

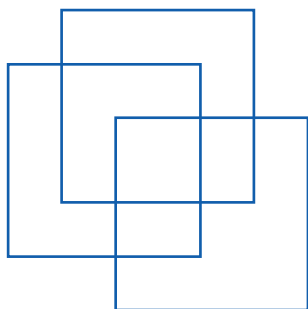


International
Labour
Office



ПРОФСОЮЗНОЕ СТРОИТЕЛЬСТВО В УСЛОВИЯХ НЕФОРМАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

Краткое руководство Бюро МОТ по
деятельности трудящихся (ACTRAV)



ACTRAV
Bureau
for Workers'
Activities

ПРОФСОЮЗНОЕ СТРОИТЕЛЬСТВО В УСЛОВИЯХ НЕФОРМАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

**Краткое руководство Бюро МОТ по
деятельности трудящихся (АСТРАВ)**



Copyright © International Labour Organization 2016
First published 2016

Publications of the International Labour Office enjoy copyright under Protocol 2 of the Universal Copyright Convention. Nevertheless, short excerpts from them may be reproduced without authorization, on condition that the source is indicated. For rights of reproduction or translation, application should be made to ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, or by email: rights@ilo.org. The International Labour Office welcomes such applications.

Libraries, institutions and other users registered with a reproduction rights organization may make copies in accordance with the licences issued to them for this purpose. Visit www.ifro.org to find the reproduction rights organization in your country.

*Профсоюзное строительство в условиях неформальной экономики –
Краткое руководство Бюро МОТ по деятельности трудящихся (ACTRAV)*

ISBN: 978-92-2-431014-0 (print),
978-92-2-431012-6 (web pdf)

Organizing workers in the informal economy : trade union strategies to extend membership, services and organizing activities to workers in the informal economy and facilitate transition from the informal to the formal economy / International Labour Office, Bureau for Workers' Activities (ACTRAV). - Geneva: ILO, 2016.

(ILO ACTRAV Policy brief)

ISBN: 9789221312871; 9789221312888 (web pdf)

International Labour Office. Bureau for Workers' Activities.

informal economy / informal workers / employment policy / trade union role / role of ILO

03.01.5

ILO Cataloguing in Publication Data

The designations employed in ILO publications, which are in conformity with United Nations practice, and the presentation of material therein do not imply the expression of any opinion whatsoever on the part of the International Labour Office concerning the legal status of any country, area or territory or of its authorities, or concerning the delimitation of its frontiers.

The responsibility for opinions expressed in signed articles, studies and other contributions rests solely with their authors, and publication does not constitute an endorsement by the International Labour Office of the opinions expressed in them.

Reference to names of firms and commercial products and processes does not imply their endorsement by the International Labour Office, and any failure to mention a particular firm, commercial product or process is not a sign of disapproval.

ILO publications and digital products can be obtained through major booksellers and digital distribution platforms, or ordered directly from ilo@turpin-distribution.com. For more information, visit our website: www.ilo.org/publns or contact ilopubs@ilo.org.

Cover photo credits: ILO / M. Crozet, ILO / S. Gavane

Printed in Italy



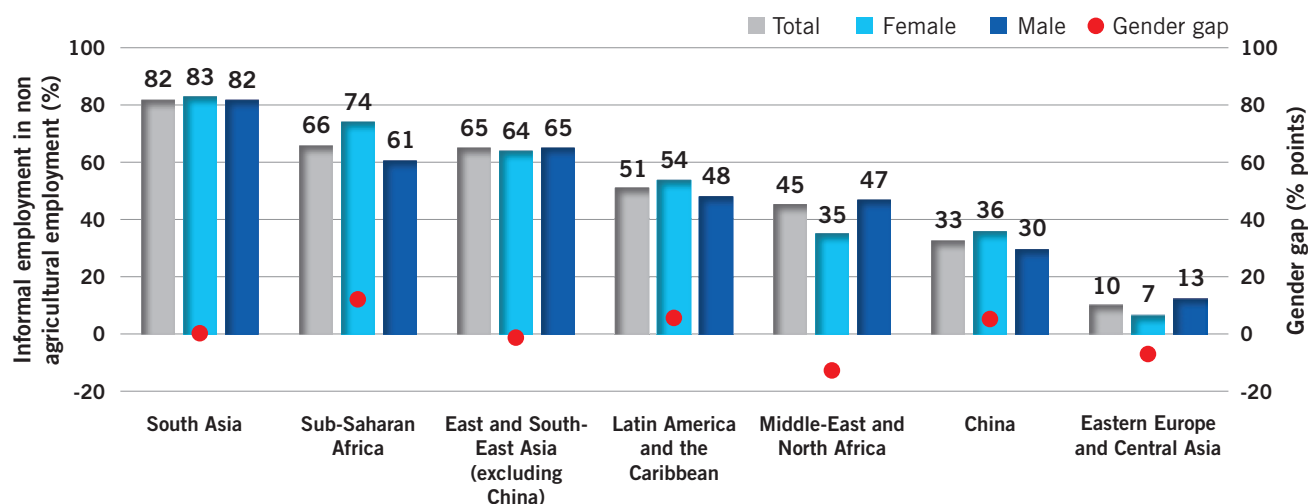
Стратегии привлечения в профсоюзы работников неформальной экономики, увеличения объема оказываемых им услуг и содействия переходу в формальную экономику

Цель предлагаемого краткого руководства – помочь организациям трудящихся понять, какие аспекты занятости в неформальной экономике являются отражением несправедливости и дефицита достойного труда, и найти способы их преодоления. В нем приводится актуальная информация и предлагаются стратегии объединения работников неформальной экономики в профсоюзы в целях обеспечения их прав и защиты интересов. Документ подготовлен после принятия Международной конференцией труда (МКТ) в июне 2015 года Рекомендации № 204 о переходе от неформальной к формальной экономике.

