

МЕЖДУНАРОДНАЯ КОНФЕДЕРАЦИЯ СВОБОДНЫХ
ПРОФСОЮЗОВ

ПРАВА ПРОФСОЮЗОВ

Однодневная учебная программа

Для стран ЦВЕ и СНГ

Апрель 2003



Публикация подготовлена и издана в рамках проекта МКСП
“Создание сети по правам профсоюзов в Центральной и
Восточной Европе”
при поддержке Европейской инициативы в поддержку
демократии и прав человека.

Подготовили Ясна Петрович и Агнешка Гинарару

Представленные позиции являются мнением авторского коллектива и не могут рассматриваться как официальная точка зрения
Европейского Союза

Тир. 200 экз.

Как проводить данный курс обучения?

Данный материал подготовлен на основе «Пособия МКСП по правам профсоюзов для стран ЦВЕ и СНГ» для того, чтобы помочь преподавателям, прошедшим трехдневный курс обучения, подготовиться к проведению однодневного курса (примерно 6,5 часов + перерывы). Курс состоит из шести сессий:

Сессия 1 (продолжительность 1 час)

Введение в семинар

- *Представление целей, программы и участников семинара*
- *«Золотые правила» семинара*
- *Введение по теме: «Различие между правами человека, работников и профсоюзов»*

Сессия 2 (продолжительность около 2х часов)

Права профсоюзов: основаны на международных нормах и национальных законах

Занятие 1: работа в группах по следующим темам:

- *Право на объединение в профсоюзы*
- *Право на коллективные переговоры.*
- *Право на забастовку*

Сессия 3 (продолжительность 40 минут)

Международные инструменты и солидарность

Введение в тему (схема)

Занятие: Общая дискуссия

Сессия 4 (продолжительность 1 час 30 минут)

Создание Сети по правам профсоюзов в вашей отрасли/регионе

Введение

Занятие:

а/. “Клубок ниток”

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

Сессия 5 (продолжительность 1 час 5 минут)

Важность отчётов о нарушениях прав профсоюзов

Введение:

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

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 (продолжительность 15 минут)

Закрытие семинара и подведение итогов

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

Материалы – это короткие (1-2 страницы) 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.

- ***Примечания для преподавателя:*** разъяснения, ориентир для преподавателя, объясняют, как организовать и провести занятие.

Внимательно прочитайте их, готовясь к семинару!

Презентации групп

Большинство занятий завершается презентациями групп. Презентации должны быть краткими, главные тезисы докладов должны быть выписаны на листы ватмана 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. Пытайтесь связать опыт участников с информацией, представленной им во время курсов;
2. проверку отношения – цель всегда состоит в том, чтобы проверить отношение участников к информации, представленной на курсах, к опыту участников и политике профсоюзов;
3. объединение идей - составляйте объединённые тезисы докладов;
4. решение проблем, составление планов – выясните, нужно ли дальнейшее обсуждение, проверяйте, будут ли планы жизнеспособны (используйте списки контрольных вопросов, которые даны в учебнике).

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

Как работать по конкретной 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 материалы этого пособия, они помогут вам подготовить презентацию.
2. Практические 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! Дополнительные рекомендации приведены 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.

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 обязанности между преподавателями ДО семинара. Решите, какими будут ваши обязанности

Сессия 1

Введение в семинар:

1. Представление целей и программы семинара

Объясните участникам цели и задачи семинара. Раздайте копии программы.

Цели:

Учебное пособие имеет следующие цели:

- определить, почему профсоюзы заинтересованы в соблюдении прав человека и профсоюзов
- выявить, каким опасностям подвергаются права профсоюзов в странах региона
- определить основные национальные и международные трудовые нормы, а также механизмы и процедуры, которые могут использоваться для защиты прав трудящихся.
- установить процедуры сообщения о нарушениях прав профсоюзов.

Задачи:

- Повышать информированность о правах профсоюзов
- Создать систему регулярного сообщения о нарушениях прав профсоюзов
- Содействовать тому, чтобы деятели профсоюзного движения использовали международные и национальные механизмы защиты прав профсоюзов
- Создать сети по правам профсоюзов в национальных профцентрах региона (на отраслевом и территориальном уровне)

Программа

Используйте представленный выше план семинара – просто **добавьте время сессий и перерывов** в соответствии с расписанием, принятым в вашей организации; представьте программу участникам, убедитесь, что все получили копии программы.

Представление участников:

Попросите каждого участника назвать себя, организацию, которую он/она представляет, занимаемую в данной организации должность и хобби.

«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? – Вот некоторые примеры:

- Не курить в зале занятий;
- Не опаздывать;
- Высказываться строго по теме;
- Выключить мобильные телефоны и т.д.

Введение в тему:

Подготовьте короткую презентацию, примерно на 10 минут. Можете использовать нижеприведенный Материал 1 для вашего сообщения. Затем раздайте материал участникам.

