

Свобода объединения на практике: извлеченные уроки

ДОКЛАД ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА

Свобода объединения на практике: извлеченные уроки

Глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом
реализации Декларации МОТ об основополагающих
принципах и правах в сфере труда

МЕЖДУНАРОДНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ ТРУДА
97-я сессия 2008

Доклад I (B)

МЕЖДУНАРОДНОЕ БЮРО ТРУДА ЖЕНЕВА

С настоящим докладом можно ознакомиться на сайте МОТ в сети Интернет (www.ilo.org/declaration)

ISBN 978-92-2-419481-8
ISSN 0251-3730

Первое издание, 2008

Названия, соответствующие принятой в Организации Объединенных Наций практике, и изложение материала в настоящей публикации не являются выражением какого-либо мнения Международного бюро труда ни о правовом статусе любой страны, района или территории, или их властей, ни о делимитации их границ.

Упоминание названий фирм и коммерческих изделий и процессов не означает их одобрения Международным бюро труда, как и отсутствие упоминания конкретной фирмы, коммерческого изделия или процесса не свидетельствует об их неодобрении.

Публикации Международного бюро труда имеются в продаже в крупных книжных магазинах или местных бюро МБТ во многих странах; их можно также получить непосредственно в Международном бюро труда; просьба обращаться по адресу: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse. Там же можно получить каталог изданий МБТ или список последних изданий, которые можно также заказать по электронной почте по адресу: pubvente@ilo.org. Посетите наш веб-сайт www.ilo.org/publns

Содержание

Сводное резюме	ix
Перечень сокращений	xv
Введение	1
Декларация 1998 года	1
Изменяющийся ландшафт	1
Глава I. Благоприятная среда	5
Прогресс в области ратификации норм	6
<i>Сравнение с другими основополагающими конвенциями</i>	8
Информация о фактическом применении принципов	8
<i>Тенденции, проявляющиеся в отношении предмета заявлений о несоблюдении норм</i>	9
<i>Демократия и гражданские свободы</i>	11
<i>Свобода объединения и гарантии представительства</i>	11
<i>Защита от антипрофсоюзной дискриминации и вмешательства</i>	12
<i>Право на ведение коллективных переговоров</i>	14
<i>Разрешение трудовых конфликтов и споров</i>	15
<i>Потенциал органов регулирования вопросов труда</i>	18
Глава II. Развитие ситуации с точки зрения ведения коллективных переговоров	21
Глобализация	21
Структурные преобразования в области занятости	23
Уровни ведения коллективных переговоров	25
Расширение тематики коллективных переговоров	27
Двусторонний и трехсторонний диалог	28
Глава III. Международные институты и инициативы	33
Международные организации работодателей и работников	33
<i>Создание Международной конфедерации профсоюзов (МКП)</i>	33
<i>Международная координация между работодателями</i>	34
<i>Глобальные федерации профсоюзов (ГФП)</i>	35
<i>Международные рамочные соглашения</i>	36

Другие средства содействия нормам и их осуществления	40
<i>Финансы и закупки: создание позитивных стимулов</i>	40
<i>КСО: укрепление на предприятиях культуры соблюдения принципа свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров</i>	42
<i>Торговые соглашения и права на организацию и на ведение коллективных переговоров</i>	45
Глава IV. Промышленные сектора и категории работников	49
Отраслевые перемены	49
<i>Сельское хозяйство и занятость в сельских районах</i>	49
<i>Государственные службы</i>	51
<i>Важнейшие службы</i>	52
<i>Образование</i>	53
<i>Службы здравоохранения</i>	54
<i>Нефтегазовая отрасль</i>	55
<i>Сектор розничной торговли</i>	55
<i>Судоходство</i>	55
Свободные экспортные зоны	57
Вызовы в неформальной экономике	59
<i>Трудности поддержания взаимосвязей с работниками и работодателями</i>	59
<i>Сети и организации</i>	60
<i>Роль профсоюзов</i>	61
<i>Роль организаций работодателей</i>	62
<i>Коллективные переговоры в неформальной экономике</i>	62
<i>Роль правительств</i>	63
Представительство трудовых мигрантов	64
<i>Ограничения прав профсоюзов</i>	65
<i>Применимость трудовых норм</i>	65
<i>Изменения в подходах профсоюзов</i>	66
<i>Современные действия национальных федераций профсоюзов</i>	67
<i>Глобальные федерации профсоюзов</i>	68
<i>Направления действий в защиту прав профсоюзов</i>	69
Глава V. Общий обзор технического сотрудничества	73
Реформирование трудового законодательства	73
Потенциал органов регулирования вопросов труда	74
Укрепление потенциала организаций работодателей и работников	75
Укрепление трипартизма и институциональное строительство	77
Предупреждение и разрешение споров	78
Информационно-пропагандистская деятельность	81
Помощь со стороны доноров	82
Оценки и извлеченные уроки	83
Глава VI. Взгляд в будущее: план действий на предстоящие четыре года	87

Приложения

I. Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда	91
II. Текст постановляющих положений Конвенции № 87	94
III. Текст постановляющих положений Конвенции № 98	96
IV. Таблица ратификаций Конвенций МОТ 87 и 98 и ежегодных докладов, направляемых МБТ в соответствии с механизмом реализации Декларации 1998 года (на 1 января 2008 г.).....	97
V. Резолюция 1952 года о независимости профсоюзного движения.....	100
VI. Резолюция 1970 года о правах профсоюзов и их отношении к гражданским свободам	101
VII. Сводная информация о проектах технического сотрудничества	104

Сводное резюме

В настоящем Глобальном докладе приводится глобальный обзор применения и реализации всеобщих принципов и прав, касающихся свободы объединения и ведения коллективных переговоров в год, ознаменовавший собой десятилетнюю годовщину принятия Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизма ее реализации и 60-ю годовщину принятия Конвенции 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию (87).

Все работники и работодатели имеют право создавать и присоединяться к организациям по собственному выбору, с тем чтобы содействовать и защищать свои кровные интересы и проводить коллективные переговоры с противоположной стороной. Они должны иметь возможность поступать таким образом в условиях свободы, без вмешательства противоположной стороны или государства. Свобода объединения является основополагающим правом человека и наряду с правом на ведение коллективных переговоров представляет собой непреходящую ценность для МОТ. Права на организацию и на ведение коллективных переговоров являются узаконенными правами, позволяющими содействовать демократии, целостной системе управления рынком труда и достойным условиям труда.

Настоящий Глобальный доклад, равно как и два предыдущих глобальных доклада на эту тему, опубликованные соответственно в 2000 и 2004 годах, исходит из того принципа, что достижение глобальной цели МОТ – обеспечение достойного труда для всех женщин и мужчин в условиях свободы, справедливости и равноправия, безопасности и достоинства человека – возможно лишь при условии, что они имеют право голоса в отношении решения этих проблем. Свобода объединения и право на организацию и на ведение коллективных переговоров – это основополагающие права человека. Их реализация оказывает глубокое воздействие на условия труда и жизни, а также на поступательность процесса развития экономических и социальных систем.

Благоприятная среда

Законодательные основы, предусматривающие необходимые защиту и гарантии, институты, способствующие ведению коллективных переговоров и разрешению возможных конфликтных ситуаций, эффективно действующие органы регулирования вопросов труда, а также сильные и действенные организации работников и работодателей являются основными элементами благоприятной и способствующей развитию принципов свободы объединения и ведения коллективных переговоров среды. С точки зрения создания такой благоприятной среды трудно переоценить роль правительств.

Ратификация конвенций

Ратифицируя международные трудовые Конвенции 87 и 98, касающиеся свободы объединения и ведения коллективных переговоров, правительства принимают на себя обязательство соблюдать соответствующие принципы и права. За последнее время был достигнут прогресс в обеспечении более широкой ратификации этих актов. Тем не менее, для всеобщей их ратификации требуются дополнительные усилия. На 31 декабря 2007 года общее число ратификаций Конвенций 87 и 98 составляет, соответственно, 148 и 158 при общей численности государств-членов МОТ – 181. Озабоченность должен вызывать тот факт, что Конвенция 87 в настоящее время стала наименее ратифицированной из восьми основополагающих конвенций МОТ. В настоящем Глобальном докладе государствам-членам предлагается подумать над тем, каким образом можно выправить создавшуюся ситуацию.

Соблюдение прав на практике

Хотя ратификация актов является важным элементом, первоочередной вызов заключается в практическом применении конкретной конвенции. Итоги работы контрольных органов МОТ свидетельствуют о необходимости расширения усилий по содействию соблюдению

этих прав и применению их принципов как ратифицировавшими, так и не ратифицировавшими эти акты государствами. В докладе говорится о некоторых важных позитивных сдвигах, происшедших в последнее время. Сократилось число жалоб на отсутствие гражданских свобод по сравнению с проблемами, возникающими в связи с соблюдением соответствующих прав и принципов. Так, представляется, что расширилось признание важности этих прав, однако на практике не изжиты еще проблемы, гарантирующие их реализацию.

В рамках этой общей тенденции нередко серьезные и распространенные случаи широкомасштабных увольнений, домогательств и преследований, тюремного заключения и насилия, в том числе убийств профсоюзных деятелей. Профсоюзы и организации работодателей, как и прежде, наталкиваются на трудности в своей повседневной деятельности. Проблемы возникают в связи с: ограничениями на создание организаций или присоединения к ним; вмешательством со стороны правительств и других сторон в деятельность организаций работодателей и работников; ограничениями на ведение коллективных переговоров; проявлениями дискриминации против членов профсоюзов; и неправомерными ограничениями, налагаемыми на право на забастовочную борьбу.