1. Неформальная экономика в цифрах

В неформальной экономике занято примерно 2,5 млрд человек или половина всей рабочей силы в мире. Как показано на рис. 1 ниже, в странах Южной Азии неформальная занятость в несельскохозяйственных секторах составляет 82 процента против 10 процентов в Восточной Европе и Центральной Азии.

РИС. 1: ДОЛЯ НЕФОРМАЛЬНО ЗАНЯТЫХ В НЕСЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ СЕКТОРАХ В РАЗБИВКЕ ПО ПОЛУ (ПО ПОСЛЕДНИМ СТАТИСТИЧЕСКИМ ДАННЫМ С УЧЕТОМ РЕГИОНА)



Примечание: Цифры заимствованы из исследования Vanek et al. (2014). Региональные группы по своей структуре отличаются от официальной региональной классификации МОТ. Региональные оценки уровня занятости в неформальной экономике объединяют в себе данные прямых наблюдений по результатам опросов (40 стран) с косвенными оценками при отсутствии соответствующих данных (80 стран). Оценки для городского населения Китая опираются на данные по шести городам – Фучжоу, Гуанчжоу, Шанхай, Шэньян, Ухань, Сиань – и по причине иного географического охвата несопоставимы с национальными данными, используемыми для формирования региональных оценок. Гендерный разрыв – это разница в доле женщин и мужчин в численности неформально занятых в несельскохозяйственных секторах.

Источник: Vanek, J.; Chen, M. A.; Carré, F.; Heintz, J.; Hussmanns, R. 2014. *Statistics on the Informal Economy: Definitions, Regional Estimates and Challenges*, WIEGO Working Paper No. 2, (Cambridge, WIEGO).

Вышеуказанные средние значения скрывают внутрирегиональную дифференциацию. Так, в странах тропической и экваториальной Африки они колеблются от 33 процентов в ЮАР до 82 процентов в Мали (см. таблицу 1). Эта разница отчасти объясняется применением различных функциональных критериев для оценки уровня неформальной занятости.

Таблица 1: Внутрирегиональная дифференциация

Латинская Америка	Уругвай	40	Боливия	75
Тропическая и экваториальная Африка	ЮАР	33	Мали	82
Юго-Восточная Азия (кроме Китая)	Таиланд	42	Индия	83.5
Ближний Восток и Северная Африка	Турция	30.5	Западный берег и сектор Газа	58.5

Уровень неформально занятых в несельскохозяйственных секторах (%)

Источник: по данным исследования Vanek et al. (2014)

В трех из шести регионах, указанных в рис. 1, а также в Китае, неформальный сектор является более важным источником несельскохозяйственной занятости для женщин, чем для мужчин. Например, в странах тропической и экваториальной Африки в неформальном секторе занято 74 процента всех работающих женщин против 61 процента мужчин.¹

По данным МОТ, неформальная занятость присутствует не только в развивающихся странах. В 2013 году доля неформального сектора в ВВП Евросоюза (27 стран) составляла 18,4 процентов против среднего значения 8,6 процентов в Австралии, Канаде, Японии, Новой Зеландии и США.²

Несмотря на сложность оценки доли членов профсоюза среди работников неформального сектора, известно, что работа по их привлечению в профсоюзы наталкивается на множество препятствий как внутреннего, так и внешнего характера.

2. Определение работников неформального сектора

Для начала нужно понимать, кого охватывает неформальная экономика. Рекомендация № 204 распространяется как на трудящихся, так и на экономических субъектов. Последние включают в себя предприятия, использующие наемный труд, предприятия, принадлежащие физическим лицам, работающим за собственный счет, кооперативы, а также товарищества и социальные экономические единицы. В частности, Рекомендация распространяется на:

- лиц, действующих в неформальной экономике, являющихся собственниками экономических единиц или эксплуатирующих их, в том числе:
 - лиц, работающих за собственный счет;
 - работодателей;
 - членов кооперативов, социальных экономических единиц и экономических товариществ;
- помогающих работающих членов семьи, независимо от того, заняты ли они в экономических единицах формальной или неформальной экономики;
- наемных работников, занимающихся неформальной деятельностью на предприятиях формального сектора или в их интересах, или в экономических единицах неформальной экономики или в их интересах, в том числе лиц, поддерживающих субподрядные отношения или занятых в производственно-сбытовых цепочках, но не ограничиваясь ими, или занятых в качестве оплачиваемых домашних работников в домохозяйствах;
- работников, поддерживающих непризнанные или нерегламентированные трудовые отношения.³

По данному определению в неформальную экономику включаются работники, неформально занятые на формальных предприятиях. Как указывается в директивах 17-й Международной конференции статистиков труда, «работники считаются неформально занятыми в том случае, если их трудовые отношения по закону или на практике не регламентируются национальным трудовым законодательством, законом о налогообложении дохода, социальной защите или праве на определенные выплаты или льготы работающим (о заблаговременном уведомлении об увольнении, выходном пособии, оплачиваемом

1 МОТ-WIEGO: Статистика занятости мужчин и женщин в неформальной экономике (Женева, 2002 и 2013). Цитировано по J. Vanek et al. *Statistics on the Informal Economy: Definitions, Regional Estimates and Challenges*, WIEGO Working Paper No. 2, (Cambridge, WIEGO, 2014).