Права человека, права трудящихся и профсоюзов

Материал 1

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

1. ПРАВА ЧЕЛОВЕКА

«принимая во внимание, что пренебрежение и презрение к правам человека привели к варварским атакам, которые возмущают совесть человечества, и что создание такого мира, в котором люди будут иметь свободу слова и убеждений и будут свободны от страха и нужды, провозглашено как высокое стремление людей; и

принимая во внимание, что необходимо, чтобы права человека охранялись властью закона в целях обеспечения того, чтобы человек не был вынужден прибегать, в качестве последнего средства, к восстанию против тирании и угнетения...»

Это второй и третий параграфы преамбулы Всеобщей Декларации Прав Человека (ВДПЧ), единогласно принятой на Генеральной Ассамблее Организации Объединенных Наций 10 декабря 1948 года. Она стала первой многонациональной декларацией, в которой напрямую упоминаются права человека, в результате чего она была принята в качестве устава движения за 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..

Самые ранние попытки со стороны образованного общества написать о правах и обязанностях человека уходят корнями более чем на 4000 лет назад, к Законам вавилонского царя Хаммураби. Данный закон, Ветхий и Новый Заветы Библии, Трактаты Конфуция, Коран и Индийские Веды – вот пять древнейших источников, которые затрагивают вопросы долга, прав и обязанностей человека. Кодексы поведения племен инков и ацтеков, а также Конституция ирокезов, источники коренных американцев, были созданы задолго до восемнадцатого века. Другие документы, принятые до Второй Мировой Войны, к которым относятся *Magna Carta* (английский Билль о Правах), Конституция США и Билль о Правах США и Французская Декларация Прав Человека и Гражданина, обращались к гражданским и политическим правам. Они концентрировались на правах граждан на равенство, свободу, правовую процедуру и участие в политической жизни государства и общества посредством такой деятельности как голосование.

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 при рождении.

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 картину свободного, справедливого и мирного сосуществования и тем самым устанавливают минимальные стандарты для частных лиц и организаций. 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. Государственные органы подрывают репутацию 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 того, что общество должно иметь правила, защищающие основные права человека, уходит в глубь веков. 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

Есть много способов определения, защиты и обеспечения прав трудящихся (**прав, которые имеют трудящиеся на основании своей занятости, на рабочем месте или в связи с правом на труд**). На *национальном уровне* они могут обеспечиваться конституцией, законодательством, решениями судов и трибуналов по трудовым вопросам, коллективными соглашениями и практикой производственных отношений. На *международном уровне* МОТ защищает трудящихся с помощью международных трудовых норм и кодексов поведения. Права трудящихся также затрагиваются международными торговыми соглашениями, практикой снабжения и политикой международных финансовых институтов, всего более 20 всемирных рамочных соглашений, подписанных на сегодняшний день (2003). Политика и практика транснациональных корпораций тоже всё сильнее влияет на права трудящихся.

Глобализация экономики – приватизация государственного имущества и обслуживания, уменьшение государственных расходов и отказ от принципов государства благосостояния, дерегулирование рынка труда, отмена протекционного законодательства, либерализация торговли – вынуждает государства открыть свои рынки для международной конкуренции и снизить цену труда. Эти тенденции непрерывно стимулируются Всемирным 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 намерений 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 улучшать 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 сырьё перерабатывается в товары, экспортируемые иностранными компаниями, не контролируются национальным законодательством. Зоны могут быть разными в разных регионах мира, но они имеют одну характерную

черту - профсоюзов там не жалуют. **Транснациональные корпорации могут запросто сменить страну, или, по меньшей мере, пригрозить, что это сделают, столкнувшись с неудовлетворенностью трудящихся или узрев перспективу более дешевого рынка труда. Это вполне приемлемо и в трудные времена.**

В принципе угрозу труду составляет не глобализация сама по себе, а вызванный ею паралич политики. 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

Права профсоюзов – это права человека. Профсоюзы защищают своих членов, если их основные человеческие права ущемляются вследствие 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 соглашениях (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 (см. приложения) регламентируют важнейшие права профсоюзов, 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 придётся вечно, а то и сама профсоюзная деятельность будет запрещена.

Исключительно важно, чтобы в процессе становления и реформации новых постсоветских 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 объединения, где трудящиеся мужчины и женщины не имеют права голоса при определении своего будущего.**

Основополагающие трудовые нормы (ОТН) как обязательное условие

«Профсоюзы всего мира призывают МВФ и Всемирный банк обеспечить совместимость своей политики консультаций и предоставления займов для решения проблем труда с обеспечением ОТН. Более того, требование об обеспечении ОТН должно включаться в стандарты Всемирного банка, например, в принципы снабжения, где ОТН должны стать неотъемлемым элементом обязательств стран и контрактных требований МФК и МАИГ. Всемирный 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 Глобальных профсоюзов на весенней встрече 2003г. МВФ и Всемирного банка, Вашингтон, 12-13 апреля 2003 г.)