В последние годы контрольные органы МОТ регистрируют увеличение числа жалоб, касающихся фактов антипрофсоюзной дискриминации и вмешательства извне. Такие жалобы касаются причиняющих вред заинтересованным сторонам актов (в том числе увольнение, понижение в должности, перевод по службе, отказ в найме и т.д.) против руководителей профсоюзов и членов профсоюзов.

Вновь и вновь возникает проблема вмешательства в деятельность профсоюзов со стороны правительства. Менее зримые, но столь же пагубные, ограничения на свободу объединения возникают в тех случаях, когда это право попирается или не соблюдается на практике в результате давления извне и вмешательства в деятельность профсоюзов. Системы регистрации по-прежнему позволяют властям неправомерно действовать по своему усмотрению. Ограничения часто принимают форму чрезмерно высоких требований относительно членства в организациях или требований о получении предварительного разрешения на их деятельность. В то же время многие страны отказываются от законодательства или практики, которые гарантируют доминирующую или монопольную позицию единого профсоюза, хотя до сих пор имеются некоторые важные исключения.

В ряде стран по-прежнему исключаются многие категории работников, такие как госслужащие, сельскохозяйственные работники, надомные работники и моряки, из сферы

действия права на ведение коллективных переговоров. Некоторый прогресс достигнут, в частности, в отношении госслужащих и сельскохозяйственных рабочих. В некоторых случаях правительства вмешиваются в процесс коллективных переговоров путем подчинения коллективных договоров требованиям государственной экономической политики или же предварительному утверждению, либо внедряя систему обязательного арбитражного урегулирования коллективных споров, либо расширяя систему заключения индивидуальных трудовых договоров.

Роль правительств

Благоприятный климат для свободы объединения и ведения коллективных переговоров требует рационального законодательства и эффективных институтов, в том числе в целях урегулирования споров. Политическая воля – важнейшая предпосылка как для проведения в жизнь надлежащего законодательства, так и для действенного соблюдения законов. Правительства также нуждаются в необходимых административных и технических рычагах в поддержку этих принципов. Важную роль в деле содействия ведению коллективных переговоров играют сильные и эффективно действующие органы регулирования вопросов труда.

Контекст глобализации

Глобализация обострила конкурентную борьбу. Структурные технологические изменения выдвигают на повестку дня беспрецедентные вызовы для сегодняшних отраслей промышленности и традиционных методов представительства и ведения коллективных переговоров как для работников, так и для работодателей. Итоги различных обследований свидетельствуют, что соблюдение принципов свободы объединения и ведения коллективных переговоров оказывают положительное воздействие на конкурентоспособность и экономические показатели. Новые стратегии в области ведения коллективных переговоров ориентированы на обеспечение эффективности и производительности. Примеры последнего времени подтверждают потенциал процессов коллективных переговоров для успешного нахождения ответов новым вызовам, которые рассматриваются как средство, которое может быть адаптировано к вновь возникающим потребностям.

Структурные преобразования в области занятости

С появлением новых форм организации труда и новых видов трудовых правоотношений, ведущих к разделению рабочей силы на постоянных и временных работников, занятых

в одном и том же секторе отрасли промышленности или на аналогичных рабочих местах, встают новые проблемы. Нестабильность занятости, являющаяся результатом нетрадиционных трудовых правоотношений, заставляет, в частности, профсоюзы изыскивать новаторские подходы, чтобы охватить всех заинтересованных работников. Структурные преобразования, происходящие в сфере занятости, в частности те из них, которые связаны с приватизацией, новейшими технологиями, аутсорсингом и расширением производственных цепочек, а также появление новых видов трудовых правоотношений отрицательно сказываются на реализации принципов и прав на свободу объединения и ведение коллективных переговоров.

Уровни коллективных переговоров

Коллективные переговоры могут проводиться на различных уровнях, в зависимости от конкретной страны и отрасли/сектора. В некоторых странах они ведутся в рамках дифференцированных многоуровневых систем, в которых уровни ведения коллективных переговоров (межотраслевые, отраслевые и на уровне компании) взаимосвязаны или координируются между собой. Координация уровней ведения коллективных переговоров признается в качестве ключевого вопроса с точки зрения достижения желательных макро- и микроэкономических результатов. Определение уровня ведения коллективных переговоров, равно как и многие другие аспекты трудовых отношений, по-прежнему будет зависеть от конкретных национальных отраслевых или местных особенностей.

Темы коллективных переговоров

Предмет коллективных переговоров не ограничивается никакой совокупностью установленных тем и пунктов. Проблематика коллективных переговоров является отражением изменений, происходящих в сфере рынка труда. Сегодня в коллективные соглашения включаются также такие новые вопросы, как телетруд, трудовые правоотношения, защита конфиденциальности личных данных, альтернативные механизмы разрешения споров, а также проблемы ВИЧ/СПИДа. Расширяющейся темой коллективных переговоров становятся также компромиссы, на которые идут профсоюзы в обмен на обязательства работодателей сохранять производственные мощности в уже существующих местах.

Другие средства ведения диалога

Продолжался процесс внедрения иных средств ведения диалога, как правило, дополняющих собой коллективные переговоры. Однако, свобода объединения является обязательным условием для любого вида коллективного

представительства, а также для ведения подлинного двустороннего и трехстороннего диалога.

Институты и инициативы на международном уровне

Процесс усиливающейся интеграции экономик и взаимозависимость государств приводит к дальнейшей активизации международных действий. Отмечалось дальнейшее развитие широких инициатив – от принятия кодексов поведения компаний и международных рамочных соглашений до проведения дву- и многосторонних правительственных инициатив. Заинтересованные стороны на международном уровне, в частности международные организации работников и работодателей, также принимали меры к тому, чтобы усиливать эффективность своей деятельности. Во многих случаях их сила обеспечивалась благодаря их объединению и сотрудничеству.

За последние четыре года усилилась тенденция заключения международных рамочных соглашений (МРС), и, скорее всего, она продолжится и в будущем. К декабрю 2007 года число таких соглашений достигло 61 и они охватили приблизительно 5 млн. работников. В последние несколько лет трудовым нормам все более пристальное внимание в ходе своей деятельности стали уделять финансовые институты, предоставляющие средства на цели развития (ФИР), включая Всемирный банк и региональные банки развития. ФИР все чаще требуют от заемщиков придерживаться норм национального трудового законодательства и международных трудовых норм. Это является также признанием того факта, что соблюдение прав на свободу объединения и на ведение коллективных переговоров является, помимо прочего, фактором рациональной экономической политики.

Инициативы в области корпоративной социальной ответственности могут содействовать соблюдению трудовых норм. Вызов заключается в том, чтобы обеспечить их разработку и проведение с участием представительных профсоюзов и включать в них аспекты гарантий соблюдения принципов свободы объединения и ведения коллективных переговоров.

Двусторонние и многосторонние соглашения о свободной торговле, а также региональные механизмы экономической интеграции все чаще включают социальные и трудовые положения, касающиеся международных трудовых норм и, в том числе, принципы свободы объединения и ведения коллективных переговоров.

Необходимость борьбы с социальной изоляцией

Отдельные сектора экономической деятельности и некоторые категории работников и

работодателей более трудно поддаются объединению в организации. Причины этого коренятся либо в отсутствии надлежащего законодательства, либо в трудностях практического порядка. Например, местоположение и другие технические причины затрудняют процесс организации работников сельского хозяйства. На государственной службе действуют различные ограничения либо с точки зрения права госслужащих на объединение, либо их права на ведение коллективных переговоров и на забастовочную борьбу. Это касается, в первую очередь, служб, которые считаются жизненно важными. Несмотря на многие завоевания, учителя и работники здравоохранения по-прежнему сталкиваются с трудностями при реализации своего права на организацию и ведение коллективных переговоров. И, тем не менее, во многих государствах-членах и в этих секторах удалось добиться многого, и это является доказательством того, что прогресс возможен при наличии доброй воли.

Поддержание поступательности движения к объединению лиц, не являющихся членами той или иной организации

Рационально функционирующие рынки труда ведут к повышению экономической эффективности и к созданию доходов, обеспечивают социальную справедливость, мирное разрешение трудовых споров, а также устойчивое социальное и экономическое развитие. Этих целей невозможно достичь, если многочисленные категории работников исключены из сферы защиты и привилегий, предусмотренных в законодательстве и на практике.

Профсоюзы стремятся к объединению неорганизованных работников. Таковыми являются работники во вновь возникающих отраслях и секторах экономической деятельности; лица, поддерживающие различные нетрадиционные трудовые правоотношения; работники свободных экспортных зон и неформальной экономики; и трудящиеся-мигранты. Все большее внимание уделяется членству в организациях женщин и молодежи. Эти меры сочетаются с расширением сотрудничества между профсоюзами и их слиянием на национальном и международном уровнях, что позволяет усиливать их мощь и мобилизовать свои силы в целях решения проблем и задач, встающих в процессе глобализации. При этом глобализация дала возможность профсоюзам добиваться того, чтобы их голос был услышан не только у себя на родине, но и на предприятиях всех производственных цепочек, на международных рынках и самой широкой аудитории.

