в вашей стране и за рубежом. Члены профсоюзов, уже сталкивавшиеся с подобной ситуацией, смогут дать вам совет, а в случае с мультинациональными компаниями (MNE), вы можете получить поддержку от членов профсоюза, работающих в той же компании в другой стране.

Как вы видели в случае с Беларусью, правильно собранная и обобщенная информация послужила основой для письма в Еврокомиссию. Тот факт, что МКСП вовремя получила полную информацию, дал возможность привлечь союзников и повлиять на решение Еврокомиссии. Информация – это большая сила, и ее эффективное использование изменяет ситуацию. Сбор и распространение информации – это не просто техническая задача. Это политическое преимущество, которое усиливает наши организации.

Важно изложить факты ясно и аккуратно. Чтобы помочь в этом процессе **МКСП составила короткую, легко заполняемую форму рапорта**. Координатор по правам профсоюзов должен заполнять это в любом случае нарушения прав. Упрощенный рапорт облегчает передачу информации и дает возможность национальному или международному центру вести базу данных по нарушениям прав профсоюзов.

Национальный уровень

- **Соберите рапорты и данные о нарушениях прав профсоюзов в вашей стране на национальном уровне, уровне отрасли и на территориальном уровне.**
- **Систематизируйте и анализируйте данные (типы нарушений, типы реакции профсоюзов и т.д.) хотя бы ежегодно.**
- **Организируйте семинары экспертов и обучение по заполнению рапортов**
- **Организируйте обзоры и исследования на основе статистики о нарушениях прав профсоюзов.**
- **Не забудьте регулярно информировать все организации в вашей конфедерации о последних нарушениях (напр., каждые три месяца). Подготовьте ежегодные рапорты и разошлите всем своим членам.**
- **Информируйте общественность о нарушениях прав профсоюзов! Рассылайте пресс-релизы, организуйте слушания, конференции и т.д.**

Запомните!

Необходим мониторинг развития ситуации после первого рапорта, необходимо высылать всю информацию о последующих событиях.

Прилагаемая форма рапорта является первой быстрой реакцией на нарушение, о котором вы сообщаете, но дело может длиться несколько лет, и в таком случае необходимо регулярное обновление информации.

В полной мере используйте новые телекоммуникации и технологии, имеющиеся в вашем профсоюзе. Быстро рассылайте подробности о нарушениях прав профсоюзам и организациям по правам человека во всем мире.

Международный уровень

Чем **более подробную информацию** по нарушениям прав профсоюзов можно предоставить, тем более эффективной будет кампания протеста со стороны **международного профсоюзного движения**.

Имея подробную информацию, МКСП и другие международные органы могут:

Более эффективно отвечать на конкретные нарушения прав

Организовывать кампании по конкретному случаю или группе случаев

Создать **базу данных** по нарушениям, которая укажет на образец нарушений прав со стороны определенных компаний или правительств

Улучшать ежегодные отчеты о статусе прав профсоюзов во всем мире.

Материал 17

В/. 2: Образец формы рапорта

Форма рапорта о нарушениях прав профсоюзов

1.	Идентификация отправителя:	
2.	Тип происшествия:	
3.	Дата начала событий:	
	Дата окончания событий (если отличается):	
4.	Место происшествия:	
5.	Описание происшествия:	
6.	Тип пострадавшего (-их):	
	<i>а) Индивидуальный пострадавший</i>	
	Род занятий:	
	Членство в профсоюзе или другой организации:	
	Имя, фамилия:	
	Возраст:	

	Мужчина/Женщина:	
	Иждивенцы:	
	Имя, фамилия супруги (-а):	
	<i>б) Коллективный пострадавший, профсоюз или другая группа</i>	
7.	Идентификация лица, ответственного за нарушение:	
8.	Источник информации:	
9.	Последующая реакция:	
	Локально предпринятые действия:	
	О каких международных действиях просят:	
10.	Другие замечания:	
	Дата рапорта	

Есть вопросы? Просмотрите замечания – укажите только факты – если необходимо, допишите на дополнительном отдельном листе бумаги.

Материал 18

В/. 3: Как пользоваться формой рапорта

А. Почему мы заполняем рапорт, пользуясь стандартной формой?

Форма рапорта о нарушениях прав профсоюзов МКСП предназначена для того, чтобы помочь координаторам по правам заполнить полную информацию о нарушениях. Такие стандартные рапорты можно быстро разослать другим организациям по почте, факсом или по электронной почте; они могут служить материалом при составлении национального регистра по нарушениям прав. Для упрощения, в форме требуется лишь минимальная информация о нарушении, чтобы передать дело в МОТ, другим группам, занимающимся правами, и международному сообществу профсоюзов.

Руководство по заполнению рапорта

Примечание: Нумерация пунктов дается в том же порядке, как в образце формы рапорта.

При заполнении формы заполните по возможности больше пунктов, правильно и аккуратно. Если не хватает каких-либо деталей (например, возраст пострадавшего или имя супруга/и), из-за этого не нужно откладывать отсылку рапорта: **быстрота очень важна, особенно когда необходимо срочное вмешательство**, когда под угрозой находится чья-нибудь жизнь или благосостояние, и нужны выражения международной солидарности.

1. Идентификация отправителя:

Кто отправляет рапорт? Название и адрес профсоюза или организации, предоставляющей материал о нарушении.

2. Тип происшествия

Коротко, что случилось? Используйте просто несколько слов, таких как «физическая атака на собрании профсоюза», «убийство профсоюзного деятеля» или «законодательство, ослабляющее коллективные переговоры». Это должно быть нарушение прав индивидуального лица или профсоюза.

3. Дата начала событий – дата окончания событий

Когда случилось нарушение? Когда оно началось? Если это продолжалось некоторое время, то когда закончилось?

4. Место происшествия

Где это случилось? Очень важно точно и специфически указать место: регион или государство, город, деревня плюс точный адрес и место (штаб-квартира профсоюза, школа, завод, шахта, плантация, дом, общественная площадь, обочина дороги и т.п.).

5. Описание события

Что именно случилось? Это рассказ или «история» события. Рапорт должен содержать короткую историю, что же случилось с самого начала. Указывать нужно только **факты**, а не мнения или рассуждения. События должны быть перечислены (с датами) в том порядке, в котором они произошли. Координатор должен упомянуть роль властей, полиции, армии или правительства (если это относится к делу), и специфические обвинения или причину нарушения.

6. Тип пострадавшего: индивидуальный или коллективный

Касается нарушение одного человека или же группы людей? Если в событии участвовало несколько человек, то часто трудно предоставить специфические детали о каждом из них. Однако, нужно предоставить подробности максимально. Отдельные лица надо идентифицировать отдельно. Нужно указать род занятий каждого потерпевшего (например: фермер, шахтер, государственный служащий, учитель), также надо указать и профсоюз, включая должность или функции. Очень важно указать полное имя и, когда это возможно, возраст, пол, число иждивенцев и имя супруги/а потерпевшего. Не всегда потерпевшим является отдельное лицо, могут нарушаться права и коллективного потерпевшего, такого как профсоюз.

Например, законодательство запрещает государственным служащим или учителям вступать в профсоюз. В данном примере «потерпевшим» является профсоюз государственных служащих или учителей. Координаторы должны тщательно идентифицировать профсоюз или другую группу в случае нарушения коллективных прав.

7. Идентификация лица, ответственного за нарушение

Кто это сделал? Это может быть работодатель, полиция, армия и т.д.. Постарайтесь полно идентифицировать ответственное лицо и/или организацию.

8. Источник информации

Откуда получена информация? Это может быть свидетель, статья в газете, решение суда, текст нового закона о труде и т.д.

9. Последующая реакция

Что ваш профсоюз сделал, какие предпринял локальные действия? Протестовал против правительства, объявил забастовку, обратился в национальный орган по правам человека или к другим группам?

Плюс: какой вы хотите помощи от МКСП, Глобальных профсоюзных федераций (GUFs) и сообщества международных профсоюзов? Хотите ли обратиться в МОТ? Хотите ли начать кампанию писем протеста вашему правительству или директору местной/международной компании? Если нужны письма поддержки, кому их адресовать? Укажите адреса и номера факсов. Что-нибудь еще?