2 F. Schneider: *Size and development of the shadow economy of 31 European and 5 other OECD countries from 2003 to 2012: Some new facts*.

3 Пункт 4 Рекомендации.



ежегодном отпуске или отпуске по болезни и т.д.) по следующим причинам: о факте трудоустройства или работающих не сообщается в компетентные органы; работа осуществляется эпизодически или в течение ограниченного срока (например, по вызову); время работы или размер оплаты труда ниже установленного минимума (например, для отчисления социальных взносов); трудоустройство обеспечивают предприятия, не имеющие юридического лица, или домохозяйства; место работы трудящегося находится за пределами предприятия его работодателя (например, в случае надомников без трудового договора); регулирование не применяется, не обеспечивается или не соблюдается по любой причине».⁴ Сюда входит растущее число вынужденно работающих неполный день, занятых на договорной или подрядной основе и не имеющих действенной защиты по нормам трудового права и социального обеспечения вследствие растущей гибкости рынка труда. К данным категориям относятся миллионы работников, занятых в цепочках поставок одежды в странах Южной Азии.

«...необходимо учитывать отношения трудоустройства и характер договора и подряда. Неформальная занятость на формальных предприятиях лишает работников законных прав так как при этом не признается факт отношений трудоустройства. Кроме того, многие работодатели в глобальных цепочках поставок игнорируют или уклоняются от исполнения своих обязанностей перед работниками – будь то занятые на предприятиях всемирно известных брендов или надомники. Обсудить широкий спектр субъектов неформальной экономики, включая членов кооперативов и других форм социальных экономических единиц, наемных работников, занятых вне формальных источников трудоустройства, немаловажно. Не менее важно было обеспечить ненаемным работникам возможность вступать в переговоры с местными, региональными и центральными органами власти, другими директивными органами и подрядчиками в качестве основы для реализации перемен. Право на создание профсоюзов и ведение коллективных переговоров и право на свободу объединения – это ключевые аспекты перехода к формализации трудовых отношений.»

Из выступления Пламена Димитрова, вице-председателя от работников в Комитете МОТ по вопросам перехода от неформальной к формальной экономике (2014-2015)

Среди неформальных работников наблюдается широкая дифференциация по уровню дохода, статусу занятости, отраслевой принадлежности, типу и размеру предприятия, месту работы, уровню социальной защиты и защиты занятости. Они встречаются как в государственном, так и в частном секторе, и во всех отраслях экономики. Некоторые категории населения особенно страдают от серьезного дефицита достойного труда в неформальной экономике. К таковым относятся, в том числе, женщины, молодежь, мигранты, люди старшего возраста, коренное население и представители малых народов, больные или инфицированные ВИЧ-СПИД, а также инвалиды, домашние работники и фермеры, ведущие натуральное хозяйство.

3. Рекомендация МОТ № 204

МОТ уже не первый год находится на острие работы, касающейся проблем неформальной экономики. В 2002 году делегаты Международной конференции труда приняли резолюцию и выводы, в которых обращается особое внимание на дефицит достойного труда у работников неформальной экономики и указывается на необходимость их перехода в формальную экономику. Результатом продолжения этих дискуссий в 2014 и 2015 году стала Рекомендация МОТ № 204 – первый международный документ, посвященный конкретно неформальной экономике.

В Рекомендации № 204 содержится руководство для трехсторонних участников МОТ, о том, как содействовать процессу перехода. Ее основой является принцип достойного труда для всех и подход к формализации экономики, опирающийся на обеспечение прав. Примечательно, что в Рекомендации признается важнейшая роль социальных партнеров в содействии переходу. Раздел VII, приведенный во вставке ниже, посвящается роли и ответственности государства, организаций работодателей и организаций работников в обеспечении свободы объединения и доступа неформальных работников к процессу социального диалога. В пункте 34 указано, что организациям работников и работодателей следует включать в свои ряды представителей работников и экономических субъектов неформальной экономики. Важность их включения заключается в том, что тем самым уважается право неформальных работников на свободу объединения и ведение коллективных переговоров и обеспечивается учет реальной ситуации в той или иной стране.

⁴ ILO: *Measuring informality: A statistical manual on the informal sector and informal employment* (Geneva, 2013).

Раздел VII: Свобода объединения, социальный диалог и роль организаций работников и работодателей

31. Члены Организации должны обеспечить, чтобы лица, занятые в неформальной экономике, пользовались правом на свободу объединения и на ведение коллективных переговоров, в том числе на создание и, с учетом правил и процедур соответствующих структур, вступление в члены организаций, федераций и конфедерация по своему выбору.
32. Члены Организации должны создавать благоприятные условия для работодателей и работников, чтобы они могли реализовать свое право на объединение в организации и на ведение коллективных переговоров и участвовать в социальном диалоге в процессе перехода к формальной экономике.
33. Организации работодателей и работников должны рассматривать в зависимости от обстоятельств вопрос о расширении своего членского состава и круга услуг, оказываемых работникам и экономическим единицам неформальной экономики.
34. В процессе разработки, реализации и оценки политики и программ, имеющих отношение к неформальной экономике, включая ее формализацию, члены Организации должны проводить консультации с представительными организациями работников и работодателей и содействовать их активному участию, что должно подразумевать, в соответствии с национальной практикой, включение в их ряды представителей членских представительных организаций работников и экономических единиц в неформальной экономике.
35. Члены Организации и организаций работодателей и работников могут обращаться за помощью к Международному бюро труда, преследуя цель укрепить потенциальные возможности представительных организаций работодателей и работников и, где таковые существуют, представительных организаций лиц, занятых в неформальной экономике, с тем, чтобы оказывать содействие работникам и экономическим единицам неформальной экономики по упрощению их перехода к формальной экономике.