В некоторых свободных экспортных зонах (СЭЗ) право на организацию и ведение коллективных переговоров закреплено законодательным порядком, но на практике не соблюдается.

Несмотря на определенный прогресс в этой области в последнее время, вполне очевидно, что для того, чтобы нормой жизни стали до сих пор немногочисленные случаи успеха, необходимо обеспечить принятие энергичных мер в сфере трудового законодательства и надзора за его исполнением, а также в области ведения подлинно коллективных переговоров.

В некоторых странах значительное большинство работников занято в неформальной экономике, а неформальный характер их работы ведет не только к отсутствию их правовой защиты, но и к их коллективной немоте. В целом, низким остается членство в профсоюзах и весьма редко имеет место заключение коллективных договоров. Реальностью сегодняшнего дня остается пропасть в применении трудовых норм в неформальной экономике, в результате чего во многих случаях снижается заработная плата работников неформального сектора, более длительным становится их рабочее время, более опасными и вредными становятся условия их труда и нередки случаи злоупотреблений в отношении таких работников. Чтобы принципы свободы объединения и ведения коллективных переговоров стали действенными в неформальной экономике, они должны строиться на принципах правового регулирования. В этом отношении основная роль отводится правительствам.

Повышающаяся мобильность трудовых ресурсов ставит перед профсоюзами важные вызовы. Эти вызовы носят тройной характер: защита прав трудящихся-мигрантов на объединение в организации и на ведение коллективных переговоров, в том числе в отношении лиц, находящихся на нелегальном положении; их организация; и обеспечение достойных условий труда для трудящихся-мигрантов. Правовые системы в ряде стран по-прежнему ограничивают профсоюзные права трудящихся-мигрантов. Членство в массовых и сильных профсоюзах и федерациях наряду с местными работниками наделяет трудовых мигрантов голосом в обществе и в сфере труда, обеспечивая тем самым соблюдение их равных прав и давая возможность не допускать принудительный труд и пресекать практику продажи трудящихся-мигрантов.

Ответ МОТ – техническое содействие

Содействие со стороны МОТ осуществляется в форме информационно-пропагандистской и разъяснительной деятельности, обучения, предоставления консультативных услуг и технического сотрудничества в целях развития институтов и расширения их потенциальных возможностей. Результатов удается добиться благодаря шести основным инструментам, обеспечивающим перемены: реформе трудового законодательства; расширению потенциальных возможностей органов регулирования

вопросов труда; укреплению организаций работодателей и работников; развитию трипартизма и институционального строительства; предотвращению и урегулированию споров; и проведению информационно-пропагандистской деятельности.

Важнейшим элементом является расширение потенциала трехсторонних участников МОТ в целях претворения в жизнь принципов и прав в области свободы объединения и ведения коллективных переговоров. Декларация МОТ и ее поощрительные механизмы реализации ориентированы на то, чтобы оказывать содействие как ратифицировавшим, так и не ратифицировавшим акты государствам-членам. В последнее время отмечалось сокращение внебюджетного финансирования, непосредственно связанного с техническим сотрудничеством в области свободы объединения и ведения коллективных переговоров. Для того чтобы МОТ могла действительно помогать своим государствам-членам, жизненно важно обеспечить дополнительное финансирование, включая внебюджетные ресурсы, и поэтому следует признать ценность и важность продолжающейся поддержки в этом отношении со стороны некоторых доноров.

Оценки и извлеченные уроки

Результаты оценок о последствиях и долговечности проектов, проводимых по вопросам свободы объединения и ведения коллективных переговоров, свидетельствуют, что благодаря техническому сотрудничеству удалось оказывать поддержку усилиям правительств благодаря оказанию им помощи по составлению проектов и принятию законодательства и при этом содействовать участию трехсторонних партнеров в этом процессе. Проекты МОТ стимулируют процесс создания и совершенствования деятельности институтов социального диалога. Обучение и поддержка оказывалась тем, кто несет ответственность за вопросы разрешения трудовых споров, в том числе представителям судебных органов. Что еще более важно, в ходе проектов оказывалось содействие или проводилась подготовка большого числа членов профсоюзов, при этом они получали информацию о новых трудовых законодательных актах, а также осуществлялось их обучение по основным методам проведения коллективных переговоров. Помимо этого, в ходе проектов

оказывалась помощь или проводилось обучение многих работодателей по тем же темам и стимулировались трехсторонние дискуссии по многочисленным вопросам.

План действий на ближайшие четыре года

МОТ будет продолжать вскрывать причины отсутствия ратификации конвенций МОТ и принимать надлежащие меры по оказанию помощи правительствам по преодолению препятствий на пути ратификации международных актов. Трудно переоценить важность оказания содействия организациям работников и работодателей по укреплению их потенциала, а также заинтересованным правительственным ведомствам и институтам, чтобы они могли содействовать соблюдению соответствующих прав и принципов.

В ноябре 2008 года Административный совет МБТ рассмотрит вопрос о принятии плана действий по свободе объединения и ведению коллективных переговоров на ближайшие четыре года с учетом итогов обсуждения на сессии Конференции настоящего Глобального доклада. Уже с первого Глобального доклада на эту тему 2000 года стало очевидно, что основными задачами являются: содействие ратификации и действенному применению международных трудовых норм, касающихся свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров; оказание услуг трехсторонним участникам в областях, которые обеспечивают практическую реализацию этого принципа; и укрепление и расширение базы знаний МОТ, стимулирующей эту работу, а также осуществление Организацией разъяснительно-просветительской деятельности.

Содействие и реализация принципа свободы объединения и действенное признание права на организацию является стержнем мандата МОТ. Обе эти составляющие представляют собой не только вызов, но и новую возможность, поскольку они являются основными средствами поисков и нахождения решений другим проблемам, связанным со сферой труда. Это жизненно важные аспекты прав человека, демократии и социально-экономического развития государств. МОТ, при поддержке и участии своих трехсторонних участников, будет и дальнейшем продолжать добиваться прогресса на этом пути.

Перечень сокращений

АБР	Азиатский банк развития
АСЕАН	Ассоциация государств Юго-Восточной Азии
АСТРАВ	Бюро в интересах деятельности работников
АСТ/ЕМР	Бюро в интересах деятельности работодателей
ВКТ	Всемирная конфедерация профсоюзов
ВОЗ	Всемирная организация здравоохранения
ГФП	Глобальная федерация профсоюзов
ДЕГ	Инвестиционная компания Германии в интересах развития
ЕБРР	Европейский банк реконструкции и развития
ИОО	Интернационал общественного обслуживания
КСО	Комитет по свободе объединения
КСО	корпоративная социальная ответственность
МЕРКОСУР	Южноамериканский общий рынок
МИСТИ	Международный институт социально-трудовых исследований
МКСП	Международная конфедерация свободных профсоюзов
МКП	Международная конфедерация профсоюзов
МНК	многонациональная корпорация
МОР	Международная организация работодателей
МРС	международное рамочное соглашение
МФК	международная финансовая корпорация
НАФТА	Североамериканское соглашение о свободной торговле
ОАГ	Организация американских государств
ОЭСР	Организация по экономическому сотрудничеству и развитию
ПАМОДЕК	Программа по реализации Декларации
ПИИ	прямые иностранные инвестиции
ПКК	Консультативный профсоюзный комитет (при ОЭСР)
ПКР	Панафриканская конфедерация работодателей
ПРОМАЛКО	Программа по развитию сотрудничества между администрацией предприятия и работниками

СЕАРТ	Объединенный комитет экспертов МОТ/ЮНЕСКО по применению рекомендаций о положении учителей
СИНДИКООП	Проект по сокращению масштабов бедности среди незащищенных работников неформальной экономики посредством их объединения в профсоюзы – единство действий на кооперативных началах
COT	соглашения о свободной торговле
ССОТ	Североамериканское соглашение о сотрудничестве в области труда
СЭЗ	свободная экспортная зона
ФИР	финансовые институты, предоставляющие средства на цели развития
ФМО	Нидерландская компания по финансированию процесса развития
ЮНЕСКО	Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры
ЮСЭЙД	Агентство по международному развитию Соединенных Штатов Америки
SLAREA	Укрепление трудовых отношений в Восточной Африке
UNI (МПС)	международная профсоюзная сеть

Введение

1. Настоящий Глобальный доклад выходит в свет в знаменательное время. 2008 год знаменует собой десятую годовщину принятия Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизма ее реализации. Кроме того, это год 60-й годовщины принятия Конвенции 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию (87). Данная конвенция и Конвенция 1949 года о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров (98) являются основными международными актами по рассматриваемому вопросу. Содействие этим конвенциям во всем мире и обсуждение в рамках контрольных органов МОТ вопросов их соблюдения оказали воздействие на многие национальные законодательные акты и практику за последние шесть десятилетий. Опыт последнего времени применения Декларации 1998 года об основополагающих принципах и правах в сфере труда способствовал дальнейшей мобилизации международных усилий по поддержке принципов свободы объединения и действенного признания права на ведение коллективных переговоров. В ходе дискуссий основное внимание всегда уделялось этим проблемам в различных государствах-членах МОТ посредством программ технического сотрудничества.