10. Другие замечания

Еще что-нибудь хотите добавить о нарушении, о чем не упоминалось? Это место для дополнительных комментариев или информации, которые, по вашему мнению, помогут МКСП поддержать вас в борьбе против нарушений.

Занятие 15

Рапорт о нарушениях

Цель:

- Ознакомиться со стандартной формой рапорта
- Попрактиковаться заполнять рапорты о нарушениях прав профсоюзов

Метод:

Работа в маленьких группах

Задачи:

Работая в своей группе:

1. Опишите реальный или придуманный случай
2. Заполните стандартную форму рапорта на основе реальных или выдуманных фактов

Не забудьте выбрать человека, который представит рапорт группы на пленарном занятии.

Время:

Работа в группах: 30 минут

Рапорты и обобщения: 20 минут

Ресурсы:

- Копия стандартной формы рапорта
- Объяснения к стандартной форме рапорта
- Изучение случая

Заметки инструктору:

Разделите участников на три группы. Каждой группе дайте ОДИН случай для изучения (собранные из упражнения № 11).

Объясните их задачи (перечисленные выше). Дайте 30 минут для работы в группах и не забудьте предоставить около 20 минут для рапортов на пленарном занятии и обсуждения с т а н д а р т н о й ф о р м ы р а п о р т а .

Доклады:

Пока участники работают в группах, инструкторы должны подготовить (не информируя об этом участников) “место” для международной конференции по правам профсоюзов. Вы можете подготовить следующее:

- Стол для докладчиков (докладчики групп + один инструктор, который будет ведущим «конференции»)
- Цветы на столе, таблички с именами и т.д.

- Плакаты: один с “повесткой дня” “конференции”, другой с названием конференции.

Материал 19

5.5 Обучение и образование

Важным элементом работы по правам профсоюзов является образование. Гарантируйте, что лидеры и представители профсоюза полностью понимают трудовые стандарты, принятые на локальном, национальном и международном уровнях. Важно, чтобы национальные центры проводили эффективное обучение по трудовым стандартам и усиливали понимание этих проблем.

Что может сделать профсоюз?

- Гарантировать, что проблемы прав профсоюзов включены в основные курсы обучения для председателей
- Обучать координаторов по правам профсоюзов на уровне отрасли/региона (см. прилагаемую в приложении однодневную учебную программу)
- Координаторы по правам профсоюзов на уровне отрасли/региона должны обучать свои отраслевые/локальные сети (см. прилагаемую в приложении полудневную учебную программу)
- Подготовьте свой учебный материал и материал для кампаний по вопросам прав профсоюзов
- Организуйте ежегодные конференции/семинары по правам профсоюзов
- Гарантируйте хорошее и регулярное сотрудничество профсоюзной сети с учебными структурами вашего профсоюза.

В приложении вы найдете копии трех учебных программ:

1. *На национальном уровне (лидеры профсоюзов, эксперты, инструкторы)*

Продолжительность: 3 дня

2. *Для отраслевых/региональных координаторов по правам профсоюзов*

Продолжительность: 1 день

Целевая группа: существующие или будущие координаторы, которые станут частью национальной сети по правам профсоюзов и будут сотрудничать со своей локальной сетью (развивать ее) и национальным координатором

3. *Для отраслевых/локальных сетей по правам профсоюзов*

Продолжительность: ½ дня

Целевая группа: будущие координаторы на локальном уровне (отраслевые секции, большие предприятия и т.д.), которые станут частью отраслевой/региональной сетей и будут сотрудничать с координатором на уровне отрасли/региона

Для дальнейшей информации обратитесь к части учебника под названием “Как пользоваться данным учебником”, которая находится в начале учебника.

Приложения

- ***Приложение 1: Источники***
- ***Приложение 2: Конвенции МОТ 87,98, 111***
- ***Приложение 3: Полезные адреса***
- ***Приложение 4: Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда***
- ***Приложение 5: Учебные программы по правам профсоюзов***
- ***Приложение 6: Диаграмма: Регулярный механизм МОТ для детальных двухгодичных рапортов***
- ***Приложение 7: Диаграмма: Специальные процедуры контроля МОТ в сфере свободы ассоциаций***
- ***Приложение 8: Диаграмма: Международная солидарность***
- ***Приложение 9: Бланк оценки***

Приложение 1: Источники

Много источников было использовано при составлении данного учебника. Мы хотим указать на материал, который может быть очень полезным для координаторов по правам профсоюзов:

1. ICFTU CEE Trade Union Rights Manual (1995) and (1997)
(Учебник МКСП ЦВЕ по правам профсоюзов)
2. IFBWW Handbook on Trade Union Rights (1993)
(Учебник IFBWW по правам профсоюзов)
3. ILO International Labour Standards (1990)
(Международные трудовые стандарты МОТ)
4. ILO Freedom of Association, Digest of Decisions (1985)
(Свобода объединений МОТ, Дайжест решений)
5. PSI Trade Union Rights are Human Rights (1989)
(PSI – Права профсоюзов – это права человека)
6. Huridocs Standard Formats for reporting human rights violations (1993)
(Стандартная форма Huridocs для рапортов о нарушении прав человека)
7. ILO Freedom of Association and Collective Bargaining (ILO, 1994)
(МОТ Свобода объединений и Коллективные переговоры)
8. ICFTU Annual Survey of Violations of Trade Union Rights for the Year 2002
(Ежегодный бюллетень МКСП о нарушениях прав профсоюзов за 2002 год)
9. ILO list of complaints at the Committee on Freedom of Association (CFA)
(Список жалоб МОТ в Комитет по свободе объединений (CFA))
10. Report on Activity of the Network for Promotion and Protection of Trade Union Rights in Central and Eastern Europe and Concomitant Programmes, June 2002)
(Рапорт о деятельности Сети по развитию и защите прав профсоюзов в Центральной и Восточной Европе и сопутствующие программы, июнь 2002 г.)
11. SEE Right on Strike Manual, by Jasna A. Petrovic (2002)
(Учебник по праву на забастовку, автор Ясна Петрович)
12. International Labour Standards: A Trade Union Training Guide (ILO, 1998)
(Международные трудовые стандарты: учебный материал для профсоюзов, МОТ)
13. The Right to Organise (ILO, 1977)
(Право организовываться)
14. Freedom of Association, A Workers' Education Manual (ILO, 1987)
(Свобода объединений, Учебник для рабочих)
15. ILO Law on Freedom of Association, Standards and Procedures (ILO, 1995)
(Закон МОТ по свободе объединений, стандартам и процедурам)
16. Freedom of Association and Economic Development (ILO, 1977)
(Свобода объединений и экономическое развитие)
17. A Trade Union Guide to Globalisation (ICFTU, 2001)
(Путеводитель профсоюзов по вопросам глобализации)

Приложение 2: Конвенции МОТ 87, 98, 111

КОНВЕНЦИЯ 87

Конвенция о свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы ¹

Генеральная Конференция Международной Организации Труда, созванная в Сан-Франциско Административным Советом Международного Бюро Труда и собравшаяся 17 июня 1948 года на свою тридцать первую сессию, решив принять 5 форме конвенции ряд предложений о свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы, что является седьмым пунктом повестки дня Сессии, принимая во внимание, что преамбула Устава Международной Организации Труда провозглашает в числе средств, способных улучшить условия труда и обеспечить мир, признание принципа свободы объединений, принимая во внимание, что Филадельфийская Декларация снова провозгласила, что свобода слова и свобода объединений являются необходимыми условиями постоянного прогресса, принимая во внимание, что Международная Конференция Труда на своей тридцатой сессии единогласно приняла принципы, которые должны быть положены в основу международной регламентации, принимая во внимание, что Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций на своей второй сессии присоединилась к этим принципам и просила Международную Организацию Труда продолжать прилагать все усилия в целях принятия одной или нескольких международных конвенций, принимает сего девятого дня июля месяца тысяча девятьсот сорок восьмого года нижеследующую Конвенцию, которая может именоваться Конвенцией 1948 года о свободе объединений и защите права на объединение в профсоюзы:

Раздел I. Свобода объединений

Статья 1

Каждый Член Международной Организации Труда, в отношении которого настоящая Конвенция вступила в силу, обязуется проводить в жизнь следующие положения.