**МВФ – Международный Валютный фонд*

ОТН = основополагающие трудовые нормы

МФК= Международная финансовая корпорация (МФК), способствующая инвестициям в частный сектор развивающихся стран с целью уменьшения бедности и улучшения жизни людей; член Всемирного банка

МАИГ= Межнациональное агентство инвестиционных гарантий (МАИГ) - член группы Всемирного банка –обеспечивает прямые иностранные инвестиции в экономику развивающихся стран

4. УЧАСТИЕ ТРУДЯЩИХСЯ

Трёхстороннее партнёрство – определённая модель баланса сил 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 организации склоняются признать, что представители профсоюзов должны иметь возможность играть более активную роль в их работе. Например, Секретариат ООН организует неофициальные, но представительные консультации с международными профсоюзными организациями по случаю ежегодной сессии Совета по экономическим и социальным вопросам в Женеве. Делегация профсоюзов принимает полное участие в ежегодных заседаниях Комиссии ООН по устойчивому развитию в Нью-Йорке. Представители профсоюзов активно включились в подготовку встречи на высшем уровне по вопросу устойчивого развития, состоявшейся в Йоханнесбурге в 2002 г., а также приняли активное участие в 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 консультативные 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 производственных 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 в отношении транснациональных корпораций 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 (принята в 1977 г.).

Сессия 2

Права профсоюзов

Примечания для преподавателя:

С помощью Материала 2 подготовьте сообщение по международным трудовым нормам. Во второй части вашего сообщения вкратце объясните, где упоминаются права профсоюзов в вашем национальном законодательстве. **Подготовьте для УЧАСТНИКОВ небольшой Материал 3.**

ВНИМАНИЕ! Во время подготовки к данной сессии (и Материала 3) вам необходимо найти все национальные законы, где упоминаются права. Обратитесь к: Конституции государства; трудовому законодательству; закону о профсоюзах; законодательству, регламентирующему работу отраслей/секторов; национальным коллективным соглашениям; отраслевым соглашениям; соглашениям внутри компаний; и др.

Вводное сообщение должно разъяснять, какие существуют права и где они упоминаются (Дополнительно (не обязательно) - в зависимости от группы и от доступного времени, - было бы хорошо показать участникам законодательные акты, начиная конституцией и заканчивая отдельными законами). Также включите в ваше сообщение информацию о трехстороннем сотрудничестве и социальном диалоге как средствах защиты и возможностях внесения изменений.

Материал 2

1. МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

Хотя первое Международное бюро труда было учреждено Международной Ассоциацией по выработке трудового законодательства и открылось 1 Мая 1901 г. в Базеле (Швейцария), Международная организация труда (МОТ) возникла в 1919 г., прежде всего с целью принятия международных норм для решения проблем труда, включающих «несправедливость, мучения и лишения».

В 1946 г. МОТ превратилась в первое специализированное агентство ООН, за ней была признана ответственность за социальные вопросы и вопросы труда. Международные трудовые нормы стали главным выражением международного трёхстороннего согласия по данным вопросам. МОТ - уникальная и единственная всеобщая 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 разрушительных форм всемирной конкуренции.

2. МЕЖДУНАРОДНЫЕ ТРУДОВЫЕ НОРМЫ

Международные трудовые нормы 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, нормы обладают гибкостью. Каждое государство может выработать законодательство в соответствии с нормами и в то же время с нуждами конкретного общества. Несколько важнейших норм 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 норм, нужно отметить, что государственные власти не могут выбрать, какие положения конвенций применять, а какие нет. Подписав конвенцию, правительство должно придерживаться норм, указанных в ней. И даже если государство не ратифицировало конвенцию и не является членом МОТ, официальная позиция самого представительного мирового форума вместе с регулярно принимаемыми политическими программами делают нормы МОТ источником и ориентиром для решения социальных проблем.

ПОМНИТЕ! Международные трудовые нормы – это тексты, подготовленные МОТ для стран-членов и всего международного сообщества, и **определяющие минимальные нормы** 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 для национальной политики в соответствующей области. Все

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

БАЗОВЫЕ МЕЖДУНАРОДНЫЕ ТРУДОВЫЕ НОРМЫ

Основой трудовых прав человека, вне зависимости от уровня развития конкретной страны-члена, Административный совет МОТ объявил 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 объединения

1. Конвенция 1948 года о свободе объединения и защите права на создание организаций (№ 87)
2. Конвенция 1949 года о праве на создание организаций 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)

РАТИФИКАЦИЯ И КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ: Международные трудовые нормы принимаются согласно демократическим принципам, 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 трудовые нормы 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 за мерами, принимаемыми для реализации конвенции.

А. ПРАВО НА СОЗДАНИЕ ОРГАНИЗАЦИЙ

17-ый Всемирный Конгресс МКСП, состоявшийся в Дурбане в 2000 г., уделил много внимания правам профсоюзов, включая право на создание организаций.