В Приложении к Рекомендации приводится перечень других актуальных документов МОТ и ООН. Среди них Конвенция 1948 года о свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы (№ 87) и Конвенция 1949 года о применении принципов права на объединение в профсоюзы и ведение коллективных переговоров (№ 98). Они закрепляют основополагающие принципы свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров, которые распространяются на всех государств-членов вне зависимости от факта ратификации ими соответствующих Конвенций. Эти принципы должны быть положены в основу любой стратегии профсоюзного строительства.

4. Обоснование профсоюзного строительства в неформальной экономике

Работники неформальной экономики страдают от острого дефицита достойного труда и, как показывают результаты эмпирических исследований, в большей степени подвержены риску бедности, чем работники формальной экономики. Хотя некоторые профессии

обеспечивают достаточный уровень жизни и дохода, большинство занятых в неформальной экономике:

- работают в несоответствующих и небезопасных условиях;
- отличаются неграмотностью и низкой квалификацией, не имеют доступа к адекватным возможностям для обучения;
- получают непредсказуемый, нерегулярный и более низкий доход;
- имеют более длительный рабочий день, лишены права на ведение коллективных переговоров или представительство своих интересов, и нередко характеризуются двусмысленным или скрытым статусом занятости или видимой неполной занятостью;
- характеризуются большей физической и финансовой незащищенностью по сравнению с работниками формальной экономики вследствие того, что работа в неформальной экономике официально или фактически не попадает под действие законодательства о социальном обеспечении, медицинском страховании, защите материнства и других правовых механизмов охраны труда.⁵

⁵ МБТ: Доклад V (1): Переход от неформальной к формальной экономике, Женева, 2013.



Представительство интересов и защита неформальных работников относятся к исторической миссии профсоюзного движения, которая в виду необходимости построения всеохватного общества и обеспечения социального мира сегодня актуальна как никогда.

Привлекая работников неформальной экономики, организации трудящихся могут расширить свою членскую базу, «пополнить свои ряды» и нарастить численный потенциал. Наконец, расширение профсоюзного охвата за счет работников неформальной экономики увеличивает коллективную мощь рабочего движения как в национальном, так и в международном плане.⁶

В выводах МКТ 2002 года подчеркивается практическое значение свободы объединения для улучшения условий труда работников неформальной экономики, особенно женщин и молодежи:

«Отсутствие профсоюзных организаций и представительства интересов, в целом, лишает работников неформальной экономики целого ряда других прав в сфере труда. Они не могут отстаивать свои трудовые интересы путем коллективных переговоров, равно как и оказывать давление на директивные органы по таким вопросам, как доступность инфраструктуры, имущественные права, налогообложение и социальное обеспечение. Особенно лишены представительства и права голоса женщины и молодежь, которые составляют основу работников неформальной экономики.»

5. Проблемы профсоюзного строительства в неформальной экономике

Во многих странах мира профсоюзное движение тратит значительные усилия на привлечение работников неформальной экономики в новые или действующие профсоюзы. Политические и практические проблемы, с которыми сталкиваются профсоюзы на этом поприще, вызывают потребность

в разработке новаторских стратегий. Вот некоторые из этих проблем:

- Сложность вести традиционный социальный диалог и коллективные переговоры в условиях неопределенности трудовых отношений и неустановленного работодателя, если работники нанимаются кадровыми агентствами или подрядчиками. Одни и те же люди нередко трудятся в рамках разных трудовых отношений – то они работают на лицо, которое можно считать работодателем, то работают за собственный счет.⁷
- Во многих странах трудовое законодательство не распространяется на работников неформальной экономики, причем из сферы его действия подчас исключаются целые отрасли, такие как домашняя работа и сельскохозяйственный труд.
- Затратность и сложность профсоюзной работы в силу рассредоточенности работников и их нахождения в труднодоступных местах. Многие из занятых в неформальной экономике работают за собственный счет, производя товары и услуги на дому, собирая на улице вторсырье для последующей сдачи на переработку, или выполняя функции домашних работников в частных домах.
- Сомнения в целесообразности охвата работающих за собственный счет. Кроме того, не всех работников привлекает солидарность и коллективные действия; они могут не относить себя к работникам или заниматься конкурентными формами труда, что не способствует взаимодействию.
- Ограниченность административных и (или) финансовых возможностей.
- Многообразие неформальной экономики, что затрудняет разработку комплексной и последовательной стратегии профсоюзного строительства.

6 *Paving the way for formalization of the informal economy: Experiences and perspectives from ITUC-Africa and trade unions across Africa.* Copenhagen. LO/FTF Council, 2015.

7 МОТ: Неформальная экономика и достойный труд: руководство о средствах политики, способствующих переходу в формальную экономику, Женева, 2013.