Статья 2

Работники и работодатели без какого бы то ни было различия имеют право создавать по своему выбору организации без предварительного на то разрешения, а также право вступать в такие организации на единственном условии подчинения уставам этих последних.

Статья 3

1. Организации работников и работодателей имеют право выработать свои уставы и административные регламенты, свободно выбирать своих представителей, организовывать свой аппарат и свою деятельность и формулировать свою программу действий.

2. Государственные власти воздерживаются от всякого вмешательства, способного ограничить это право или воспрепятствовать его законному осуществлению.

Статья 4

Организации работников и работодателей не подлежат роспуску или временному запрещению в административном порядке.

Статья 5

Организации работников и работодателей имеют право создавать федерации и конфедерации, а также право присоединяться к ним, и каждая такая организация, федерация или конфедерация имеет право вступать в международные организации работников и работодателей.

Статья 6

Положения статей 2, 3 и 4 применяются также к федерациям и конфедерациям организаций работников и работодателей.

Статья 7

Приобретение прав юридического лица организациями работников и работодателей, их федерациями и конфедерациями не может быть подчинено условиям, способным воспрепятствовать применению положений статей 2, 3 и 4.

Статья 8

1. При осуществлении прав, признанных за ними настоящей Конвенцией, работники, работодатели и их соответственные организации, так же как и другие лица или организованные коллективы, соблюдают законность.

2. Национальное законодательство не затрагивает гарантии, предусмотренные настоящей Конвенцией, и применяется таким образом, чтобы не нарушать их.

Статья 9

1. Национальное законодательство определяет, в какой мере гарантии, предусмотренные настоящей Конвенцией, будут применяться к вооруженным силам и полиции.

2. В соответствии с принципами, изложенными в пункте 8 статьи 19 Устава Международной Организации Труда, ратификация настоящей Конвенции каким-либо Членом Организации не может рассматриваться как затрагивающая существующие законы, решения судебных органов, обычаи или соглашения, которые предоставляют членам вооруженных сил и полиции гарантии, предусмотренные настоящей Конвенцией.

Статья 10

В настоящей Конвенции термин "организация" означает всякую организацию работников или работодателей, имеющую целью обеспечение и защиту интересов работников или работодателей.

Раздел II. Защита права объединяться в профсоюзы

Статья 11

Каждый Член Международной Организации Труда, в отношении которого настоящая Конвенция вступила в силу, обязуется принять все необходимые и

соответствующие меры с целью гарантировать работникам и работодателям свободное осуществление права на объединение в профсоюзы.

Раздел III. Различные положения

Статья 12

1. В отношении территорий, упомянутых в статье 35 Устава Международной Организации Труда, измененного в соответствии с Актом о поправке 1946 года к Уставу Международной Организации Труда, за исключением территорий, упомянутых в пунктах 4 и 5 этой статьи, каждый Член Организации, ратифицирующий настоящую Конвенцию, направляет Генеральному Директору Международного Бюро Труда одновременно с документом о ратификации или в возможно короткий срок после ратификации заявление с указанием:

- a) a) территорий, в отношении которых он обязуется применять положения Конвенции без изменений;
- b) b) территорий, в отношении которых он обязуется применять положения Конвенции с изменениями, и деталей этих изменений;
- c) c) территорий, на которых Конвенция не будет применяться, и в этом случае причин, по которым она не будет применяться;
- d) d) территорий, в отношении которых он резервирует свое решение.

2. Обязательства, упомянутые в подпунктах *a* и *b* пункта 1 настоящей статьи, считаются неотъемлемой частью документа о ратификации и влекут за собой одинаковые с ней последствия.

3. Любой Член Организации может посредством нового заявления отказаться от всех или от части оговорок, сделанных в его предыдущем заявлении в соответствии с подпунктами *b*, *c* и *d* пункта 1 настоящей статьи.

4. Любой Член Организации может в периоды, в течение которых настоящая Конвенция может быть денонсирована в соответствии с положениями статьи 16, направить Генеральному Директору новое заявление, изменяющее в любом другом отношении условия любого предыдущего заявления и сообщающее о существующем положении на определенных территориях.

Статья 13

1. Когда вопросы, затрагиваемые в настоящей Конвенции, входят в компетенцию самих властей территории вне метрополии, Член Организации, ответственный за международные отношения этой территории, может по соглашению с правительством этой территории направить Генеральному Директору Международного Бюро Труда заявление о принятии обязательств по настоящей Конвенции от имени такой территории.

2. Заявление о принятии обязательств по настоящей Конвенции может быть направлено Генеральному Директору Международного Бюро Труда:

- a) a) двумя или более Членами Организации в отношении территории, которая находится под их совместным управлением;

- b) b) любой международной властью, ответственной за управление какой-либо территорией на основе положений Устава Организации Объединенных Наций или какого-либо другого действующего в отношении этой территории постановления.

3. В заявлениях, направляемых Генеральному Директору Международного Бюро Труда в соответствии с положениями предыдущих пунктов Настоящей статьи, указывается, будут ли положения Конвенции применяться на данной территории без изменений или с изменениями; в случае, если в заявлении указывается, что положения Конвенции будут применяться при условии их изменения, в нем уточняется, в чем именно состоят эти изменения.

4. Заинтересованный Член или Члены Организации или международная власть могут посредством нового заявления отказаться полностью или частично от права воспользоваться изменениями, оговоренными в каком-либо предыдущем заявлении.

5. Заинтересованный Член или Члены Организации или международная власть в периоды, когда Конвенция может быть денонсирована в соответствии с положениями статьи 16, могут направить Генеральному Директору новое заявление, изменяющее в любом другом отношении условия любого предыдущего заявления и сообщающее о существующем положении в отношении применения настоящей Конвенции.

Раздел IV. Заключительные положения

Статья 14

Официальные документы о ратификации настоящей Конвенции направляются Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации.

Статья 15

1. Настоящая Конвенция связывает только тех Членов Международной Организации Труда, чьи документы о ратификации зарегистрированы Генеральным Директором.

2. Она вступает в силу через двенадцать месяцев после того, как Генеральный Директор регистрирует документы о ратификации двух Членов Организации.

3. Впоследствии настоящая Конвенция вступает в силу в отношении каждого Члена Организации через двенадцать месяцев после даты регистрации его документа о ратификации.

Статья 16

1. Любой Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, может по истечении десятилетнего периода с момента ее первоначального вступления в силу денонсировать ее посредством акта о денонсации, направленного Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации. Денонсация вступает в силу через год после регистрации акта о денонсации.

2. Каждый Член Организации ратифицировавший настоящую Конвенцию, который в годичный срок по истечении упомянутого в предыдущем пункте десятилетнего периода не воспользуется своим правом на денонсацию, предусмотренным в настоящей статье, будет связан на следующий период в десять лет и впоследствии сможет денонсировать настоящую Конвенцию по истечении каждого десятилетнего периода в порядке, установленном в настоящей статье.

Статья 17

1. Генеральный Директор Международного Бюро Труда извещает всех Членов Международной Организации Труда о регистрации всех документов о ратификации и актов о денонсации, полученных им от Членов Организации.

2. Извещая Членов Организации о регистрации полученного им второго документа о ратификации, Генеральный Директор обращает их внимание на дату вступления настоящей Конвенции в силу.

Статья 18

Генеральный Директор Международного Бюро Труда направляет Генеральному Секретарю Организации Объединенных Наций для регистрации в соответствии со статьей 102 Устава Организации Объединенных Наций полные сведения относительно всех документов о ратификации и актов о денонсации, зарегистрированных им в соответствии с положениями предыдущих статей.

Статья 19

Каждый раз, когда Административный Совет Международного Бюро Труда считает это необходимым, он представляет Генеральной Конференции доклад о применении настоящей Конвенции и решает, следует ли включать в повестку дня Конференции вопрос о ее полном или частичном пересмотре.

Статья 20

1. В случае если Конференция примет новую конвенцию, полностью или частично пересматривающую настоящую Конвенцию, и если в новой конвенции не предусмотрено обратное, то:

- a) а) ратификация каким-либо Членом Организации новой, пересматривающей конвенции влечет за собой автоматически, независимо от положений статьи 16, немедленную денонсацию настоящей Конвенции при условии, что новая, пересматривающая конвенция вступила в силу;
- b) б) начиная с даты вступления в силу новой, пересматривающей конвенции настоящая Конвенция закрыта для ратификации ее Членами Организации.