Декларация 1998 года

2. Декларация МОТ 1998 года об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации напоминают нам, что МОТ с самого начала своего существования всегда была убеждена в том, что социальная справедливость является важнейшей предпосылкой всеобщего и прочного мира и что экономический рост – неотъемлемый, но не единственный элемент обеспечения справедливости, социального прогресса и сокращения масштабов бедности, что подтверждает необходимость для МОТ содействовать социальной справедливости и демократическим институтам. В ней также указывается, что гарантии основополагающих принципов и прав в сфере

труда имеют особую важность в том смысле, что они позволяют заинтересованным лицам требовать, в условиях свободы и опираясь на принципы равенства обращения, свою справедливую долю богатства, которое они помогают создавать, и тем самым в полной мере раскрывать свой человеческий потенциал.

3. В соответствии с Декларацией все государства-члены МОТ, даже те из них, которые не ратифицировали все соответствующие международные трудовые конвенции, несут обязательства, вытекающие из самого факта своего членства в Организации, соблюдать, содействовать применению и претворять в жизнь добросовестно и в соответствии с Уставом принципы, касающиеся основополагающих прав, которые являются предметом этих конвенций, а именно:

- a) свободу объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров;
- b) упразднение всех форм принудительного или обязательного труда;
- c) действенное запрещение детского труда;
- d) недопущение дискриминации в области труда и занятий.

4. Принятая высшим директивным органом МОТ – Международной конференцией труда, Декларация носит всеобщий характер и применяется в равной степени ко всем государствам-членам Организации. Она призывает Организацию и все международное сообщество оказывать содействие государствам-членам, включая те из них, которые пока не смогли ратифицировать все основополагающие конвенции, более активно соблюдать, содействовать и на практике применять основополагающие принципы и права в сфере труда.

Изменяющийся ландшафт

5. Настоящий Глобальный доклад является третьим по счету докладом, посвященным правам и принципам свободы объединения и действенного признания права на ведение коллективных переговоров. Первый Глобальный

доклад – *Ваш голос в сфере труда* был опубликован в 2000 году. Второй доклад на эту тему – *Объединение в организации в целях социальной справедливости* был внесен на рассмотрение Конференции в 2004 году.

6. Доклад *Ваш голос в сфере труда* был посвящен вопросам коллективного представительства в изменяющемся мире труда; в нем определялись такие социально изолированные или уязвимые группы, как сельскохозяйственные рабочие, работники государственного сектора и свободных экспортных зон, а также надомные работники и трудовые мигранты. В нем содержалась информация и приводились уроки, извлеченные из деятельности контрольных органов МОТ, равно как и успешные начинания в таких странах, как Польша, Индонезия и Южная Африка.

7. Во втором Глобальном докладе по этому вопросу – *Объединение в организации в целях социальной справедливости* были определены триединые меры в процессе постепенной реализации права на организацию и на ведение коллективных переговоров, а именно: ратификация международных трудовых норм; создание необходимых правовых и административных основ, позволяющих осуществлять надзор за соблюдением прав; и наделение правами социальных партнеров, в частности, посредством технического сотрудничества и политической консультативной помощи, с тем чтобы обеспечить соблюдение и уважение этих прав на практике.

8. В настоящем Глобальном докладе вновь рассматриваются эти вопросы, при этом преследуется цель нарисовать динамичную картину глобальных тенденций в области прав на организацию и на ведение коллективных переговоров. В главе I анализируются различные аспекты среды, благоприятствующей свободе объединения и правам на ведение коллективных переговоров. Признавая важность ратификации основных конвенций о свободе объединения и ведении коллективных переговоров,

даже при том, что их ратификация сама по себе не является гарантией их полноценного применения, в эту главу авторы включили новую информацию о ратификации и применении Конвенции 87 и Конвенции 98. В ней приводятся некоторые примеры прогресса в области применения указанных конвенций, а также отдельные факты хронического несоблюдения их положений.

9. В главе II представлен краткий обзор изменений последнего времени в области свободы объединения и ведения коллективных переговоров, а также выделены некоторые тенденции и аспекты ведения коллективных переговоров. Глава III посвящена рассмотрению процесса эволюции развития международных организаций работодателей и работников, а также таким инициативам, как корпоративная социальная ответственность и ее соответствующие системы и международные рамочные соглашения. В ней также приводится информация о соглашениях в области свободной торговли и других межправительственных действий, касающихся права на организацию и на ведение коллективных переговоров. В главе IV аспекты практики соблюдения прав на организацию и на ведение коллективных переговоров рассмотрены в отраслевом ракурсе; кроме того, в ней анализируется ситуация, складывающаяся в отношении трудящихся-мигрантов и работников неформальной экономики. Внимание уже привлекалось к этим двум группам в предыдущих глобальных докладах и в ходе дискуссии на эту тему на сессии Конференции. В главе V представлен обзор отдельных направлений деятельности МОТ, которые напрямую или опосредованно касаются содействия этим принципам и правам в государствах-членах; при этом преследуется цель оценить эту деятельность и извлечь из нее уроки.

10. В главе VI схематично приводятся элементы плана действий по свободе объединения и ведению коллективных переговоров на ближайшие четыре года.

Глава I

Благоприятная среда

11. Свобода объединения и право на ведение коллективных переговоров представляют собой основополагающие права. Они закреплены в Уставе МОТ и в прилагаемой к нему Филладельфийской декларации. Их ключевое значение неоднократно получало подтверждение со стороны международного сообщества, в частности на Всемирной встрече на высшем уровне в интересах социального развития, состоявшейся в 1995 году в Копенгагене, а также в Декларации МОТ 1998 года об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Эти права, обеспечивающие надлежащие возможности, позволяют продвигать и претворять в жизнь достойные условия в сфере труда.

12. Сильные и независимые организации работодателей и работников, а также действенное признание их права на ведение коллективных переговоров служат главным инструментом эффективного управления рынком труда. Коллективные переговоры представляют собой один из способов достижения приемлемых для всех сторон и плодотворных решений с точки зрения урегулирования потенциальных конфликтов в отношениях между работниками и работодателями. Они служат одним из средств формирования доверия между сторонами посредством переговоров, взаимного учета и удовлетворения различных интересов участвующих в переговорах сторон. Коллективные переговоры выполняют эту функцию, содействуя мирному, всеобъемлющему и демократическому участию представителей организаций работников и работодателей.

13. Непреходящее значение коллективных переговоров в XXI-м столетии связано с их потенциалом как мощного инструмента взаимодействия организаций работодателей и работников в целях решения экономических и социальных проблем. Они могут придавать силу голоса слабым, а также сокращать масштабы бедности и социальных изъязнов. Это может достигаться за счет проведения коллективных переговоров по проблемам, затрагивающим

реальные нужды сторон, а также за счет содействия добровольным соглашениям, направленным на укрепление благополучия отдельных граждан и предприятий.

14. Признание права на ведение коллективных переговоров служит ключом к представительству коллективных интересов. Оно строится на основе принципа свободы объединения и придает подлинный смысл коллективному представительству. Коллективные переговоры могут играть важную роль в повышении производственных показателей предприятий, управлении изменениями и формировании гармоничных трудовых отношений.

15. Коллективные переговоры как одно из средств, с помощью которых работники и работодатели достигают согласия по вопросам, затрагивающим сферу труда, имеют неразрывную связь с принципом свободы объединения. Право работников и работодателей создавать свои независимые организации служит предпосылкой для коллективных переговоров и социального диалога. Тем не менее, миллионы людей во всем мире все еще лишены этих основополагающих прав, а в тех странах, где эти права признаются, все еще сохраняются трудности с их применением. В некоторых странах права на объединение лишены определенные категории работников, либо незаконно приостанавливается деятельность организаций работников и работодателей или осуществляется вмешательство в их внутренние дела. В крайних случаях профсоюзные деятели подвергаются угрозам, арестам или даже лишаются жизни.

16. Для реализации права на свободу объединения и на ведение коллективных переговоров требуется благоприятная и открывающая новые возможности среда. Основными элементами благоприятной среды являются законодательные рамки, обеспечивающие необходимую защиту и гарантии, соответствующие институты, содействующие коллективным переговорам и рассмотрению возможных конфликтных ситуаций, эффективные органы регулирования

Вставка 1.1
Ратификация основополагающих Конвенций МОТ 87 и 98 после 2003 года

Ратификации в 2003 году	Конвенция 87:	Зимбабве
	Конвенция 98:	Армения и Новая Зеландия
Ратификации в 2005 году	Конвенция 87:	Маврикий и Уганда
Ратификации в 2006 году	Конвенция 87:	Армения, Вануату, Сальвадор и Черногория
	Конвенция 98:	Вануату, Сальвадор и Черногория
Ратификации в 2007 году	Конвенция 98:	Кувейт

вопросов труда, а также, что особенно важно, сильные и эффективно действующие организации работников и работодателей. Чрезвычайно важную роль в обеспечении такой благоприятной среды играют правительства.¹

Прогресс в области ратификации норм

17. Ратификация какой-либо конвенции представляет собой обязательство со стороны государства соблюдать положения этой конвенции в рамках своих национальных законодательств и практики. Основополагающие конвенции по свободе объединения и ведению коллективных переговоров, которыми являются Конвенции 87 и 98, продолжали оставаться предметом новых ратификаций и в последние несколько лет (см. вставку 1.1 и диаграмму 1.1).

18. По состоянию на 31 декабря 2007 года Конвенции 87 и 98 ратифицировали соответственно 148 и 158 государств из 181 государства-члена МОТ.² Это соответствует 82% и 87% всего членского состава МОТ.