«Профсоюзное строительство в неформальной экономике является на сегодняшний день одной из самых серьезных проблем африканского профсоюзного движения. В ее основе лежит необходимость в обновлении профсоюзного движения за счет увеличения охвата, в усилении коллективного голоса работников, расширении прав на ведение коллективных переговоров и возможностей влиять на социально-экономическую политику и меры в интересах людей, в укреплении и совершенствовании профсоюзной организации, что дало бы работникам возможности создавать общества самопомощи и взаимопомощи.»

Из выступления Кваси Аду-Аманквы, Генерального секретаря МКП Африки⁸

Эти проблемы говорят о том, что профсоюзное строительство в неформальной экономике – не простая задача. Тем не менее, организации трудящихся в разных странах мира разработали целый спектр новаторских и успешных стратегий профсоюзного строительства в условиях неформальной экономики. Описание некоторых из этих стратегий приводится в следующем разделе.

6. Стратегии профсоюзного строительства в неформальной экономике

В силу многообразия неформальной экономики и дополнительных препятствий, о которых говорилось выше, универсального подхода к профсоюзному строительству в неформальной экономике не существует. В данном разделе приводятся примеры и подходы, отражающие широкий спектр стратегий, используемых профсоюзными организациями. Такие стратегии могут включать в себя создание многоотраслевых или моноотраслевых профсоюзов, адресную работу с незащищенными группами, например, мигрантами, направление усилий на решение узких проблем, таких как социальное обеспечение, использование потенциала кооперации, активизацию коллективных переговоров. Эти стратегии не являются взаимоисключающими и могут стать отправной точкой для работы в других секторах или проблемных сферах. При этом также

подчеркивается, что важным инструментом достижения перемен является применение контрольных органов МОТ.

Некоторые профсоюзы, например, **Трудовой конгресс Сьерра-Леоне (ТКСЛ)**, сделали ставку на *объединении под своим началом работников многих отраслей*. ТКСЛ зарегистрировал десять профсоюзов работников неформальной экономики, объединяющих, согласно его заявлениям, 279.856 членов, представляющих различные отрасли, такие как торговля, транспорт, сельское хозяйство, рыболовство, сфера услуг и индустрия развлечений. Признавая характерную для неформальной экономики нестабильность дохода, ТКСЛ оказывает помощь этим профсоюзам, взимая вместо членских взносов, как в формальном секторе, минимальную плату за услуги. В ряде случаев ТКСЛ предпринимал усилия по защите интересов работников неформальной экономики и заключил принципиальное соглашение с Национальным фондом социального обеспечения и страхования (НФСОС) о распространении системы социального обеспечения и страхования на неформально занятых. Теперь при помощи профсоюза такие работники имеют доступ к дешевым кредитам и программам подготовки, осуществляемым НФСОС.⁹

Другой организацией, объединяющей работников самых разных отраслей, является **Конгресс южноафриканских профсоюзов (КЮАП)**. Его филиалы объединяют работников неформальной экономики в отрасли присутствия того или иного филиала, включая их в ряды своих членов. Среди них есть надомные работники, сиделки, водители такси, уборщики, охранники, рабочие плантаций и ферм, строители. КЮАП оказывает административную и финансовую помощь профсоюзу домашних работников при том, что он пока не входит в число его филиалов. В 2013 году КЮАП сформировал Рабочую группу по взаимодействию с незащищенными категориями работников, на заседаниях которой присутствуют представители всех филиалов, проводящих профсоюзную работу среди таких работников. Кроме того, Национальный орготдел КЮАП и его региональные представительства помогают уличным торговцам в создании собственных объединений и оказывают содействие в ведении переговоров с муниципальными органами по вопросу организации торговых мест.¹⁰

8 *Paving the way for formalization of the informal economy: Experiences and perspectives from ITUC-Africa and trade unions across Africa.* Copenhagen. LO/FTF Council, 2015.

9 Там же.

10 Там же.



Другие профсоюзы применяют моноотраслевой подход. **Фиджийский конгресс профсоюзов (ФКП)** добился расширения прав мелких фермеров, особенно в сфере выращивания сахарного тростника, путем создания в 1978 году Национального союза фермеров (НСФ), который теперь является одним из филиалов ФКП.¹¹ Объединение мелких фермеров в единую организацию позволило НСФ вести переговоры о цене на сахарный тростник с руководством сахарных заводов (которые в основном находятся в руках государства), а также представлять интересы своих членов в трудовых спорах и оказывать другие актуальные услуги. В настоящее время НСФ представляет интересы членов в трехсторонней комиссии сахарной промышленности на Фиджи.

В Сенегале профсоюзы работников транспорта, которые являются филиалами **Национальной конфедерации сенегалийских работников (НКСР)** и образованной им организации «**Энергия перемен**» (**ЭП НКСР**), активно участвуют в разработке и реализации системы медицинского страхования, распространяющейся на всех работников транспорта и их семьи (это примерно 400.000 человек). Вследствие этого Национальная комиссия по социальному диалогу была привлечена к разработке стратегии, направленной на распространение системы социального обеспечения на работников неформальной экономики.¹²

В Южной Корее профсоюзы строительных рабочих с нетрадиционными формами занятости, действующие с 1988 года, теперь входят в состав **Корейского союза строительных рабочих (КССР)**, который объединяет самых разных работников этой отрасли, включая работающих на непостоянной и независимой основе. Союз имеет в своем составе 24.000 членов, из которых 80 процентов являются операторами строительных машин. Заключен коллективный договор с подрядчиками и субподрядчиками, обязывающий их соблюдать положения трудового права и обеспечивать уважение профсоюзных прав всех работников. Коллективный договор позволяет заниматься профсоюзной работой (в том числе проводить мероприятия профсоюзной учебы) на стройплощадках, организовывать там выборы профсоюзных представителей и создавать комитеты