2. Настоящая Конвенция остается во всяком случае в силе по форме и содержанию в отношении тех Членов Организации, которые ее ратифицировали, но не ратифицировали новую, пересматривающую конвенцию.

Статья 21

Английский и французский тексты настоящей Конвенции имеют одинаковую силу.

¹ Дата вступления в силу: 4 июля 1950 года. В ранних переводах эта конвенция называлась «Конвенция о свободе ассоциаций и защите права на организацию».

КОНВЕНЦИЯ 98

Конвенция о применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров ¹

Генеральная Конференция Международной Организации Труда, созванная в Женеве Административным Советом Международного Бюро Труда и собравшаяся 8 июня 1949 года на свою тридцать вторую сессию, постановив принять ряд предложений о применении принципов права на объединение в профсоюзы и ведение коллективных переговоров, что является четвертым пунктом повестки дня сессии, решив придать этим предложениям форму международной конвенции, принимает сего первого дня июля месяца тысяча девятьсот сорок девятого года нижеследующую Конвенцию, которая может именоваться Конвенцией 1949 года о праве на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров:

Статья 1

1. Работники пользуются надлежащей защитой против любых дискриминационных действий, направленных на ущемление свободы профсоюзного объединения при приеме на работу.

2. Такая защита применяется в особенности в отношении действий, целью которых является:

- a) а) подчинить прием работника на работу или сохранение им работы условию, чтобы он не вступал в профсоюз или вышел из профсоюза;
- b) б) увольнять или любым другим способом наносить ущерб работнику на том основании, что он является членом профсоюза или принимает участие в профсоюзной деятельности в нерабочее время или, с согласия работодателя, в рабочее время.

Статья 2

1. Организации работников и работодателей пользуются надлежащей защитой против любых актов вмешательства со стороны друг друга или со стороны их агентов или членов в создание и деятельность организаций и управление ими.

2. В частности, действия, имеющие своей целью способствовать учреждению организаций работников под господством работодателей или организаций работодателей или поддерживать организации работников путем финансирования или другим путем с целью поставить такие организации под контроль работодателей или организаций работодателей, рассматриваются как вмешательство в смысле настоящей статьи.

Статья 3

Там, где это необходимо, создается аппарат, соответствующий условиям страны, с целью обеспечения уважения права на объединение в профсоюзы, как оно определено в предыдущих статьях.

Статья 4

Там, где это необходимо, принимаются меры, соответствующие условиям страны, в целях поощрения и содействия полному развитию и использованию процедуры ведения переговоров на добровольной основе между работодателями или организациями работодателей, с одной стороны, и организациями работников, с

другой стороны, с целью регулирования условий труда путем заключения коллективных договоров.

Статья 5

1. Законодательством страны определяется, в какой мере гарантии, предусмотренные настоящей Конвенцией, будут применяться к вооруженным силам и полиции.

2. В соответствии с принципами, изложенными в пункте 8 статьи 19 Устава Международной Организации Труда, ратификация настоящей Конвенции любым Членом Организации не рассматривается как затрагивающая существующие законы, судебные решения, обычаи или соглашения, которые предоставляют личному составу вооруженных сил и полиции любые права, предусмотренные настоящей Конвенцией.

Статья 6

Действие настоящей Конвенции не распространяется на государственных служащих, и она никоим образом не будет истолковываться как наносящая ущерб их правам или положению.

Статья 7

Официальные документы о ратификации настоящей Конвенции направляются Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации.

Статья 8

1. Настоящая Конвенция связывает только тех Членов Международной Организации Труда, чьи документы о ратификации зарегистрированы Генеральным Директором.

2. Она вступает в силу через двенадцать месяцев после того, как Генеральный Директор регистрирует документы о ратификации двух Членов Организации.

3. Впоследствии настоящая Конвенция вступает в силу в отношении каждого Члена Организации через двенадцать месяцев после даты регистрации его документа о ратификации.

Статья 9

1. Заявления, направляемые Генеральному Директору Международного Бюро Труда в соответствии с положениями пункта 2 статьи 35 Устава Международной Организации Труда, содержат указания относительно:

- a) а) территорий, в отношении которых заинтересованный Член Организации обязуется применять без изменений положения настоящей Конвенции;
- b) б) территорий, в отношении которых он обязуется применять положения настоящей Конвенции с изменениями, и деталей этих изменений;
- c) c) территорий, к которым Конвенция не будет применяться, и в таком случае причин, по которым она не будет применяться;
- d) d) территорий, в отношении которых он резервирует свое решение впредь до дальнейшего рассмотрения положения.

2. Обязательства, упомянутые в подпунктах *a* и *b* пункта 1 настоящей статьи, считаются неотъемлемой частью документа о ратификации и влекут за собой одинаковые с ним последствия.

3. Любой Член Организации может посредством нового заявления отказаться от всех или от части оговорок, содержащихся в его предыдущем заявлении, в силу подпунктов *b*, *c* и *d* пункта 1 настоящей статьи.

4. Любой Член Организации может в периоды, в течение которых настоящая Конвенция может быть денонсирована в соответствии с положениями статьи 11,

направить Генеральному Директору новое заявление, изменяющее в любом другом отношении условия любого предыдущего заявления и сообщаемое о существующем положении на определенных территориях.

Статья 10

1. В заявлениях, направляемых Генеральному Директору Международного Бюро Труда в соответствии с положениями пунктов 4 и 5 статьи 35 Устава Международной Организации Труда, указывается, будут ли положения настоящей Конвенции применяться к данной территории с изменениями или без изменений; если в заявлении указывается, что положения Конвенции будут применяться с изменениями, в нем уточняется, в чем именно состоят эти изменения.

2. Заинтересованные Член или Члены Организации или международная власть могут в любое время посредством нового заявления отказаться полностью или частично от права использовать изменения, оговоренные в каком-либо предыдущем заявлении.

3. Заинтересованные Член или Члены Организации или международная власть могут в периоды, когда Конвенция может быть денонсирована в соответствии с положениями статьи 11, направить Генеральному Директору новое заявление, изменяющее в любом другом отношении условия любого предыдущего заявления и сообщаемое о положении в отношении применения этой Конвенции.

Статья 11

1. Любой Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, может по истечении десятилетнего периода с момента ее первоначального вступления в силу денонсировать ее посредством акта о денонсации, направленного Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации. Денонсация вступает в силу через год после регистрации акта о денонсации.

2. Каждый Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, который в годичный срок по истечении упомянутого в предыдущем пункте десятилетнего периода не воспользуется своим правом на денонсацию, предусмотренным в настоящей статье, будет связан на следующий период в десять лет и впоследствии сможет денонсировать настоящую Конвенцию по истечении каждого десятилетнего периода в порядке, установленном в настоящей статье.

Статья 12

1. Генеральный Директор Международного Бюро Труда извещает всех Членов Международной Организации Труда о регистрации всех документов о ратификации, заявлений и актов о денонсации, полученных им от Членов Организации.

2. Извещая Членов Организации о регистрации полученного им второго документа о ратификации, Генеральный Директор обращает их внимание на дату вступления настоящей Конвенции в силу.

Статья 13

Генеральный Директор Международного Бюро Труда направляет Генеральному Секретарю Организации Объединенных Наций для регистрации в соответствии со статьей 102 Устава Организации Объединенных Наций полные сведения относительно всех документов о ратификации, заявлений и актов о денонсации, зарегистрированных им в соответствии с положениями предыдущих статей.

Статья 14

Каждый раз, когда Административный Совет Международного Бюро Труда считает это необходимым, он представляет Генеральной Конференции доклад о

применении настоящей Конвенции и решает, следует ли включать в повестку дня Конференции вопрос о ее полном или частичном пересмотре.