Обеспечение уважения права на создание организаций

Профсоюзы должны обеспечивать и защищать основные права человека в сфере труда, особенно свободу объединения. 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 ответственной системы основных норм поддержки социального и экономического развития и обеспечения охраны среды.

МКСП и дальше будет акцентировать общепризнанные основные права человека, конкретно, право на свободу объединения, определенное нормами 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 механизм её применения, принятых в 1998 г. на Международной Конференции Труда, которые подтвердили полномочия МОТ как международного гаранта права на создание организаций и других основных прав.

(Источник: *Заявление по профсоюзным правам 17-го Конгресса МКСП, Дурбан 2000 г.*)

Б. ПРАВО НА КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ

Конвенция № 98 по праву на создание организаций 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 посредством коллективных соглашений. Она не распространяется на государственных служащих непосредственно, эту категорию трудящихся покрывает Конвенция № 151 (1978).

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

У профсоюзного движения возникают некоторые трудности в связи с тем, что Конвенции МОТ часто обеспечивают лишь ограниченную защиту в сфере права на коллективные переговоры. Конвенция № 98 поощряет ведение добровольных переговоров 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 объединения является защита от антипрофсоюзной дискриминации. Конвенция МОТ № 98 (Статья 1) постановляет, что «трудящимся должна быть обеспечена адекватная защита от проявлений антипрофсоюзной дискриминации по отношению к их занятости.»

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

С. 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, объявить 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 национальном 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 режимов.

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 – одно из основополагающих прав 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 хотят развязывать социальных войн; они стремятся к обеспечению равновесия 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 примирительных процедур. Этот меч 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 к расколу. **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, имеются в 80% исследованных стран. Многие страны лишают права на забастовку целые отрасли, непомерно растягивая список так называемых служб первой необходимости.

Материал 3

Права профсоюзов в национальном законодательстве

Подготавливается преподавателем

Материал 4

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 органов государственной власти.**
- 3. Право профсоюзов создавать и вступать в федерации и конфедерации и право таких организаций вступать 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 переговоров.**
- 6. Защита трудящихся от актов антипрофсоюзной дискриминации на работе.**
- 7. Защита профсоюзов от вмешательства работодателей в процесс их создания, функционирования или администрирования.**
- 8. Право на защиту профсоюзных средств и имущества от вмешательства органов государственной власти.**
- 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 важный инструмент обеспечения и защиты своих экономических и социальных интересов.**

Занятие 1

Примечания для преподавателя:

Разделите участников на 3 группы. Каждой группе раздайте необходимые материалы:

- Конвенция МОТ №87 (текст конвенции можно найти «Руководстве по правам профсоюзов» - Приложение 2)
- Конвенция МОТ №98 (текст конвенции можно найти «Руководстве по правам профсоюзов» - Приложение 2).
- Учебная ситуация по ЗАБАСТОВКЕ (приведены ниже)

Объясните задачи ПО ГРУППАМ! Так как они разные в каждой группе.

Дайте участникам 30-40 минут на работу в группах. Попросите их подготовить четкие презентации, так как каждая группа работает над разными проблемами.

ГРУППА 1

Конвенция МОТ № 87

Цели:

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

Методика

Работа в группах

Задачи:

В своей группе:

1. Прочитайте текст Конвенции МОТ № 87 и подчеркните права, зафиксированные в ней.
2. Обсудите, как эти права могут быть нарушены.
3. Подготовить презентацию для общей дискуссии

Время:

Работа в группах: 40 минут

Источники:

Конвенция МОТ №87

ГРУППА 2

Конвенция МОТ №98

Цели:

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

Методика:

Работа в группах

Задачи:

В своей группе:

- Прочитайте текст Конвенции МОТ № 87
- Подчеркните права, зафиксированные в ней.
- Обсудите, как эти права могут быть нарушены.
- Подготовить презентацию для общей дискуссии

Время:

Работа в группах: 40 минут

Источники:

Конвенция МОТ №98

ГРУППА 3

Право на забастовку

Цели:

- Узнать больше о праве на забастовку
- Обсудить препятствия реализации права на забастовку

Методика:

Работа в группах

Задачи:

Работая в группе, вы должны:

1. Прочитать представленный материал
2. Обсудить его, основываясь на вопросах, представленных в конце материала
3. Подготовить доклад и поделиться с другими группами тем, что вы узнали

Время:

Работа в группах: 40 минут

МАТЕРИАЛЫ по ЗАБАСТОВКЕ

1. 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, начать 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 объединения. 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 охраны труда, 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.

2. 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 скрытой 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, например, 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.

Работа замедленными темпами – это забастовка, когда работники исполняют свои обязанности очень медленно. Таким образом, они избегают потерь материального характера.

Забастовка «Работаем по инструкции» – 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.