по охране труда. Работники имеют доступ к национальной программе страхования занятости и пенсионному плану, и надлежащим объектам бытового обслуживания, включая душевые кабины и столовые.¹³

В Перу **Федерация докеров и грузчиков (ФДГ)**, входящая в состав Перуанской конфедерации профсоюзов (ГКП), заключила коллективные договоры с Ассоциацией организаций оптовой торговли кукурузой, члены которой нуждаются в услугах разнорабочих как на рынках, так и в других местах. Эти договоры были заключены при поддержке Министерства труда и занятости. Федерация также заключила договоры с руководством оптового рынка Лимы по вопросам регулирования условий труда.¹⁴

Еще одним примером организации, применяющей моноотраслевой подход, является **Союз домашних работников Аргентины (СДР)**, входящий в состав Генеральной конфедерации труда (ГКТ). После ратификации Аргентиной Конвенции 2011 года о достойном труде домашних работников (№ 189) и принятия нового национального законодательства о домашнем труде первый коллективный договор в этой отрасли в соответствии с законодательно объявленными целями был заключен в 2015 году. В этой связи правительством была создана трехсторонняя Национальная комиссия по вопросам домашнего труда, включающая в себя представителей СДР и работодателей, которая позволила достичь договоренностей об уровне оплаты труда и профессиональной классификации работников. Постоянно действующий механизм контроля позволяет комиссии также заниматься рассмотрением вопросов охраны и гигиены труда.¹⁵

В Ливане трудовое законодательство не распространяется на домашних работников, будь то граждане страны или мигранты, и поэтому их права часто нарушаются. В период с мая 2012 по январь 2014 года МОТ, МКП и ряд НПО, занимающихся вопросами соблюдения прав человека, оказывали помощь **Федерации профсоюзов трудящихся Ливана (ФПТЛ)** в деле укрепления потенциала группы домашних работников-мигрантов в Ливане

11 Следует отметить, что НСФ зарегистрирован как объединение, так как он не был официально признан профсоюзом по национальному закону о профсоюзах.

12 МОТ: Неформальная экономика и достойный труд: руководство о средствах политики, способствующих переходу в формальную экономику, Женева, 2013.

13 M.R. Serrano and E. Xhafa: *From informal to secure and protected employment: The 'positive transitioning effect' of trade unions*, Global Labour University (GLU) working paper, ILO, Geneva, 2016.

14 ITUC and CSA-TUCA: *Experiencias sindicales de formalización mediante organización sindical y diálogo social en América Latina y el Caribe*, 2016.

15 Benítez de Gómez, L. and Brassesco, C.L.: *La acción sindical frente a la informalidad en el trabajo del hogar en Argentina*, 2016, неопубликовано.

посредством их ознакомления с профсоюзными правами, трудовым законодательством и международными трудовыми нормами, развития у них лидерских качеств в целях вовлечения в профсоюз большего числа домашних работников, а также организации взаимодействия с международным движением домашних работников. В результате при ФПТЛ был образован Учредительный комитет Союза домашних работников. На Учредительном конгрессе Союза, который состоялся в январе 2015 года, было избрано профсоюзное руководство.¹⁶ Союз домашних работников – прекрасный пример объединения трудящихся различных национальностей в условиях законодательных ограничений.

Вышеуказанный пример также показывает, что некоторые профессиональные сферы – в данном случае, домашний труд – требуют особого внимания в силу того, что являются привлекательными для категорий трудящихся, находящихся в незащищенном положении (в данном случае женщин-мигрантов). Это же подтверждает еще один пример – сбор урожая фруктов в Австралии, где **Национальный союз трудящихся (НСТ)**, который является филиалом Совета профсоюзов Австралии (СПА), оказывает помощь работникам Океании, прибывающим в Австралию по временной визе, главным образом, в целях работы по сбору урожая фруктов. Они нередко подвергаются злоупотреблениям и эксплуатации со стороны их работодателей, отчасти в силу того, что работают в удаленной местности – на фермах, расположенных вдали от городских центров. Сезонные работники сталкиваются в Австралии с рядом сложностей: им платят меньше, чем обещано, из их заработка не отчисляются взносы в пенсионный фонд, они вынуждены заключать трудовые договоры, не соответствующие требованиям австралийского законодательства, и у них нет представления о своих правах. В 2015 году НСТ стал проводить профсоюзную работу среди этих работников и подписал соглашения с профсоюзами в странах их происхождения – в том числе Самоа и Вануату – о защите мигрантов и предоставлении им необходимой информации как до отъезда, так и по прибытии в Австралию.