Статья 15

1. В случае, если Конференция примет новую конвенцию, полностью или частично пересматривающую настоящую Конвенцию, и если в новой конвенции не предусмотрено обратное, то:

a) ратификация каким-либо Членом Организации новой, пересматривающей конвенции влечет за собой автоматически, независимо от положений статьи 11, немедленную денонсацию настоящей Конвенции, при условии что новая, пересматривающая конвенция вступила в силу;

b) начиная с даты вступления в силу новой, пересматривающей конвенции настоящая Конвенция закрыта для ратификации ее Членами Организации.

2. Настоящая Конвенция остается во всяком случае в силе по форме и содержанию в отношении тех Членов Организации, которые ее ратифицировали, но не ратифицировали новую, пересматривающую конвенцию.

Статья 16

Английский и французский тексты настоящей Конвенции имеют одинаковую силу.

¹ Дата вступления в силу: 18 июля 1951 года. В ранних переводах эта конвенция называлась “Конвенция о применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров”.

КОНВЕНЦИЯ 111 **о дискриминации в области труда и занятий**¹

Генеральная Конференция Международной Организации Труда, созванная в Женеве Административным Советом Международного Бюро Труда и собравшаяся 4 июня 1958 года на свою сорок вторую сессию, постановив принять ряд предложений о дискриминации в области труда и занятий, что является четвертым пунктом повестки дня сессии, решив придать этим предложениям форму международной конвенции, принимая во внимание, что в Филадельфийской декларации провозглашается, что все люди, независимо от расы, веры или пола, имеют право на осуществление своего материального благосостояния и духовного развития в условиях свободы и достоинства, экономической устойчивости и равных возможностей, считая далее, что дискриминация представляет собой нарушение прав, провозглашенных во Всеобщей декларации прав человека, принимает сего двадцать пятого дня июня месяца тысяча девятьсот пятьдесят восьмого года нижеследующую Конвенцию, которая может именоваться Конвенцией 1958 года о дискриминации области труда и занятий:

Статья 1

1. В целях настоящей Конвенции термин «дискриминация» включает:

- a) а) всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, иностранного происхождения или социального происхождения, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий;
- b) б) всякое другое различие, недопущение или предпочтение, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий, определяемое соответствующим Членом по консультации с представительными организациями работодателей и работников, где таковые существуют, и с другими соответствующими органами.

2. Любое различие, недопущение или предпочтение в отношении определенной работы, основанной на специфических требованиях таковой, не считается дискриминацией.

3. В целях настоящей Конвенции термины «труд» и «занятия» включают доступ к профессиональному обучению, доступ к труду и к различным занятиям, а также оплату и условия труда.

Статья 2

Каждый Член Организации, для которого настоящая Конвенция находится в силе, обязуется определить и проводить национальную политику, направленную на поощрение, совместимыми с национальными условиями и практикой методами, равенства возможностей и обращения в отношении труда и занятий с целью искоренения всякой дискриминации в отношении таковых.

Статья 3

Каждый Член Организации, для которого настоящая Конвенция находится в силе, обязуется методами, соответствующими национальным условиям и практике:

- a) а) стремиться обеспечить сотрудничество организаций работодателей и работников, а также других надлежащих органов в деле содействия принятию и соблюдению этой политики;

- b) ввести такое законодательство и поощрять такие образовательные программы, которые смогут обеспечить принятие и соблюдение этой политики;
- c) отменять всякие законодательные положения и изменять всякие административные инструкции или практику, несовместимые с этой политикой;
- d) проводить установленную политику в области труда под непосредственным контролем государственной власти;
- e) обеспечивать соблюдение установленной политики в деятельности учреждений по профессиональному ориентированию, профессиональному обучению и трудоустройству под руководством государственной власти;
- f) указывать в своем ежегодном докладе о применении Конвенции на мероприятия, проведенные согласно упомянутой политике, и на достигнутые с помощью этих мероприятий результаты.

Статья 4

Любые меры, направленные против лица, в отношении которого имеются обоснованные подозрения или доказано, что оно занимается деятельностью, подрывающей безопасность государства, не считаются дискриминацией при условии, что заинтересованное лицо имеет право обращения в компетентный орган, созданный в соответствии с национальной практикой.

Статья 5

1. Особые мероприятия по защите и помощи, предусмотренные в других принятых Международной Конференцией Труда конвенциях и рекомендациях, не считаются дискриминацией.

2. Каждый Член Организации может по консультации с представительными организациями работодателей и работников, где таковые существуют, установить, что любые другие особые мероприятия, направленные на удовлетворение особых нужд лиц, которые по соображениям пола, возраста, физической неполноценности, семейных обстоятельств или социального или культурного уровня обычно признаются нуждающимися в особой защите или помощи, не будут считаться дискриминацией.

Статья 6

Каждый Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, обязуется применять ее на территориях вне метрополии в соответствии с положениями Устава Международной Организации Труда.

Статья 7

Официальные документы о ратификации настоящей Конвенции направляются Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации.

Статья 8

1. Настоящая Конвенция связывает только тех Членов Международной Организации Труда, чьи документы о ратификации зарегистрированы Генеральным Директором.

2. Она вступает в силу через двенадцать месяцев после того, как Генеральный Директор регистрирует документы о ратификации двух Членов Организации.

3. Впоследствии настоящая Конвенция вступает в силу в отношении каждого Члена Организации через двенадцать месяцев после даты регистрации его документа о ратификации.

Статья 9

1. Любой Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, может по истечении десятилетнего периода с момента ее первоначального вступления в силу денонсировать ее посредством акта о денонсации, направленного Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации. Денонсация вступает в силу через год после регистрации акта о денонсации.

2. Каждый Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, который в годичный срок по истечении упомянутого в предыдущем пункте десятилетнего периода не воспользуется своим правом на денонсацию, предусмотренным в настоящей статье, будет связан на следующий период в десять лет и впоследствии сможет денонсировать настоящую Конвенцию по истечении каждого десятилетнего периода в порядке, установленном в настоящей статье.

Статья 10

1. Генеральный Директор Международного Бюро Труда извещает всех Членов Международной Организации Труда о регистрации всех документов о ратификации и актов о денонсации, полученных им от Членов Организации.

2. Извещая Членов Организации о регистрации полученного им второго документа о ратификации, Генеральный Директор обращает их внимание на дату вступления Конвенции в силу.

Статья 11

Генеральный Директор Международного Бюро Труда направляет Генеральному Секретарю Организации Объединенных Наций для регистрации в соответствии со статьей 102 Устава Организации Объединенных Наций полные сведения относительно всех документов о ратификации и актов о денонсации, зарегистрированных им в соответствии с положениями предыдущих статей.

Статья 12

Каждый раз, когда Административный Совет Международного Бюро Труда считает это необходимым, он представляет Генеральной Конференции доклад о применении настоящей Конвенции и решает, следует ли включить в повестку дня Конференции вопрос о ее полном или частичном пересмотре.

Статья 13

1. В случае, если Конференция примет новую конвенцию, полностью или частично пересматривающую настоящую Конвенцию, и если в новой конвенции не предусматривается обратное, то:

- a) а) ратификация каким-либо Членом Организации новой, пересматривающей конвенции влечет за собой автоматически, независимо от положений статьи 9, немедленную денонсацию настоящей Конвенции, при условии что новая, пересматривающая конвенция вступила в силу;
- b) б) начиная с даты вступления в силу новой, пересматривающей конвенции настоящая Конвенция закрыта для ратификации ее Членами Организации.

2. Настоящая Конвенция остается во всяком случае в силе по форме и содержанию в отношении тех Членов Организации, которые ее ратифицировали, но не ратифицировали новую, пересматривающую конвенцию.

Статья 14

Английский и французский тексты настоящей Конвенции имеют одинаковую силу.

¹ Дата вступления в силу: 15 июня 1960 года.