¹ Разделы этой главы, посвященные действиям правительств, подготовлены на основе информации, предоставляемой МОТ в рамках ее официальных процедур. Это предусматривается в приложении к Декларации МОТ 1998 года, в пункте III. В 1) которого говорится о сборе и анализе информации в рамках установленных процедур, а также о выводах ежегодных обзоров и докладов, представляемых в соответствии со статьей 22 Устава.

² На конец 2007 г. Конвенцию 87 не ратифицировали следующие страны: Афганистан, Бахрейн, Бразилия, Бруней-Даруссалам, Вьетнам, Гвинея-Бисау, Индия, Исламская Республика Иран, Ирак, Иордания, Катар, Кения, Китай, Лаосская Народно-Демократическая Республика, Ливан, Малайзия, Маршалловы Острова, Марокко, Непал, Новая Зеландия, Объединенные Арабские Эмираты, Оман, Республика Корея, Самоа, Саудовская Аравия, Сингапур, Соединенные Штаты Америки, Соломоновы Острова, Сомали, Судан, Таиланд, Тимор-Лешти и Узбекистан. Конвенцию 98 не ратифицировали следующие страны: Афганистан, Бахрейн, Бруней-Даруссалам, Вьетнам, Индия, Исламская Республика Иран, Канада, Катар, Китай, Лаосская Народно-Демократическая Республика, Маршалловы Острова, Мексика, Мьянма, Объединенные Арабские Эмираты, Оман, Республика Корея, Самоа, Саудовская Аравия, Соединенные Штаты Америки, Соломоновы Острова, Сомали, Таиланд и Тимор-Лешти.

19. Доклад *Объединение в организации в целях социальной справедливости*, представленный в 2004 году, содержал информацию о том, что в Азиатско-Тихоокеанском регионе лишь чуть менее половины государств-членов ратифицировали Конвенцию 87 и чуть более половины государств-членов из этого региона ратифицировали Конвенцию 98, в то время как в Африке и Северной и Южной Америке уровень ратификации этих конвенций составил в пределах 85-98%, а в Европе – почти 100%. Информация, представленная в самое последнее время, свидетельствует об аналогичных тенденциях (см. таблицу 1.1). Следует также признать, что некоторые новые государства-члены МОТ из Азиатско-Тихоокеанского региона до сих пор не ратифицировали эти две конвенции.

20. Другой часто поднимаемый вопрос касается доли глобальной рабочей силы или доли в процентах населения мира, еще не охваченного положениями этих конвенций. В число тех, кто еще не ратифицировал обе эти конвенции входят и некоторые важнейшие в промышленном отношении государства, а также страны с высокой численностью населения и с обширной территорией. В этой связи значительная доля работодателей и работников мира остается без защиты, обеспечиваемой положениями этих актов международного права. Примерно половина всей рабочей силы государств-членов МОТ проживает в пяти странах, которые еще не ратифицировали Конвенцию 87 (Бразилия, Индия, Китай, Исламская Республика Иран и Соединенные Штаты Америки). За последние четыре года в этих странах не было предпринято никаких существенных мер для обеспечения ратификации этих норм.

21. Правительства ряда стран сообщают о том, что они планируют ратифицировать эти две конвенции и для этого ими предпринимаются необходимые шаги. Некоторые правительства указывают, что они сталкиваются с трудностями в связи с приведением своего национального законодательства или своей практики в соответствие с содержанием этих двух конвенций. Многие из них обращаются к МОТ за помощью в целях составления новых

Диаграмма 1.1. Количество ратификаций Конвенций 87 и 98 (1990-2007)

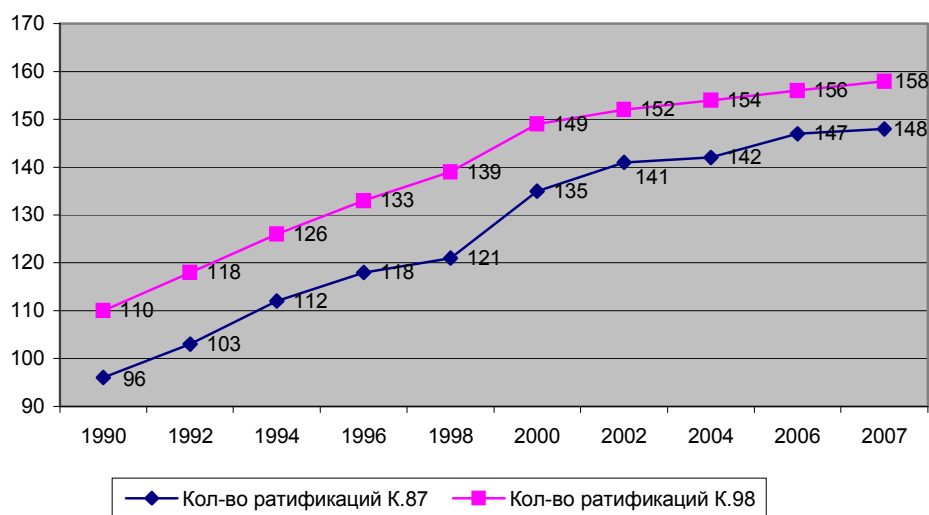


Таблица 1.1. Количество государств-членов, ратифицировавших Конвенцию 87 и/или Конвенцию 98 после 1950 г.

Регион	1950	1970	1995	2000	2003	2007	
						Кол-во	Доля в % ³
Африка							
Конвенция 87	0	23	32	42	46	48	91
Конвенция 98	0	30	40	51	51	52	98
Северная и Южная Америка							
Конвенция 87	1	18	28	30	32	33	94
Конвенция 98	0	18	26	30	30	32	91
АТР ¹							
Конвенция 87	0	5	8	12	13	14	45
Конвенция 98	0	7	12	15	16	17	55
Европа и Центральная Азия ²							
Конвенция 87	7	26	43	48	48	50	98
Конвенция 98	2	27	45	48	50	51	100
Арабские государства и Западная Азия							
Конвенция 87	0	2	3	3	3	3	27
Конвенция 98	0	4	5	5	5	6	55
Количество государств-членов	62	121	173	175	177	181	

¹ Исключая государства-члены из Арабских государств. ² Включая Азербайджан, Израиль, Казахстан, Кыргызстан, Таджикистан, Туркмению и Узбекистан. ³ Ратификации в виде доли в % от числа государств-членов в регионе.

Таблица 1.2. Ратификация основополагающих конвенций

	Новые ратификации после начала кампании в 1995 г.	Общее количество ратификаций на 31 декабря 2007 г.
Конвенция 29	35	172
Конвенция 87	34	148
Конвенция 98	32	158
Конвенция 100	37	164
Конвенция 105	55	170
Конвенция 111	45	166
Конвенция 138	103	150
Конвенция 182	165	165
Итого	506	1.293

законопроектов и формирования необходимых институтов.³

Сравнение с другими основополагающими конвенциями

22. Кампания, направленная на содействие ратификации основополагающих конвенций, включая Конвенцию 87 и Конвенцию 98, началась в мае 1995 года, после проведения Встречи на высшем уровне в интересах социального развития в Копенгагене. Эта кампания направлена на обеспечение всеобщей ратификации всех ключевых конвенций. В таблице 1.2 представлены результаты этой кампании по состоянию на конец 2007 года.

23. Ратификация восьми конвенций 181 государством-членом означала бы, что общее количество ратификаций достигло 1.448. В настоящее время удалось добиться уровня в 1.293 ратификации (89,3% от возможного совокупного показателя). Количество новых ратификаций всех восьми конвенций или подтверждений предыдущих обязательств достигло 506. Зарегистрировано 34 новые ратификации Конвенции 87 и 32 новые ратификации Конвенции 98. Это самые низкие показатели числа новых ратификаций по сравнению с остальными шестью основополагающими конвенциями.

24. Всеобщая ратификация этих конвенций означала бы 181 ратификацию каждой конвенции, что соответствовало бы уровню членского состава МОТ по состоянию на момент подготовки настоящего доклада в декабре 2007 года. Что касается Конвенции 87, зарегистрировано 148 ратификаций, а в отношении Конвенции 98 – 158 ратификаций. Несмотря на достигнутый прогресс в области ратификации Конвенций 87 и 98, они еще не получили столь широкой ратификации, как основополагающие конвенции

по вопросам принудительного труда, дискриминации или как Конвенция 1999 года о наихудших формах детского труда (182). Конвенция 98 имеет самый низкий уровень ратификации по сравнению с другими основополагающими конвенциями, за исключением Конвенции 1973 года о минимальном возрасте (138), у которой в 1995 году отмечался низкий уровень ратификации, но которая стала получать широкое признание после начала проведения кампании по ее ратификации.

25. Учитывая основополагающий характер Конвенции 87, вызывает озабоченность то, что уровень ее ратификации остается самым низким среди восьми основополагающих конвенций. Это еще более подчеркивает тот факт, что ряд крупных государств со значительной долей мировой рабочей силы пока не ратифицировали ее. В их число входят и четыре важнейшие в промышленном отношении государства, которые являются постоянными членами Административного совета МБТ.

Информация о фактическом применении принципов

26. Разумеется, ратификация не означает, что соответствующие права и принципы соблюдаются в полной мере. Принципы свободы объединения и ведения коллективных переговоров являются столь неотъемлемой частью основного мандата и функций МОТ, что вопрос об их соблюдении и осуществлении во всех государствах-членах МОТ, независимо от того, ратифицировали ли они соответствующие конвенции, стал предметом контрольных процедур, реализуемых Комитетом по свободе объединения. В следующем разделе представлена информация о фактическом применении принципов свободы объединения и прав на ведение коллективных переговоров, полученная благодаря усилиям контрольных органов МОТ за последние четыре года.