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

Международные производственные акции. Транснациональные акции в форме приостановки работы могут проводиться трудящимися одной страны в знак солидарности с трудящимися той же транснациональной корпорации 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 производственные акции не регламентированы или запрещены национальным законодательством (например, акция солидарности допускается законом только в случаях возникновения конфликтов в связи с заключением коллективных договоров внутри страны).

Что собой представляет забастовочный фонд?

Забастовочные фонды обычно формируются путём направления туда части членских взносов. Фонды могут быть предусмотрены уставом или формироваться отдельно (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 понемногу, а собранные средства направляются тем, кто в них нуждается более всего).

Ограничение забастовок

1. 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 объединения 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 (службы жизнеобеспечения в строгом смысле этого понятия);*
- 2. услуги сектора не относятся к службам жизнеобеспечения в строгом смысле этого понятия, но масштабная и продолжительная забастовка может вызвать серьёзный национальный кризис и поставить под угрозу условия жизни общества;*
- 3. службы общественного обслуживания первой необходимости.*

Службами жизнеобеспечения принято считать услуги сектора здравоохранения, служб водо- и электроснабжения, телефонной связи и навигации воздушного транспорта. Но власти часто заявляют, что банки, порты, добыча и поставка нефти, сельскохозяйственное производство, просвещение или транспорт в принципе тоже относятся к службам жизнеобеспечения в строгом смысле этого понятия, 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.

2. Как можно избежать злоупотребления принципом обеспечения минимального обслуживания?

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

В случаях, когда службы не относятся к службам жизнеобеспечения, профсоюзы, устраивающие забастовку, сами должны принять участие в определении характера и уровня минимального обслуживания. Это не позволит работодателю или властям принять одностороннее решение, что недоступность услуги, относящейся к службам жизнеобеспечения, может вызвать серьёзный кризис национального масштаба.

(Источник: Руководство по праву на забастовку для ЮВЕ, Ясна Петрович, 2002)

ВОПРОСЫ:

1. Забастовки каких видов в вашей стране (странах) проводятся чаще всего?
2. Часто ли и на каком уровне в вашем профсоюзе создаются забастовочные формы?
3. Есть ли ограничения права на забастовку в вашей стране? Какие?
4. Известно ли вам о примерах эффективного предотвращения злоупотребления принципом обеспечения минимальных обслуживания?

Сессия 3

Международные инструменты и солидарность

Примечания для преподавателя:

На основе нижеприведенного текста подготовьте короткое сообщение по международной солидарности (около 20 минут). После сообщения откройте дискуссию по международной солидарности (20 минут).

В своем сообщении используйте:

- Информацию из Материала 5;
- Схему (приведенную ниже) – подготовьте слайд, чтобы продемонстрировать схему во время сообщения!
- Письма поддержки – Материал (приведены ниже)

Материал 5

Международные инструменты и Солидарность

А. Международная солидарность

Иногда невозможно решить конфликты, связанные с нарушением прав профсоюзов на локальном, отраслевом или даже национальном уровне. Определенный работодатель может усугубить 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 менее взвешенно, чем решение об объявлении забастовки.

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.

В. Система МКСП по правам профсоюзов:

Солидарность – улица с двусторонним движением

Что такое МКСП? Международная конфедерация свободных профсоюзов была создана в 1949 году и является самым многочисленным глобальным объединением профсоюзов, объединяющим 233 членские организации в **152 странах и территориях на всех пяти континентах**, с общим членством свыше **151 миллиона человек** (данные на декабрь 2003 года). Это конфедерация национальных профсоюзных центров, каждый из которых объединяет профсоюзные организации в определенной стране. Членство открыто для настоящих профсоюзных организаций, независимых от внешнего влияния и имеющих демократические структуры. Имеются три большие **региональные организации**: APRO для стран Азиатско-Тихоокеанского региона, AFRO для стран Африки и ORIT для стран Северной и Южной Америки. Поддерживаются близкие связи с Европейской конфедерацией профсоюзов (ЕКП), в которую входят все членские организации МКСП в Европе и с Глобальными федерациями профсоюзов (ГФП), объединяющими национальные профсоюзы отдельной отрасли на международном уровне.

Международные связи: МКСП тесно сотрудничает с Международной

организаций труда, имеет консультационный статус в Совете ООН по экономическим и социальным вопросам, а также в специальных бюро, таких как UNESCO, FAO и т.д. МКСП поддерживает контакты с Международным валютным фондом, Всемирным банком и Всемирной торговой организацией и имеет офисы в Женеве, Нью-Йорке и Вашингтоне.

Кампании: МКСП организует и проводит кампании по проблемам:

- **соблюдение и защита прав профсоюзов и работников**
- 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
- организация миссий по расследованию ситуаций с профсоюзами во многих странах.

Приоритеты: приоритеты деятельности МКСП:

- Занятость и международные трудовые нормы
- Межнациональные предприятия
- **Права профсоюзов**
- равенство, женщины, расы и мигранты
- вовлечение 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, в которых нарушаются основные права профсоюзов.