Приложение 3: Полезные адреса

ILO -International Labour Organisation / МОТ – Международная организация труда

1. International Labour Office / Международное бюро труда

4, Route des Morillons

CH- 1211 GENEVA 22

Switzerland

Web site: www.ilo.org

ACTRAV

Workers' Activities /Деятельность трудящихся

e-mail: actrav@ilo.org

3. International Labour Office - Central and Eastern European Team

(Международное бюро труда – Команда по Центральной и Восточной Европе)

ILO-CEET

Mozsar utca, 14

H-1066 BUDAPEST

Hungary

4. ILO/EECAT (Eastern Europe and Central Asian Multidisciplinary Team)

(Мультидисциплинарная команда по Восточной Европе и Центральной Азии)

Petrovska 15, apt. 23

103 031 Moskva

Russian Federation

e-mail: moscov@ilo.org

web site: www.ilo.ru

ICFTU

International Confederation of Free trade Unions

(Международная конфедерация свободных профсоюзов)

ICFTU CEE Unit – отделение Центральной и Восточной Европы

Boulevard du Roi Albert II 5, bte.1

B-1210 BRUXELLES

Belgium

Web site: <http://www.icftu.org>

Trade Union Rights Department – департамент по правам профсоюзов

e-mail: turights@icftu.org

ICFTU TRADE UNION RIGHTS NETWORK – Сеть ICFTU по правам профсоюзов

Kresimirov Trg 2

10000 ZAGREB

Croatia

Website: <http://www.icftu.org/ceetur>

Основные сферы деятельности:

Свобода ассоциаций; производственные конфликты; трудовое законодательство – процедуры; условия труда и окружающая среда

Содержание:

Акции; доклады о деятельности; сопутствующие документы; кампании; Информационный бюллетень стран ЦВЕ; учебные материалы; программы; публикации; учебные команды; web-указатели.

ICFTU Geneva Office / Бюро ICFTU в Женеве

Avenue Blanc 46

Ch-1202 Geneva Switzerland

e-mail: icftuge@geneva.icftu.org

Приложение 4:

ДЕКЛАРАЦИЯ МОТ ОБ ОСНОВОПОЛАГАЮЩИХ ПРИНЦИПАХ И ПРАВАХ В СФЕРЕ ТРУДА

Принимая во внимание, что создатели МОТ исходили из убеждения, что социальная справедливость имеет важнейшее значение для обеспечения всеобщего и прочного мира;

Принимая во внимание, что экономический рост имеет важнейшее значение, но недостаточен для обеспечения равенства, социального прогресса и искоренения бедности, что подтверждает необходимость в усилиях МОТ, направленных на поддержку сильной социальной политики, справедливости и демократических институтов;

Принимая во внимание, что МОТ должна, как никогда ранее, использовать все свои ресурсы в области нормотворческой деятельности, технического сотрудничества и весь свой исследовательский потенциал во всех областях своей компетенции, в частности в таких, как занятость, профессиональная подготовка и условия труда, добиваясь таким образом в рамках глобальной стратегии социально-экономического развития того, чтобы экономическая политика и социальная политика взаимно усиливали друг друга, создавая условия для широкомасштабного и устойчивого развития;

Принимая во внимание, что МОТ должна обращать особое внимание на проблемы, стоящие перед лицами, которые имеют особые социальные нужды, в особенности перед безработными и трудящимися-мигрантами, и мобилизовать и поощрять предпринимаемые на международном, региональном и национальном уровнях усилия, направленные на разрешение их проблем, и способствовать проведению действенной политики, нацеленной на создание рабочих мест;

Принимая во внимание, что для усиления связей между социальным прогрессом и экономическим ростом особое значение и смысл имеет гарантия соблюдения основополагающих принципов и прав в сфере труда, так как она позволяет заинтересованным лицам свободно и на равных условиях требовать своей справедливой доли в богатстве, созданию которого они помогли, а также дает им возможность полностью реализовать свой человеческий потенциал;

Принимая во внимание, что МОТ является международной организацией, наделенной по своему Уставу мандатом и являющейся компетентным органом в области принятия и применения международных трудовых норм, и пользующейся всеобщей поддержкой и признанием в том, что касается содействия применению основополагающих прав в сфере труда, являющихся выражением ее уставных принципов;

Принимая во внимание, что в условиях растущей экономической взаимозависимости настоятельно требуется подтвердить неизменность основополагающих принципов и прав, провозглашенных в Уставе Организации, и содействовать их всеобщему соблюдению;

Международная конференция труда:

1. Напоминает:

а) что свободно вступая в МОТ, все государства-члены признали принципы и права, закрепленные в Уставе и в Филадельфийской декларации, и обязались добиваться достижения всех целей Организации, используя для этого все имеющиеся в их распоряжении средства и с полным учетом присущих им особенностей;

б) что эти принципы и права получили свое выражение и развитие в форме конкретных прав и обязательств в Конвенциях, признанных в качестве основополагающих как в самой Организации, так и за ее пределами.

2. Заявляет, что все государства-члены, даже если они не ратифицировали указанные Конвенции, имеют обязательство, вытекающее из самого факта их членства в Организации, соблюдать, содействовать применению и претворять в жизнь добросовестно в соответствии с Уставом принципы, касающиеся основополагающих прав, которые являются предметом этих Конвенций, а именно:

а) свободу объединения и действительное признание права на ведение коллективных переговоров;

б) упразднение всех форм принудительного или обязательного труда;

с) действительное запрещение детского труда; и

д) недопущение дискриминации в области труда и занятий.

3. Признает обязательство Организации оказывать своим государствам-членам содействие в удовлетворении установленных и высказанных ими нужд, используя в полной мере для достижения этих целей все свои уставные, практические и бюджетные ресурсы, в том числе посредством привлечения внешних ресурсов и поддержки, а также поощряя другие между народными организациями, с которыми МОТ установила отношения в соответствии со статьей 12 ее Устава, к оказанию поддержки этим усилиям:

а) посредством предоставления технического сотрудничества и услуг консультационного характера, способствующих ратификации и применению основополагающих Конвенций;

б) посредством оказания содействия тем государствам-членам, которые пока не могут ратифицировать все эти Конвенции или некоторые из них, в их усилиях по соблюдению, содействию применению и претворению в жизнь принципов, касающихся основополагающих прав, которые являются предметом этих Конвенций;

и

с) посредством предоставления государствам-членам помощи в их усилиях по созданию условий, благоприятствующих экономическому и социальному развитию.

4. Постановляет, что для обеспечения полного выполнения настоящей Декларации будет применяться способствующий ее реализации механизм, надежный и эффективный, в соответствии с мерами, перечисленными в нижеследующем приложении, которое является неотъемлемой частью настоящей Декларации.

5. Подчеркивает, что трудовые нормы не должны использоваться в торгово-протекционистских целях и ничто в настоящей Декларации и в механизме ее реализации не должно служить основанием или использоваться иным образом для таких целей; кроме того, настоящая Декларация и механизм ее реализации никоим образом не должны использоваться для нанесения ущерба сравнительным преимуществам той или иной страны.

Приложение 5:
Учебные программы по правам профсоюзов
3-дневный семинар

День 1

Время	Содержание	Метод	занятие.	ведущий	Подг.	Средства/материал
9.00-9.30	Представление семинара: Презентация: цели; программа Приветственная речь	Пленарн.		Инструктор	Инстр.	ОНР
9.30-10.00	Представление участников “Золотые правила” семинара	Индив. работа, работа в парах; сессия мозгового штурма		2 инструктор	2 инструктор	бумага + маркеры
10.00 – 10.20	Права человека, рабочих и профсоюзов Введение в тему (20 мин.)	Презентация		инструктор	инструктор	Н 1 + слайды
10.20-10.50	занятие 1: понятие о правах профсоюзов (30 мин.)	голосование	Занятие 1	2 инструктор	2 инстр.	AS1 + вопросник для всех + калькулятор
10.50-11.20	Перерыв на кофе (30 мин)					
11.20 – 12.20	Занятие 2: Как распознать нарушения прав профсоюзов (60 мин)	Работа в группах	Занятие 2	2 инструктор	2 инструктор	AS 2 +изучение случая + 3 открытки (“puzzle”)
12.20 – 12.45	Нарушения прав профсоюзов и международные стандарты труда - введение в тему (25 мин)	Презентация		инструктор	Инструктор	Н 2 + слайды
13.00 – 14.30	Перерыв на обед					
14.30 –	Занятие 3: права профсоюзов – содержание (60 мин)	Работа в группах	Занятие 3	2 инструктор	2 инструктор	AS 3 + содержание списка