³ Информация о помощи со стороны МОТ представлена в главе V.

27. В течение периода с 2004 по 2007 годы Комитет Конференции по применению конвенций и рекомендаций рассмотрел 35 отдельных дел, касающихся Конвенции 87, и 16 дел, касающихся Конвенции 98. Заключение по шести из этих дел были включены в специальные пункты в доклады Комитета: в отношении Мьянмы в 2004 и 2005 годах и Беларуси в 2005 и 2007 годах в связи с невыполнением Конвенции 87, в отношении Бангладеш в 2006 году в связи с невыполнением Конвенции 98, а также в отношении Беларуси в 2006 году в связи с невыполнением обеих Конвенций 87 и 98.

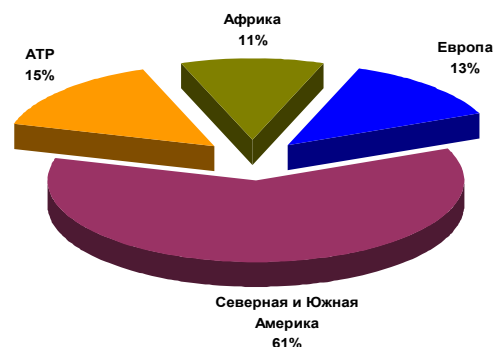
28. За период с марта 2004 года по июнь 2007 года Комитет Административного совета по свободе объединения (КСО) принял 366 индивидуальных докладов по делам, касающимся 82 стран. Большинство принятых докладов касались региона Северной и Южной Америки (204 доклада по странам Латинской Америки и 18 докладов по странам Северной Америки). Второе место среди регионов по количеству принятых докладов занимает Азия, в отношении которой было принято 56 докладов, в том числе четыре доклада в отношении Арабских государств (три доклада по Ираку и один по Бахрейн). В отношении стран Европы было получено 48 докладов, включая 28 докладов в отношении стран Центральной и Восточной Европы. В отношении Африки получено 40 докладов, что примерно соответствует уровню прошлых лет. В диаграмме 1.2 представлена разбивка по регионам (в %) заявлений с жалобами, рассмотренных КСО в течение указанного периода.

Тенденции, проявляющиеся в отношении предмета заявлений о несоблюдении норм

29. В двух предыдущих глобальных докладах были представлены статистические данные о заявлениях о несоблюдении норм, рассмотренных КСО, по соответствующим видам ограничений. В таблице 1.3 приводятся данные о доле в процентах по регионам заявленных нарушений, включенных в жалобы, подаваемые на рассмотрение КСО, по каждому виду ограничения. Тем самым он отражает мнения подающих жалобы организаций в отношении нарушений принципа свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров в своих странах, а не являются заключениями КСО после рассмотрения соответствующих заявлений о несоблюдении норм. Однако, в большинстве случаев организациям работодателей и работников удалось продемонстрировать обоснованность подаваемых ими в КСО заявлений о нарушениях положений норм.

30. Тенденции, изложенные ранее в 2004 году в докладе *Объединение в организации в целях*

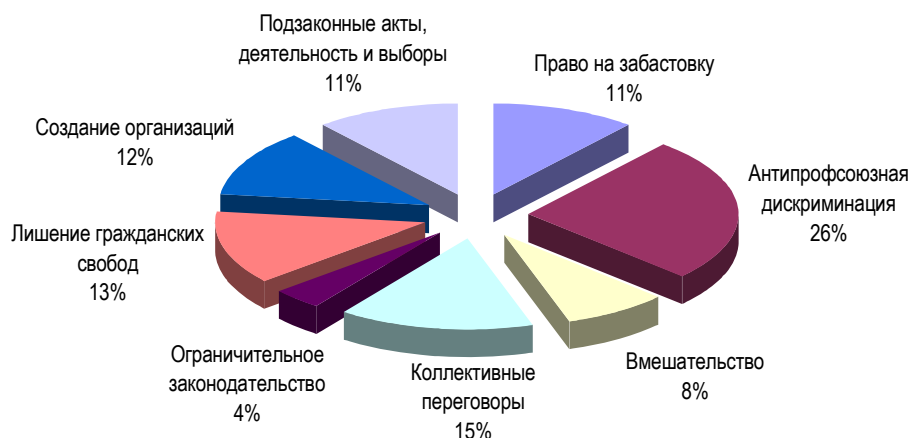
Диаграмма 1.2. Заявления о нарушении положений норм, рассмотренные КСО с марта 2004 г. по июнь 2007 г., по регионам



социальной справедливости, отражающие снижение заявлений с жалобами на лишение гражданских свобод, как правило, подтверждаются самыми последними данными. В течение 1995-2000 годов поступающие в КСО заявления с жалобами об ограничении гражданских свобод составляли примерно одну треть всех жалоб, однако их уровень постепенно снизился в течение периода 2000-2003 годов до 10% от всех жалоб и в 2004-2007 годах составлял 13%. С другой стороны, большинство заявлений с жалобами как в глобальном плане, так и по регионам, касается актов антипрофсоюзной дискриминации. Доля заявлений с жалобами на антипрофсоюзную дискриминацию увеличилась с 23% в 1995-2000 годах до 26% в 2000-2007 годах. Растет доля жалоб на вмешательство работодателей в деятельность профсоюзов, которая увеличилась с 4% в течение периода 1995-2000 годов до 6% в течение периода 2000-2003 годов и до 8% в течение периода 2004-2007 годов. Доля заявлений о нарушении прав на ведение коллективных переговоров возросла с 11% в течение периода 1995-2000 годов до 19% в течение периода 2000-2003 годов и снизилась до 15% в течение периода 2004-2007 годов. Несколько возросла доля заявлений о вмешательстве правительств в деятельность профсоюзов – с 8% в 1995-2000 годах до 9% в 2000-2003 годах и до 11% в 2004-2007 годах.

31. Эти тенденции, как представляется, указывают на то, что в то время как базовые институциональные рамки, необходимые для осуществления права на свободу объединения, уже постепенно формируются, повышенного внимания требуют практические проблемы, связанные с соблюдением этого права.

32. В течение периода 2004-2007 годов резко возросло количество жалоб, поданных в КСО. За период с марта 2004 года по июнь 2007 года

Диаграмма 1.3. Заявления с жалобами, рассмотренные Комитетом по свободе объединения (с марта 2004 г. по июнь 2007 г.) (все регионы)**Таблица 1.3. Предмет заявлений с жалобами, рассмотренных КСО за период с марта 2004 г. по июнь 2007 г. (доля в % от общего количества жалоб)**

	Лишение гражданских свобод	Ограничительное законодательство	Подзаконные акты, деятельность и выборы	Создание организаций	Право на забастовку	Антипрофсоюзные дискриминационные законы	Вмешательство	Коллективные переговоры
Всего (533 заявления)	13	4	11	12	11	26	8	15
Африка (83 заявления)	17	6	6	11	14	29	5	12
Северная и Южная Америка (292 заявления)	12	2	9	9	11	29	9	19
АТР (109 заявлений)	18	9	7	11	13	27	7	8
Европа (49 заявлений)	6	6	16	16	13	16	11	16

КСО принял 366 докладов о случаях нарушений, что на 34% выше, чем соответствующая цифра (273 доклада) за период 2000-2003 годов. Возросшее количество жалоб, подаваемых в КСО, отражает, с одной стороны, желание организаций работников и работодателей эффективно выражать свой, в некоторых случаях вновь приобретенный, голос, а с другой – новые вызовы и реалии, связанные с глобализацией. Определенную роль играет также и знакомство с механизмом подачи и рассмотрения жалоб.

33. За этот же период в КСО были поданы четыре жалобы от организаций работодателей:

две касались Европы, а две – стран Северной и Южной Америки. В этих жалобах речь идет о вмешательстве правительства в деятельность организаций работодателей (Албания); об отказе правительства допустить, чтобы членские взносы, выплачиваемые в организации работодателей, можно было вычитать из налогооблагаемой базы (Республика Молдова); о законодательном вмешательстве, препятствующем сторонам свободно определять уровень ведения переговоров (Перу); об аресте председателя организации работодателей и о трудностях, с которыми сталкиваются работодатели, участвующие в коллективных переговорах, а

также об их исключении из структур социального диалога, трипартизма и консультаций (Боливарианская Республика Венесуэла).

Демократия и гражданские свободы

34. Реализация принципа свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров зависит от обеспечения основополагающих гражданских свобод, в частности права на свободу и безопасность личности, свободы убеждений и слова, свободы собраний, права на справедливое и беспристрастное рассмотрение дел в независимых судах и защиты имущества организаций профсоюзов и работодателей.⁴ Несмотря на то, что в последние годы количество жалоб на нарушение таких основополагающих прав снизилось, фактом остается то, что в различных регионах мира все еще имеют место серьезные нарушения гражданских свобод.