Некоторые организации направляют усилия не на отдельные категории трудящихся, а на решение

конкретных проблем, например, охрану и гигиену труда. Учеба и просвещение на тему охраны труда, как правило, находит положительный отклик как у работников, так и у работодателей, так как опасные факторы для здоровья и безопасности подрывают как доходы, так и производительность труда. В силу этого охрану труда можно сделать отправной точкой профсоюзного строительства.¹⁷ В Индии **«Хинд Маздур Сабха» (ХМС)** (переводится как Союз индийских рабочих) удалось объединить работников, занимающихся демонтажем судов, что является одной из самых опасных и наименее защищенных отраслей. Эта отрасль находится под жестким контролем работодателей, причем работники – в большинстве своем мигранты – не имеют никаких документов, удостоверяющих личность, что еще больше осложняет задачу их объединения в профсоюз. При помощи Союза работников бомбейского порта, докеров и разнорабочих ХМС начал обеспечивать этих трудящихся питьевой водой и услугами скорой помощи, договорившись с бомбейской больницей скорой помощи и Красным крестом о том, что машина скорой помощи будет осуществлять круглосуточное дежурство. Работникам были розданы членские карточки, также служащие для удостоверения их личности. В результате этой работы повысилась степень организации и представительства интересов трудящихся отрасли, что укрепило их доверие профсоюзам.¹⁸

Другая проблема, привлекающая внимание профсоюзов – социальное обеспечение. В таких странах, как **Филиппины, Таиланд и Бразилия** профсоюзы оказывают давление на государство для того, чтобы распространить действие системы социального обеспечения на работников неформальной экономики. Если на Филиппинах и в Таиланде профсоюзы воспользовались в этих целях трехсторонним характером национальной системы социального обеспечения, то в Бразилии Центральный союз трудящихся (ЦСТ) провел работу среди муниципалитета города Сан-Паоло и федерального правительства с тем, чтобы добиться разработки законодательства, отвечающего нуждам семей и микропредприятий, в том числе в целях создания механизма справедливого налогообложения и социальной защиты.¹⁹

16 Domestic Workers' Union in Lebanon, ILO, 2015, http://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=138 [последнее обращение 10 июня 2016 года].

17 Там же.

18 Там же.

19 Там же.



Профсоюзы – не единственная форма организации работников неформальной экономики. Например, Кооператив работников надомного обслуживания (КРНО), объединяющий тех, кто оказывает услуги по уходу за престарелыми в Нью-Йорке, является крупнейшим кооперативом работников в США: в Южном Бронксе его членами являются 2200 работников, а годовой доход превышает 40 млн долларов. Созданный в 1985 году при поддержке Нью-йоркского общества социально полезной деятельности, собственниками КРНО в настоящее время являются 1700 малоимущих женщин-мигрантов, в основном, афроамериканского и латиноамериканского происхождения. По завершении 4-недельного курса обучения базовым навыкам медицинской помощи и межличностных отношений членам кооператива, проходящим обучение, выдается соответствующее свидетельство. Затем они получают постоянную, несубсидируемую работу в рамках кооператива, продолжая профессиональное образование. Посредством повышения качества рабочих мест КРНО превратил сложности, с которыми сталкиваются эти женщины, в возможности обрести прочную экономическую независимость.²⁰

В Индии **Ассоциация самозанятых женщин (АСЖ)** одновременно выступает как официальный профсоюз национального уровня и первичная организация, цель которой состоит в том, чтобы обеспечивать членов работой путем создания кооперативов, находящихся в собственности и под управлением двух миллионов его членов. В частности, АСЖ оказывает содействие в создании кооперативов медицинских, акушерских услуг, а также услуг по уходу за детьми и престарелыми. Тем самым, по заявлениям АСЖ, «работники получают возможность работать и получать доход на постоянной основе в условиях отсутствия эксплуатации и более сильной переговорной позиции, будучи одновременно работниками и владельцами предприятия».²¹

В зависимости от целесообразности при содействии переходу работников в формальную экономику профсоюзы могут воспользоваться контрольными органами МОТ. Это можно сделать несколькими способами. Одним из ключевых механизмов для профсоюзов является Комитет по свободе объединения. В 2012 году Международная конфедерация профсоюзов и Международная

федерация работников строительной и деревообрабатывающей промышленности направили в КСО жалобу по вопросу о нарушении профсоюзных прав в Катаре. В этой стране трудятся примерно 1,2 млн мигрантов, из которых значительная часть занята на строительстве объектов Чемпионата мира по футболу 2022 года. Эти люди лишены права создавать профсоюзы и вести коллективные переговоры, работают в неприемлемых и небезопасных условиях, что нередко приводит к смертельным случаям. В ходе рассмотрения жалобы КСО обратился к правительству Катара с требованием устранить все ограничения для мигрантов в отношении свободы объединения. Впоследствии в связи с положением этой категории работников против Катары были использованы и другие контрольные механизмы, в частности, процедура протеста и обжалования. Так, в 2014 году делегаты от работников на МКТ в соответствии со Статьей 26 Устава МОТ подали жалобу о нарушении правительством Катара положений Конвенции 1930 году о принудительном труде (№ 29) и Конвенции 1947 года об инспекциях труда (№ 81). В связи с отсутствием прогресса по данному делу в ноябре 2015 года Административный совет МОТ принял решение направить в Катар трехстороннюю делегацию высокого уровня в целях оценки ситуации. Делегация посетила страну в марте 2016 года. В марте 2017 года Административный совет на своей 329-й сессии рассмотрит вопрос о назначении комиссии по расследованию, если действия правительства Катара, предпринятые по итогам работы трехсторонней делегации, будут признаны неудовлетворительными.

Вне зависимости от избранной стратегии профсоюзного строительства, работа по содействию переходу в формальную экономику может опираться на определенную последовательность шагов, перечень которых приводится ниже.