Что такое глобальные федерации профсоюзов?

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

Важно помнить, что **система, созданная МКСП для борьбы с нарушениями прав профсоюзов, является системой взаимной поддержки.** Профсоюзы основаны на принципе солидарности трудящихся. Это применимо на международном уровне в такой же степени, что и на рабочих местах. Поддержка профсоюзов, чьи права нарушаются в Центральной Европе или в Средней 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 с просьбой международной профсоюзной солидарности?

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 МКСП по Центральной и Восточной Европе, 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 использовали своё имя, и попросите направлять 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.

С. Международные процедуры и сообщения о правах человека

В настоящем учебнике были описаны структура и функции Международной организации труда, затем основные международные нормы, 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 отраслевой федерации (ГФП), 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 положении дел и случаях нарушения прав профсоюзов. Просите, чтобы они включили эту сферу прав человека в свои регулярные ежемесячные или ежегодные отчёты. Заставьте их воспринимать права профсоюзов.

Занятие 2

Международная солидарность

Цель:

- обсудить необходимость международной поддержки
- обсудить возможные действия в рамках международной солидарности (поддержки)

Методика:

- пленарное обсуждение

Примечания для преподавателя:

После вводного сообщения задайте участникам следующие вопросы:

- зачем нужна международная солидарность?
- Какую пользу мы можем из нее извлечь и как можем помочь другим?
- др.

Cxema

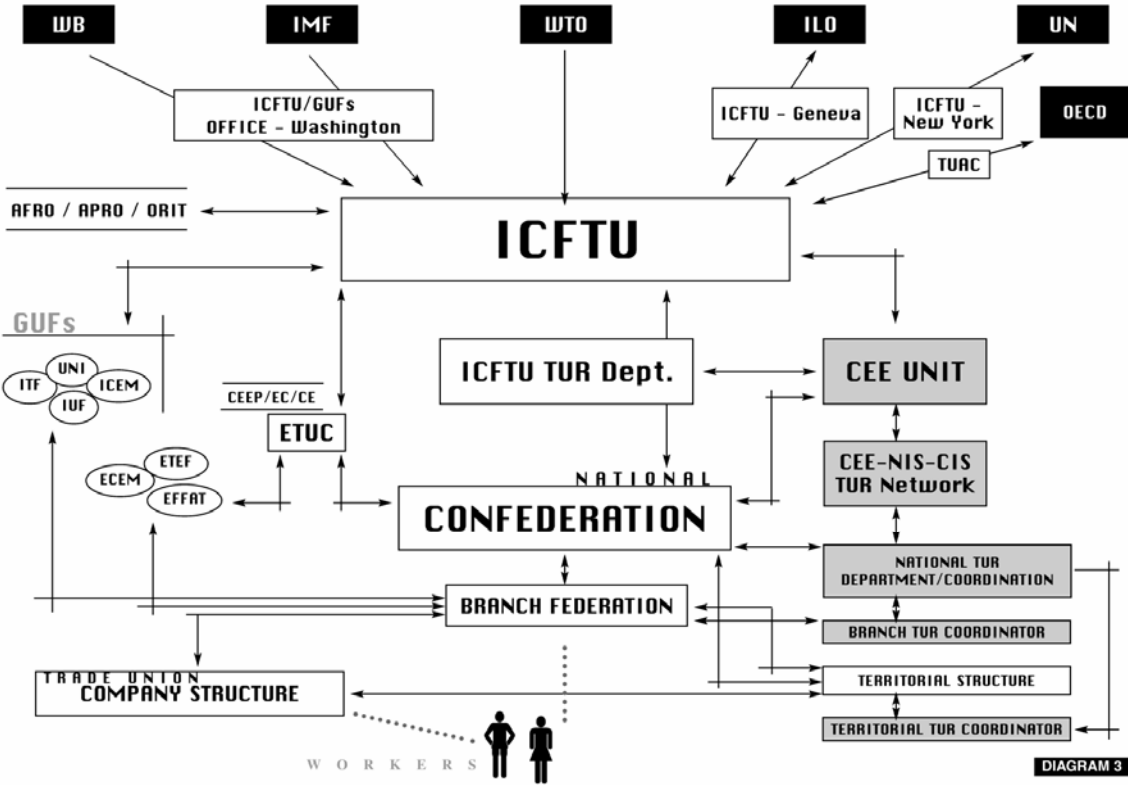


DIAGRAM 3

Материал 7

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 Административный совет МОТ уже предоставил рекомендации. Правительство Беларуси никогда не воспринимало эти рекомендации всерьез, и ничего не делалось для улучшения ситуации по правам профсоюзов.

Напротив, 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 у ФПБ нет 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 объединения в Беларуси в рамках процедуры Всеобщей системы преференций (ВСП).