35. За период с 2004 года по июнь 2007 года КСО рассматривал вопросы, связанные с нарушениями гражданских свобод, в частности в Боливарианской Республике Венесуэле, Гаити, Гватемале, Джибути, Зимбабве, Индонезии, Исламской Республике Иран, Камбодже, Китае, Колумбии, Мьянме, Непале, Республике Корея, на Филиппинах и в Эритрее. Некоторые дела были связаны с серьезными нарушениями гражданских свобод, включая убийства, похищение и исчезновение людей, угрозы, аресты и задержания лидеров и членов профсоюзов, а также с другими актами преследования и запугивания членов профсоюзов, нарушения свободы собраний и свободы слова. Тесно связаны с такими нарушениями и затягивание отправления правосудия, что иногда усиливает атмосферу безнаказанности, насилия и отсутствия безопасности, это высвечивает необходимость обеспечивать соблюдение гарантий осуществления надлежащих процедур.

Свобода объединения и гарантии представительства

36. Сегодня редко встречаются явные запреты на все типы организаций работников или ассоциации работодателей. Достигнут прогресс в устранении ограничений, особенно в ряде стран, входящих в Совет по сотрудничеству стран Персидского залива, в интересах возникающих форм представительства работников.

37. Одна из часто встречающихся форм лишения права на организацию заключается в предписании правительством какой-либо одной

организации, в которую должны входить работники, в то время как другие организации объявляются вне закона или их деятельность пресекается. Наиболее заметный прогресс, достигнутый в этой связи за последние 15 лет, заключается в прекращении существования финансируемых и контролируемых государством профсоюзных монополий во многих странах мира. Мавритания, Объединенная Республика Танзания, Республика Молдова и Эфиопия входят в число стран, которые в последнее время внесли соответствующие изменения в свое законодательство в целях обеспечения профсоюзного плюрализма. Нигерия также устранила положения, содержащие требования о том, чтобы все зарегистрированные профсоюзы присоединились к центральной организации трудящихся. В Бахрейне, где деятельность профсоюзов в частном секторе была разрешена в 2002 году, в настоящее время на рассмотрение парламента представлен проект поправки к Закону о профсоюзах, цель которой заключается в том, чтобы позволить работникам формировать на предприятии более одной профсоюзной организации. Кроме того, в настоящее время в Кувейте и Ливане рассматриваются поправки к законодательству о профсоюзной монополии. Государственная монополия все еще сохраняется в некоторых случаях, когда политическая власть принадлежит единственной партии и когда существует признанная или органическая связь между сторонами, осуществляющими политическую власть, и установленными участниками сферы труда.

38. Менее заметны, но в равной степени пагубны ограничения свободы объединения там, где реализация этого права невозможна или не поощряется на практике в результате оказания давления, преюдициальных действий и вмешательства со стороны работодателей и правительств в деятельность профсоюзов. Рассмотрение вопросов, связанных с такими ограничениями, требует защиты от актов антипрофсоюзной дискриминации и вмешательства извне. Ограничения сохраняются и в тех случаях, когда системы регистрации дают властям чрезмерную свободу действий при выдаче разрешений на создание и обеспечение функционирования организаций работодателей и работников. После упразднения монополий важный шаг в обеспечении гарантий подлинной свободы объединения заключается в создании механизма, позволяющего свободную и беспрепятственную регистрацию организаций работодателей и работников. Такие проблемы могут, в частности, сохраняться в странах, отказывающихся от систем обеспечиваемой государством профсоюзной монополии.

39. Случай с Беларусью служит примером широко распространенной антипрофсоюзной дискриминации и вмешательства извне, что

⁴ См. Резолюцию о правах профсоюзов и их отношении к гражданским свободам, Международная конференция труда, 54-я сессия, Женева, 1970, прилагаемую к настоящему Глобальному докладу.

Вставка 1.2**Беларусь: продолжающиеся прения о правах**

В ноябре 2003 года в связи с жалобой, представленной в соответствии со статьей 26 Устава МОТ, Административный совет назначил Комиссию по расследованию жалобы об ограничении права работников создавать организации по своему выбору и о вмешательстве правительства в дела профсоюзов в Беларуси. В 2004 году Комиссия по расследованию сформулировала в общей сложности 12 рекомендаций, касающихся соблюдения Конвенций 87 и 98. В 2005 и 2006 годах Комитет Конференции по применению конвенций и рекомендаций призвал правительство предпринять конкретные шаги для выполнения этих рекомендаций в специальном пункте своего доклада. На своей сессии в ноябре 2006 года Административный совет предложил правительству продолжить сотрудничество с МБТ.

За период с ноября 2006 года по март 2007 года было проведено несколько встреч между высокопоставленными представителями правительства Беларуси и миссиями высокого уровня МОТ. В январе 2007 года МБТ приняло участие в работе семинара для судей и работников прокуратуры Республики Беларусь, который проходил в Минске. Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций (на сессии в ноябре-декабре 2006 г.) и КСО (на сессии в марте 2007 г.) с интересом отметили, что некоторые рекомендации Комиссии по расследованию были выполнены, но выразили глубокую озабоченность по ряду вопросов, в частности в отношении регистрации профсоюзов и нового законопроекта о профсоюзах, который рассматривается в настоящее время в стране. КСО отметил, что применение в нынешних обстоятельствах некоторых положений этого проекта фактически привело бы к частичной монополии представительства работников.

На своей сессии в марте 2007 года Административный совет, отмечая, что диалог имеет место, призвал правительство Беларуси в полной мере сотрудничать с МОТ в целях выполнения всех рекомендаций Комиссии по расследованию и принял решение продолжать внимательно следить за развитием событий.

На сессии Конференции в июне 2007 года Комитет по применению конвенций и рекомендаций выразил мнение, что предпринятые шаги не затрагивают сути проблемы. В частности, он отметил озабоченность, выраженную в отношении законопроекта о профсоюзах, и призвал правительство энергично продолжить консультации со всеми социальными партнерами в стране, а также сотрудничество с МОТ в целях внесения изменений в законодательство, которые необходимы для того, чтобы привести национальное законодательство и практику в полное соответствие с Конвенцией 87 и рекомендациями Комиссии по расследованию.

В июне 2007 года, в соответствии с запросом Комитета Конференции, миссия МОТ нанесла визит в Минск, где она приняла участие в дискуссиях по законопроекту о профсоюзах. Она пришла к заключению, что в нынешнем виде данный законопроект не только не сможет разрешить ключевые проблемы, но и приведет к появлению ряда других важных и противоречивых проблем, для рассмотрения и разрешения которых неизбежно потребуется время.

В ноябре того же года Административный совет приветствовал заявленное правительством намерение добиться заключения соглашения между всеми заинтересованными сторонами по вопросу о профсоюзном законодательстве и принял решение держать этот вопрос под контролем.

фактически ведет к монополии в интересах доминирующей профсоюзной структуры, несмотря на формальное признание в рамках законодательства права на создание более чем одной организации (см. вставку 1.2).

40. В целом, как организациям работников, так и организациям работодателей приходится преодолевать новые препятствия в процессе своего становления. Ограничения часто приобретают форму чрезмерно завышенных требований о членском составе или требований о предварительном разрешении. Прогресс отмечается в странах всех регионов в сторону обеспечения полной гарантии права работодателей и работников создавать свои организации. Например, положения с требованиями о чрезмерно высоком пороговом уровне для создания организаций работодателей и работников были упразднены в Перу, Португалии и Уганде. Кроме того, после рассмотрения соответствующих жалоб в КСО была наконец осуществлена

регистрация организаций работодателей в Боснии и Герцеговине, а также в бывшей югославской Республике Македонии.

Защита от антипрофсоюзной дискриминации и вмешательства

41. Важно, чтобы профсоюзы и организации работодателей действовали в условиях полной независимости и свободы. Это подразумевает двойное отсутствие вмешательства: во-первых, вмешательства в деятельность этих организаций со стороны органов государственной власти, а во-вторых – со стороны организаций работодателей в отношении создания и деятельности организаций работников и наоборот. В последние годы контрольные органы МОТ отмечают рост количества жалоб на действия, связанные с антипрофсоюзной дискриминацией и вмешательством. Эти заявления с жалобами касаются действий, наносящих ущерб

Вставка 1.3

Защита от антипрофсоюзной дискриминации: что является достаточно эффективным средством ее недопущения?

Представленное недавно на рассмотрение КСО дело, касающееся Швейцарии, служит иллюстрацией тех вызовов, которые иногда возникают в связи с определением того, что служит достаточно эффективным средством борьбы с антипрофсоюзной дискриминацией. КСО отметил, что законодательство Швейцарии обеспечивает лучшую защиту (восстановление на работе) работникам, которые стали жертвами увольнения в нарушение принципа гендерного равенства, по сравнению с работниками, увольняемыми на основе антипрофсоюзной дискриминации. Это объясняется тем, что Закон о гендерном равенстве направлен на продвижение конституционного принципа равенства мужчин и женщин, в то время как защита от антипрофсоюзной дискриминации строится на основе Кодекса обязательств в контексте прав и обязательств сторон (добровольно заключаемого) договора о найме. В промежуточном докладе КСО отметил, что выплата номинальной компенсации в связи с увольнением за профсоюзную деятельность в некоторых кантонах Швейцарии не служит достаточным сдерживающим фактором для антипрофсоюзной дискриминации, поскольку ее размер равняется примерно трехмесячному окладу работника и не превышает оклада за шесть месяцев. Поэтому Комитет предложил правительству принять меры для обеспечения такого же уровня защиты для профсоюзных представителей, которые страдают от антипрофсоюзной дискриминации, как и для жертв увольнений, связанных с нарушением принципа равного обращения между мужчинами и женщинами, включая возможность восстановления на работе, и выступил за продолжение трехстороннего диалога по этому вопросу, включая обзор ситуации в некоторых кантонах в отношении компенсации в связи с увольнениями за профсоюзную деятельность.