7. Рекомендации организациям трудящихся

Процесс создания организаций работников неформальной экономики и оказания им услуг может предполагать следующую последовательность базовых шагов:

1. Анализ складывающейся ситуации

- ✓ Проведение исследований и сбор данных в отношении характеристики, положения и

20 ILO: *Cooperating out of isolation: Domestic workers' cooperatives, Cooperatives and the world of work* No. 2. (Geneva, ILO COOP, 2014).

21 Там же.

потребностей работников и экономических единиц неформальной экономики. В эту работу могут входить кабинетные исследования, опросы, консультации, интервью или посещения соответствующих объектов, что следует осуществлять при участии широкого спектра заинтересованных сторон.

- ✓ Картирование существующих организаций работников неформальной экономики для оценки их задач, сильных и слабых сторон, потенциала взаимодействия и т.д.
- ✓ Выявление работников, находящихся в особо уязвимом положении, и определение (на основе имеющихся данных исследований) целевых групп, отраслей и сфер политики. Это может включать в себя определение того, сколько времени может занять процесс формализации.

2. Анализ правовой базы

- ✓ Подробное изучение положений Рекомендации № 204, других актуальных документов из Приложения к ней, в частности, основополагающих Конвенций МОТ (№ 87 и № 98) о свободе объединений, коллективных переговорах и праве на создание профсоюзов.
- ✓ Ознакомление с текстом Резолюции относительно усилий по содействию переходу от неформальной к формальной экономике. Принятая одновременно с Рекомендацией № 204, она содержит предложения о реализации Рекомендации и соответствующих мерах контроля, включающие применение контрольных механизмов МОТ и регулярные дискуссии на региональных конференциях.
- ✓ Организации трудящихся могут выступать с инициативами о пересмотре положений законодательства, подзаконных актов и политики на региональном, национальном и местном уровне для выявления проблем в системе социальной защиты, в том числе касающихся ее реализации. Это может включать в себя изучение законодательства и политики во всех трех аспектах устойчивого развития (экономическом, социальном и экологическом).

3. Анализ собственных ресурсов и разработка плана действий

- ✓ Проведение анализа устава, структуры и программ самой профсоюзной организации в

целях поиска оптимальных способов охвата работников неформальной экономики.

- ✓ Разработка плана действий для участия организации в процессе содействия переходу от неформальной к формальной экономике. На выполнение плана следует выделить достаточный объем финансовых и людских ресурсов. Возможные пункты такого плана проводятся ниже.

4. Реализация плана действий

- ✓ Организация кампании на национальном уровне при возможном взаимодействии со СМИ в целях содействия реализации положений Рекомендации № 204 и привлечения внимания к проблемам, возникающим в этой связи.
- ✓ Следует обратиться к государству с призывом принять или внести в законодательство и политику изменения в соответствии с Рекомендацией № 204, а также ратифицировать основополагающие трудовые нормы и другие актуальные документы, перечисленные в Приложении к ней.
- ✓ Социальные партнеры, в том числе представители неформальной экономики, должны участвовать во всех мероприятиях по принятию или изменению законодательства и политики. Они также должны играть активную роль в процессе контроля реализации соответствующего законодательства и политики.
- ✓ Организации трудящихся могут выступать с инициативами провести при их активном участии трехсторонние дискуссии национального уровня для рассмотрения проблем неформальной экономики, указанных в Страновой программе достойного труда (СПДТ) и Рамочной программе ООН по оказанию помощи в целях развития (ЮНДАФ). Они также могут счесть целесообразным принять участие в мероприятиях по достижению Целей ООН в области устойчивого развития (ЦУР), в частности, Цели №8 («Содействие неуклонному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех»), которая включает в себя Задачу 8.3 по формализации.
- ✓ На вышеописанной основе организации могут разработать оптимальную новаторскую стратегию охвата работников неформальной экономики. Ее отправной точкой может



быть просвещение и обучение, что затем станет одной из ключевых составляющих профсоюзного строительства. См. варианты стратегий профсоюзного строительства в разделе 6.

- ✓ После реализации начальных шагов может быть целесообразным создать структуры и процессы, позволяющие работникам неформальной экономики активно участвовать в процессе коллективных переговоров.

5. Формирование партнерств

- ✓ Организации трудящихся могут счесть целесообразным укрепить свои взаимосвязи с объединениями работников неформальной экономики и другими заинтересованными сторонами на национальном, региональном и международном уровне.
- ✓ Организации трудящихся могут получить помощь и рекомендации в МОТ, обратившись в Бюро по деятельности трудящихся (ACTRAV).

8. Дополнительная информация

- 📖 Рекомендация 2015 года о переходе от неформальной к формальной экономике (№ 204).
- 📖 Резолюция относительно усилий по содействию переходу от неформальной к формальной экономике.
- 📖 Международное бюро труда (МБТ). 2013. *Неформальная экономика и достойный труд: руководство о средствах политики, способствующих переходу в формальную экономику*. (Женева).
- 📖 Международное бюро труда (МБТ). 2013. *Переход от неформальной к формальной экономике*, доклад V(1), Международная конференция труда, 103-я сессия, Женева, 2014 (Женева).
- 📖 Международное бюро труда (МБТ). 2015. *Доклад комитета по переходу к формальной экономике: краткий протокол*, Международная конференция труда, 104-я сессия, Женева, 2015 (Женева).
- 📖 International Labour Office, ACTRAV (ILO). Forthcoming. *Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204) - A Workers' Guide*. (Geneva).