Для информации в приложении находятся краткий обзор ситуации в Беларуси, подготовленный МКСП, три отчёта МОТ с рекомендациями трех заседаний по этим вопросам Комитета МОТ по свободе объединения (КСО, март 2001г., ноябрь 2001 г. и ноябрь 2002 г.); оригинал жалобы ФПБ (июнь 2000 г.); и решения Комитета конференции МОТ по выполнению норм (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

Сессия 4

Создание Сети по правам профсоюзов в вашей отрасли/регионе

Примечания для преподавателя:

На основе информации Материала 8 подготовьте сообщение о Сети по правам профсоюзов. Затем раздайте Материал 8 участникам.

Материал 8

Создание Сети по правам профсоюзов

Как бороться с нарушением прав профсоюзов?

Важно, чтобы у всех профсоюзов и профсоюзных конфедераций была общая стратегия как в отношении специфических нарушений прав профсоюза, когда они случаются, так и в отношении сбора и распространения информации по нарушениям прав в целом. 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 для общей пользы – в данном случае по лучшей практике, нарушениям прав профсоюзов и т.д..

Быть частью сети – это значит и отдавать, и получать.

Структура

1. А. Национальные координаторы по правам человека и профсоюзов

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 отчёты 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 недискриминации 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.

С. 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 рекомендуется 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.
- Сообщения 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 назначили ответственным за проблемы прав профсоюзов.

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 Phase Democracy Programme. Программа включает спектр международных учебных семинаров и представляет формы МКСП для сообщения о нарушениях 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 он-лайн бюллетень по правам профсоюзов (на английском и русском языках).

Информационный Бюллетень ЦВЕ издается с 1999 года и охватывает деятельность профсоюзов в странах ЦВЕ и СНГ, в особенности деятельность различных сетей Восток-Восток (Сеть по правам профсоюзов, Женская сеть, Молодежная сеть, Сеть преподавателей, Сеть организаторов). Бюллетень выходит регулярно раз в два месяца тиражом в 700 экземпляров.

Занятие 3

Создание Сети

А. “Клубок ниток”

Цель:

- Лучше понять, что значит “сеть”

Примечания для преподавателя:

Заранее приготовьте 1-2 клубка ниток. Попросите участников встать в круг. Дайте клубок одному из них и объясните, что они должны делать:

1. Прикрепите нить к пальцу
2. Бросьте клубок кому-нибудь в круге
3. Перед броском они должны сказать слово, связанное с тем, о чем им напоминает эта ситуация/игра

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:

- Обсудите и составьте план структуры сети по правам профсоюзов в вашей организации

Методика:

Работа в малых группах

Задачи:

На основе материала, предоставленного преподавателем о Сети МКСП по правам человека и учитывая структуру вашей организации, обсудите и составьте план структуры сети по правам профсоюзов в вашей организации. Обратите внимание на следующие моменты:

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

Время:

Работа в группе: 30 минут

Презентации и дискуссии: 20 минут

Примечания для преподавателя:

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 презентации).

Сессия 5

Важность предоставления отчетов о нарушениях прав профсоюзов

Примечания для преподавателя:

В сообщении используйте материалы 9, 10 и 11 (затем раздайте их участникам). Объясните, почему важно предоставлять отчеты о нарушениях прав профсоюзов и покажите образец отчета. В дальнейшем участникам будет предложено поработать с представленным образцом.

Материал 9

Сообщения о нарушениях

Какие меры можно принять в случае нарушения прав профсоюзов?

Главной задачей координаторов по правам профсоюзов является регулярный сбор и распространение 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 транснациональными корпорациями (ТНК), 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 Европейскую комиссию. Тот факт, что МКСП вовремя получила полную информацию, дал возможность привлечь союзников и повлиять на решение Европейской комиссии. 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 сообщения**. Координатор по правам профсоюзов должен заполнять её при любом случае нарушения прав. Упрощенная форма облегчает передачу информации и дает возможность национальному или международному центру вести базу данных по нарушениям прав профсоюзов.

Национальный уровень

- **Соберите сообщения и данные о нарушениях прав профсоюзов в вашей стране на национальном уровне, уровне отрасли и на региональном 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 отчёты 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 сообщения, необходимо высылать всю информацию о последующих событиях.

Прилагаемая форма сообщения 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 реагировать на конкретные нарушения прав

Организовывать кампании по конкретному случаю или группе случаев

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

Улучшать ежегодные отчеты о ситуации с правами профсоюзов во всем мире.

Материал 10

Образец отчетности

Форма отчёта о нарушениях прав профсоюзов

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

	Пол:	
	Иждивенцы:	
	Имя, фамилия супруги (-а):	
	<i>б) Несколько пострадавших, 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 сообщения	

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

Материал 11

Как пользоваться формой отчёта

Почему мы заполняем отчёт, пользуясь стандартной формой?