Время	Содержание	Метод	занятие.	ведущий	Подг.	Средства/материал
15.30						участников по ПП
15.30 – 16.00	Основные трудовые стандарты (20 мин)	Презентация		2 инструктор	2 инструктор	Н 3 слайды
16.00-16.30	Перерыв на кофе					
16.30-16.40	Почему профсоюзы должны заботиться о защите прав? Введение в тему (10 мин)	Презентация		инструктор	Инструктор	Н 4
16.40 – 17.40	занятие 4: Почему профсоюзы должны заботиться о защите прав? (60 мин)	Работа в группе	Занятие 4	2 инструктор	2 инструктор	AS 4 + изучение случаев
17.40 – 18.00	Занятие 5: Как чувствительна ваша организация к правам профсоюзов? (20 мин)	Индивид. работа; пленарное занятие	Занятие 5	2 инструктор	2 инструктор	AS 5 + вопросник
19.00	ужин					

День 2

время	содержание	метод	занятие	ведущий	подготр.	средства/материалы
9.00-9.10	Повторение того, что сделано в 1-ый день	пленарное занятие		2 инструктор	2 инструктор	
9.10 – 10.00	Защита профсоюзов и членов А/. право организовать (5 мин.) Занятие 6: конвенция МОТ 87 (45 мин.)	Индивид. работа; пленарное занятие; мозговой шторм	Занятие 6	2 инструктор	2 инструктор	AS 6; + Конвенция 87 МОТ; Н 5
10.00-10.30	Занятие 7: Наиболее уязвимые/исключенные рабочие (30 мин)	пленарное занятие	Занятие 7	Инструктор	Инструктор	AS 7
10.30 – 11.00	Перерыв на кофе					
11.00	В/. Право на	Индивид.	Занятие	2 инструктор	2 инструктор	AS 8;

время	содержание	метод	занятие	ведущий	подготр.	средства/материалы
– 11.50	коллективные переговоры - введение (5 мин.) - Занятие 8: Конвенция МОТ 98 (45 мин.)	работа; пленарное занятие; мозговой шторм	8	тор	тор	Конвенция МОТ 98 Н 6
12.50- 13.00	С/. Право на забастовку - введение (10 мин.) - Занятие 10: Право на забастовку (60 мин)	пленарное занятие; работа в группах	занятие 10	2 инструктор	2 инструктор	AS 10 + изучение случаев; Н 7
13.00 – 14.30	Обед					
14.30 – 15.30	Д/. Угрозы, нарушения или наказание членов профсоюза - введение (10 мин.) Занятие 12: Угрозы, нарушения или наказание членов профсоюза (50 мин)	Пленар.; Индивид. Работа, работа в парах	Занятие 11	Инструктор	Инструктор	Н 8 AS 11 + подготовка “конференции” (плакаты, повестка дня, цветы, и т.д.)
15.30 – 15.40	Часть 5: механизмы защиты занятие 13: Механизмы защиты – Напоминание (10 мин.)	Индив. работа	Занятие 12	2 инструктор	2 инструктор	Вопросник для всех
15.40 – 16.10	5.1: национальное законодательство - введение (30 мин)	Презентация		Инструктор	Инструктор	Национальное законодательство
16.10 – 16.30	Перерыв на кофе					
16.30 – 17.00	Занятие 13: изменение и улучшение, которые необходимы в национальном законодательстве и институциях (30 мин)	Пленарная дискуссия	Занятие 13	Инструктор	Инструктор	AS 13

время	содержание	метод	занятие	ведущий	подготр.	средства/материалы
17.00 – 17.30	5.2: MOT – основные структуры и механизмы по защите прав профсоюзов введение (30 мин)	Презентация		2 инструктор	2 инструктор	Н 9; диаграммы 1 & 2
17.30 – 18.00	Занятие 14: использование структур MOT (30 мин) Рапорты на следующий день	Работа в группах	Занятие 14	Инструктор	Инструктор	AS 14; Н 9 & 10; диаграммы 1 & 2
19.00	Ужин					

День 3

Время	Содержание	Метод	занятие	ведущий	Подг.ер.	средства/материалы
9.00 – 9.10	Повторение того, что сделано в 1-ый день	пленар		2 инструктор	2 инструктор	
9.10 – 9.30	Продолж...: занятие 14 – рапорты и дискуссии	пленар		2 инструктор		
9.30 – 10.15	5.3: международные средства солидарности - введение (25 мин) - дискуссия (20 мин)	Презентация и дискуссия		Инструктор	Инструктор	Н 11; диаграмма 3 слайды
10.15 – 10.35	5.4: что могут сделать профсоюзы? - вводная дискуссия (20 мин)	Презентация и дискуссия		2 инструктор	инструктор	Открытый контрольный лист
10.35 – 11.00	5.4/А: создание сети по правам профсоюзов - введение (25 мин)	Презентация		Инструктор	Инструктор	Н 15 слайды
11.00 – 11.30	Перерыв на кофе					

Время	Содержание	Метод	занятие	ведущий	Подг.ер.	средства/материалы
11.30 – 12.50	Занятие 15: Создание сети часть А: 20 мин часть В: 60 мин	Работа в группах	занятие 15	А: инструктор В: 2 инструктор	2 инструктор	Клубок шерсти AS 15; Н 15
13.00 – 14.30	Обед					
14.30 – 15.50	5.4/В: рапорты о нарушениях - введение (20 мин) - занятие 16: рапорты о нарушениях (60 мин)	Презентация, Работа в группах	занятие 16	2 инструктор	2 инструктор	Н 16, Н 17, Н 18, AS 16
16.00 – 16.30	Перерыв на кофе					
16.30 – 17.30	5.5: обучение и образование - введение в деятельность на будущее	Презентация и объяснение,		2 инструктор	инструктор	Программы и наборы (приложение 5); Н 19
17.30 – 18.00	Оценка и закрытие семинара	пленар		2 инструктор	2 инструктор	Формы оценки
19.00	ужин					

Предлагаемая однодневная программа для координаторов отраслевых/региональных координаторов по правам профсоюзов

Программа

Сессия 1

Введение к семинару:

- Представление целей, программы и участников семинара
- Введение по теме: «Различие между правами человека, рабочих и профсоюзов»

Сессия 2

Права профсоюзов: основаны на международных стандартах и национальных законах

Занятие 1: работа в группах по:

- Право организовываться
- Право на коллективные переговоры.
- Право на забастовку

Сессия 3

Международные инструменты и солидарность

Введение в тему (диаграмма)

Занятие: Пленарная дискуссия

Сессия 4

Создание Сети по правам профсоюзов в вашей отрасли/регионе

Введение

Занятие:

а/. “игра с шерстью”

б/. работа в группах: развитие стратегии по созданию сети по правам профсоюзов в вашей отрасли/регионе

Сессия 5

Важность рапортов о нарушениях прав профсоюзов

Введение:

- Как бороться с нарушениями?
- Как информировать о них?
- Описание стандартной формы рапорта

Занятие: работа в группах: на основании случаев о нарушениях прав, представленных участниками, они будут заполнять рапорты, используя стандартную форму рапорта и описывая все предпринятые действия

Сессия 6

Заккрытие семинара и оценка

Программа на полдня для локальных сетей

Сессия 1

Введение к семинару: (30 мин.)

- Представление целей, программы и участников семинара
- Р а з л и ч и е м е ж д у п р а в а м и ч е л о в е к а , р а б о ч и х и п р о ф с о ю з о в

Сессия 2:

Основная информация о правах профсоюзов (1, 5 часа)

Введение: ситуация в нашей стране (на основе ежегодного рапорта по нарушениям прав профсоюзов); основные международные стандарты (Конвенции Мот 87,98) и национальные законы

Занятие: пленарная дискуссия

Сессия 3

Международные инструменты и солидарность (30 мин.)