Форма отчёта о нарушениях прав профсоюзов МКСП предназначена для того, чтобы помочь координаторам по правам заполнить полную информацию о нарушениях. Такие стандартные отчёты можно быстро разослать другим организациям по почте, факсом или по электронной почте; они могут служить материалом при составлении национального реестра нарушений 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 формы отчёта

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

Форма отчета может показаться «механической», однако, используя ее, вы излагаете информацию в структурированном и систематизированном виде, что гарантирует ее эффективное использование теми, кого волнуют выявленные нарушения прав человека и профсоюзов.

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 отчёта: **быстрота очень важна, особенно когда необходимо срочное вмешательство**, когда под угрозой находится чья-нибудь жизнь или благосостояние, и нужны выражения международной солидарности.

1. Информация об отправителе:

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

2. Тип события

Коротко, что случилось? Используйте просто несколько слов, таких как «физическое нападение на собрании профсоюза», «убийство профсоюзного деятеля» или «законодательство, ослабляющее коллективные переговоры». Это должно быть нарушение прав отдельного 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 события

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. Отчёт 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.

. Тип пострадавшего: один человек – несколько человек

Касается нарушение одного человека или же группы людей? Если в событии участвовало несколько человек, то часто трудно предоставить специфические подробности 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 федераций профсоюзов (ГФП) и международного профсоюзного движения? 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 4

Отчёт о нарушениях

Цель:

- Ознакомиться со стандартной формой отчёта
- Попрактиковаться заполнять отчёты о нарушениях прав профсоюзов

Методика:

Работа в малых группах

Задачи:

Работая в своей группе:

1. Прочитайте информацию о случае нарушения
2. Заполните стандартную форму отчёта на основе изложенных фактов

Не забудьте выбрать человека, который сделает презентацию от группы на общей дискуссии.

Время:

Работа в группах: 30 минут

Презентации и обобщения: 20 минут

Ресурсы:

- Копия стандартной формы отчёта
- Пояснения к стандартной форме отчёта
- Ситуация

Примечания для преподавателя:

Разделите участников на 3 группы. Каждой группе дайте ОДНУ ситуацию для изучения (используйте ситуации из «Пособия по правам профсоюзов» или попросите участников описать свои ситуации – если им не хватает информации, разрешите додумать некоторые детали).

Объясните их задачи (перечисленные выше). Дайте 30 минут для работы в группах и не забудьте предоставить около 20 минут для презентаций на пленарном занятии и обсуждения стандартной формы отчёта.

Презентации:

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

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

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

Занятие 5

Насколько ваша организация внимательна к нарушениям прав профсоюзов?

Цель:

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

Методика:

Индивидуальная работа

Задача:

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

Примечания для преподавателей:

Раздайте участникам анкеты и объясните задачу. Попросите ответить на вопросы. Дайте на индивидуальную работу до 5 минут.

Идея упражнения: Список вопросов поможет оценить работу профсоюза в сфере прав профсоюзов 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. Попросите участников оставить анкету себе.

Время:

5 минут

Насколько ваша организация внимательна к нарушениям прав профсоюзов?

ВОПРОСЫ:

1. Как сильно ваша организация обеспокоена нарушениями прав профсоюзов?
1.....2.....3.....4.....5 (отметьте одно по 5-бальной системе)
2. У нас есть чёткая комплексная политика по правам профсоюзов.
Да/ Нет/ Не знаю
3. Эта политика служит руководством в нашей деятельности.
Редко/ иногда/ обычно/ всегда
4. Проблема прав профсоюзов в нашей деятельности занимает особое место.
Редко/ иногда/ обычно/ всегда
5. Есть ли в вашей организации руководитель, ответственный за политику и стратегию в области прав профсоюзов?
Да/ Нет/ Не знаю
6. Есть ли в вашей организации подразделение по правам профсоюзов или работник, ответственный за этот вопрос?
Да/ Нет/ Не знаю
7. Ведёт ли ваш профсоюз статистику нарушений прав профсоюзов?
Да/ Нет/ Не знаю
8. Сообщает ли ваш профсоюз о нарушениях прав профсоюзов в МКСП, ГФП?
Иногда/ Раз в год/ Обычно о серьёзных случаях/ Всегда
9. Подавал ли ваш профсоюз жалобы в МОТ по поводу нарушений прав профсоюзов?
Да/ Нет/ Не знаю
10. Включает ли ваш профсоюз вопрос прав профсоюзов в регулярные профсоюзные информационные программы и программы обучения?
Да/ Нет/ Не знаю

Сессия 6

Закрытие семинара и оценка

Примечания для преподавателя:

- Итоговые замечания
- Напоминание об основных вопросах, обсужденных во время семинара

Оценка:

- письменная: раздайте участникам форму оценки («Пособие по правам профсоюзов» - Приложение 9) и попросите заполнить ее, затем соберите заполненные формы, так как они понадобятся вам для отчета.
- устная: спросите участников, есть ли у них какие-либо дополнения к оценке (не обязательно: зависит от времени)