Введение: диаграмма (объяснения)

- Сеть по правам профсоюзов
- МОТ
- Кампании международной солидарности

Сессия 4

Рапорты о нарушениях (1,5 часа)

Введение:

- Как бороться с нарушениями?
- Как информировать о них?
- Описание стандартной формы рапорта

Занятие: работа в группах: на основании случаев о нарушениях прав, представленных участниками, они будут заполнять рапорты, используя стандартную форму рапорта и описывая все предпринятые действия

Сессия 5

З а к р ы т и е с е м и н а р а и о ц е н к а (15 мин)

Приложение 6

Регулярный механизм контроля МОТ для детальных двухгодичных рапортов
Конвенции № 87, 98, 111

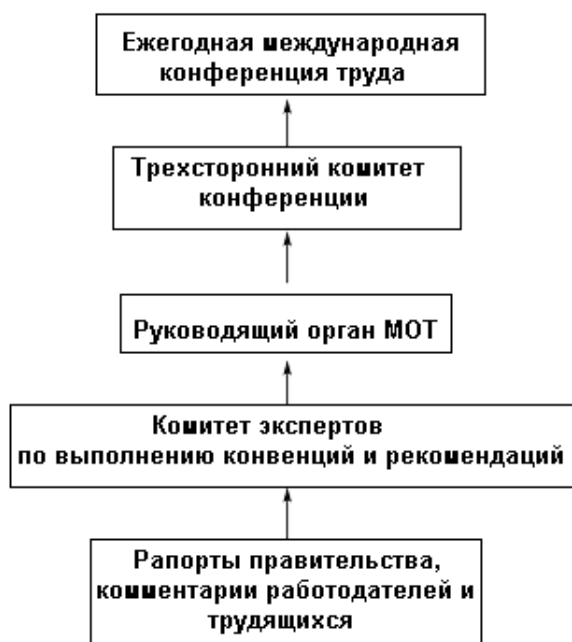


Диаграмма 1

Приложение 7

Специальные процедуры контроля МОТ в области свободы объединений

Сила инициативы!

Право на ответ!

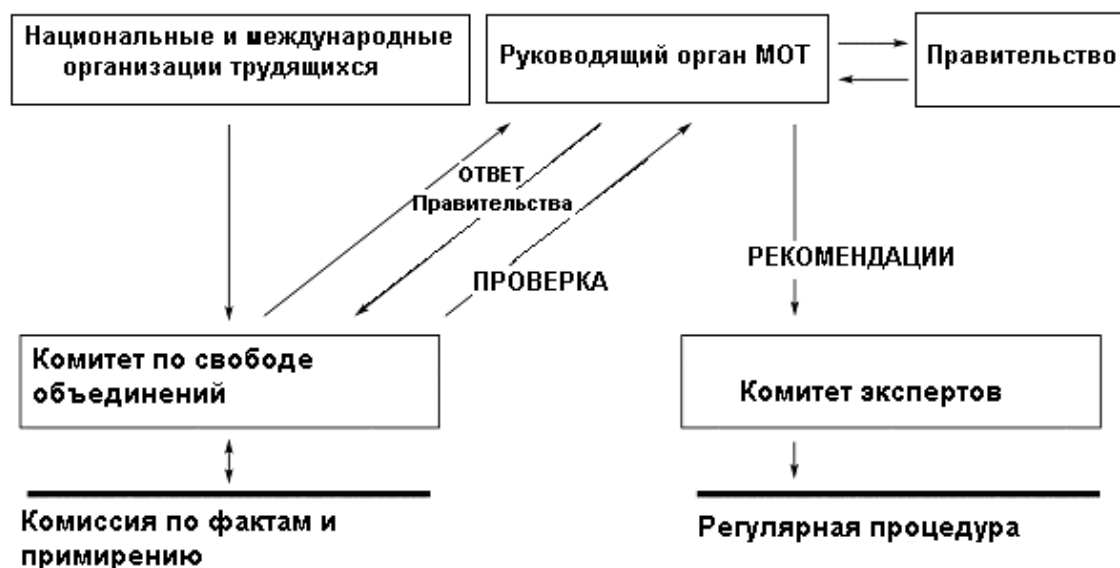


Диаграмма 2

Приложение 8

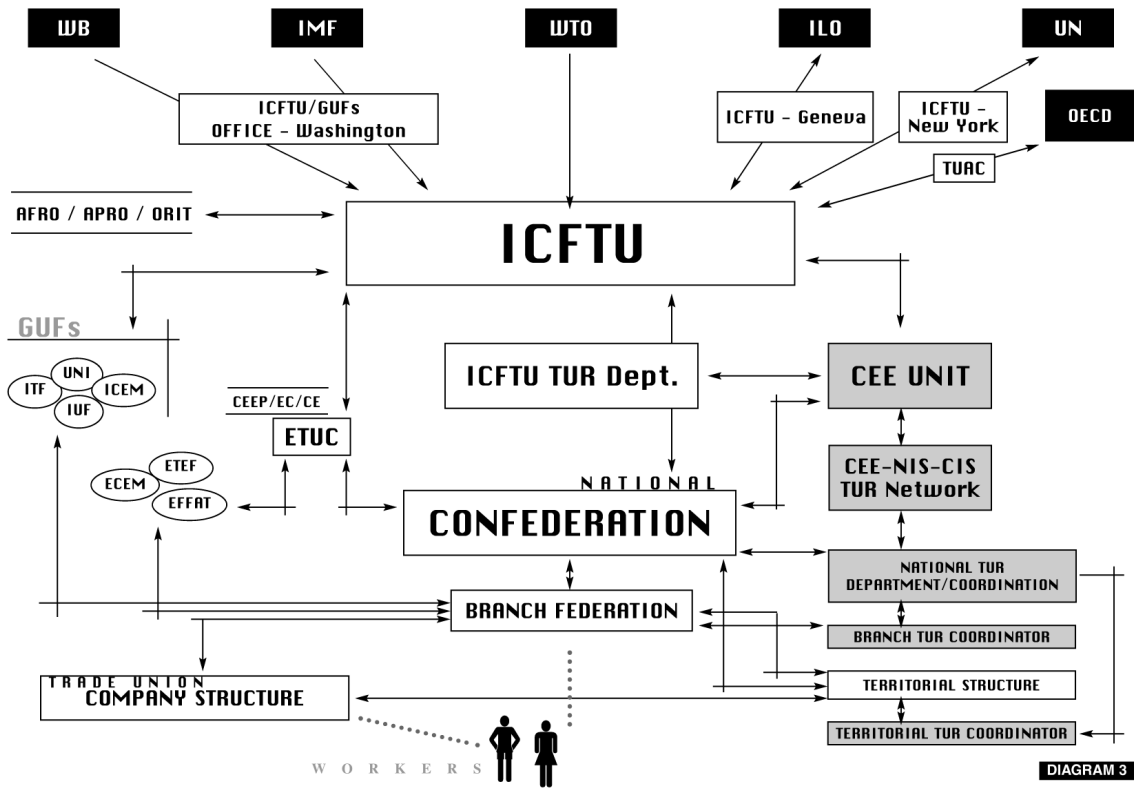


DIAGRAM 3

Приложение 9

Форма оценки

Семинар по правам профсоюзов

Пожалуйста, отметьте **ОДИН** ответ (1 = самая низкая оценка; 5 = высшая оценка)

1. Достигнуты ли **ЦЕЛИ** семинара?

1.....2.....3.....4.....5

2. Как вы оцениваете **СОДЕРЖАНИЕ** семинара?

1.....2.....3.....4.....5

3. Как вы оцениваете общий **УРОВЕНЬ** семинара?

1.....2.....3.....4.....5

4. Насколько полезным был **письменный МАТЕРИАЛ**?

а/ Материалы занятий

1.....2.....3.....4.....5

б/. Раздаточный материал

1.....2.....3.....4.....5

2. Как вы оцениваете **МЕТОДЫ обучения** во время семинара?

1.....2.....3.....4.....5

3. Насколько полезны были **ПРЕЗЕНТАЦИИ** инструктора (ов)

1.....2.....3.....4.....5

4. Пожалуйста, укажите уровень **ОБУЧЕНИЯ**:

1.....2.....3.....4.....5

5. Пожалуйста, укажите **ВАЖНОСТЬ** семинара для вашей профсоюзной работы:
1.....2.....3.....4.....5

6. **Слабые стороны** семинара:
.....
.....
.....

7. **Сильные стороны** семинара:
.....
.....
.....

8. **ОРГАНИЗАЦИЯ** семинара (место, питание, комната и т.д.):
1.....2.....3.....4.....5

9. Пожалуйста, напишите любые **комментарии** по семинару:
.....
.....
.....
.....

Спасибо!