(увольнений, понижения в должности, перевода на другую работу, отказа в приеме на работу и т.п.), предпринимаемых, прежде всего, работодателями, включая правительства, которые выступают в качестве работодателя по отношению к должностным лицам и членам профсоюзов, или в связи с созданием профсоюза или членства в нем, либо в связи с участием в профсоюзной деятельности. На противоправные действия, связанные с вмешательством, приходится более половины жалоб, если учесть также жалобы, касающиеся вмешательства со стороны правительств в деятельность профсоюзов, например посредством ограничительного законодательства.

42. Жалобы, касающиеся антипрофсоюзной дискриминации и актов вмешательства, свидетельствуют о необходимости принятия мер и санкций, которые были бы достаточными для недопущения их повторения. Процедуры, направленные на выправление ситуации, должны быть быстрыми, недорогостоящими и беспристрастными. Что касается же необходимости принятия мер для исправления положения, контрольные органы МОТ неоднократно отмечали, что законодательство не гарантирует достаточную защиту от проявлений антипрофсоюзной дискриминации, если работодатели могут на практике уволить любого работника, даже если они выплачивают предписанную законом компенсацию в случае необоснованного увольнения, когда подлинной причиной является профсоюзная деятельность работника или его членство в профсоюзе. Если работника невозможно восстановить на рабочем месте,

правительства должны обеспечивать, чтобы соответствующим работникам выплачивалась надлежащая компенсация, которая представляла бы достаточное наказание, чтобы впредь не допускались увольнения по причине профсоюзной деятельности. В этой связи поднимались вопросы в различных странах, включая, например, Камбоджу, Гонконг (Китай) и Швейцарию (см. вставку 1.3).

43. Что касается применения достаточно быстрых и беспристрастных процедур, основной проблемой остаются задержки в отправлении правосудия. Задержки в отправлении правосудия заключаются в отказе в правосудии и соответственно лишении профсоюзных прав конкретных лиц. Отмечается также, что базовые нормативные акты, содержащие положения о запрете антипрофсоюзной дискриминации, не являются адекватными, если они не сопровождаются процедурами, обеспечивающими гарантии эффективной защиты.

44. В последние годы в ряде стран принимаются меры в целях создания или укрепления механизма рассмотрения жалоб работников, касающихся фактов антипрофсоюзной дискриминации. За последние четыре года Армения, Индонезия, Йемен, Чешская Республика, Фиджи и Уругвай приняли новое законодательство или создали новые механизмы и применяют новые процедуры в целях запрета антипрофсоюзной дискриминации и вмешательства в профсоюзную деятельность, а также предусматривают новые санкции и средства, оказывающие сдерживающее воздействие и способствующие выправлению ситуации в этом плане.

Вставка 1.4**Республика Корея: достигнутый прогресс и остающиеся вызовы**

Дело Республики Кореи оказалось самым затянутым в Комитете по свободе объединения, поскольку его рассмотрение началось еще в марте 1992 года. За это время были предприняты существенные шаги с точки зрения признания профсоюзных прав в законодательстве и практике страны, включая признание многочисленных профсоюзов на национальном уровне, что позволило узаконить в 1999 году Конфедерацию корейских профсоюзов (ККП); принятие Закона о профсоюзе учителей, что позволило узаконить в 1999 году Профсоюз корейских учителей и работников просвещения; и принятие Закона о создании и функционировании профсоюзов государственных служащих, в котором признаются права государственных служащих на создание своих организаций.

Помимо необходимости завершить текущую работу над внесением поправок в законодательство, наиболее важным вызовом остается эффективное формирование на практике гармоничных рамок трудовых отношений. Действительно, господствующая традиция сохранения трудовых отношений конфронтационного характера и соответствующая среда, способствующая криминализации профсоюзной деятельности, формировали климат, который часто не мог способствовать разрешению остающихся вопросов законодательного и иного характера.

Республика Корея присоединилась к ОЭСР в 1996 году. В тот момент Совет ОЭСР поручил своему Комитету по занятости, труду и социальным вопросам осуществлять на регулярной основе мониторинг достигнутого в Республике Кореи прогресса с точки зрения реформ трудового законодательства и трудовых отношений. Этот мониторинг осуществлялся, в частности, на основе информации, предоставляемой Комитетом МОТ по свободе объединения. В 2006 году Совет ОЭСР принял решение прекратить этот мандат на проведение мониторинга и предложил правительству Республики Кореи представить соответствующую информацию о дальнейшем развитии событий весной 2010 года.

В последнее время состоялись дискуссии о ратификации Конвенций 87 и 98, однако пока не было установлено никаких сроков.

Право на ведение коллективных переговоров

45. В некоторых странах, например в Кабо-Верде и Гонконге (Китай), не предпринимается мер, направленных на содействие механизму ведения переговоров. В других странах правительства сосредотачивают свои усилия на строго ограничительном толковании терминов «условия страны» и «там, где это необходимо», содержащихся в статье 4 Конвенции 98, когда контрольные органы выражают озабоченность по поводу средств сдерживания, препятствий и полного запрета на проведение свободных и добровольных переговоров. Что касается Австралии, Комитет экспертов выразил озабоченность в связи с положениями Закона 1996 года об отношениях на рабочем месте с изменениями, принятыми в 2005 году, которые предусматривают верховенство индивидуальных контрактов над коллективными договорами, а также в связи с ограничениями, предусмотренными в этом законе, в отношении ведения переговоров на любом уровне выше уровня предприятия, а также в отношении четко выраженного запрета на проведение переговоров по широкому кругу вопросов, которые обычно составляют общий предмет свободных и добровольных переговоров. Данные, представленные Статистическим бюро Австралии, свидетельствуют о снижении членского состава профсоюзов с 45,6% в августе 1986 года до 20,3% в августе 2006 года.

46. Аналогичный опыт Новой Зеландии мог бы помочь вскрыть причины такого значительного снижения уровня членского состава профсоюзов. В 1990-е годы, когда Закон о трудовых договорах способствовал продвижению индивидуальных соглашений в ущерб коллективным договорам, уровень членского состава профсоюзов в Новой Зеландии также резко снизился. Медленный, но неуклонный рост членского состава профсоюзов стал наблюдаться после принятия Закона 2000 года о трудовых отношениях, который направлен на восстановление равноправного положения в отношении коллективных переговоров посредством новых правовых рамок.⁵

47. Дальнейший прогресс наблюдается и в других странах. Контрольные органы отмечают, что в Канаде (провинция Онтарио) усилия, направленные на содействие заключению взаимовыгодных коллективных договоров между профсоюзами сектора образования и школьными советами, впервые в истории сектора привели к тому, что во всех 122 случаях проведения переговоров между советами школ, финансируемые государством, и их учителями были заключены четырехлетние соглашения. Принятые на Фиджи поправки к законодательству

⁵ См.: B. Foster and I. McAndrew: "Growth and innovation through good faith collective bargaining: An introduction to the conference collection", in *New Zealand Journal of Industrial Relations*, Vol. 28, No. 2, 2003. p. 118.

позволили устранить завышенные пороговые уровни представительства, которые требовались для признания права на ведение коллективных переговоров, что тем самым позволило закрепить обязательство вести переговоры независимо от того, представляет ли профсоюз абсолютное большинство работников в данном подразделении. Контрольные органы МОТ смогли отметить позитивное развитие событий в отношении права учителей, которые являются госслужащими в Германии и Эквадоре, принимать участие в коллективных переговорах. В Уругвае были учреждены три органа для проведения переговоров, в том числе в аграрном и государственном секторах, и, кроме того, были сформированы 20 групп комитетов по заработной плате. Соглашения были заключены в 19 из этих комитетов.

48. Ряд стран по-прежнему исключают важные категории работников, такие как государственные служащие, сельскохозяйственные рабочие, домашняя прислуга и моряки, из сферы действия права на ведение коллективных переговоров. Вместе с тем отмечается определенный прогресс в области законодательства и практики, особенно в отношении государственных служащих и сельскохозяйственных рабочих. Примеры таких изменений приводятся в главе III.

49. По-прежнему отмечаются случаи вмешательства со стороны правительства в процесс коллективных переговоров и могут касаться, например, подчинения коллективных договоров экономической политике правительства, обязательного утверждения коллективных договоров правительством, установления уровня, на котором должны вестись коллективные переговоры, введения обязательных арбитражных процедур для прекращения коллективных споров или продвижения индивидуальных трудовых договоров с работниками, не входящими в профсоюзы, в ущерб коллективным договорам и соглашениям. Однако, прогресс также отмечается в устранении ограничений на ведение коллективных переговоров. Например, Сингапур отменил требование об утверждении правительством содержания коллективных соглашений, а в Аргентине были устранены ограничения на сферу охвата коллективных договоров. Юридическая сила коллективного договора уже не обуславливается «национальными экономическими интересами» в Египте и Объединенной Республике Танзании. Бразилия и Турция упразднили положения, в соответствии с которыми устанавливался обязательный арбитраж в целях прекращения коллективных трудовых споров. В Зимбабве принято законодательство, направленное на ограничение обязательного арбитража теми случаями, которые могут быть обоснованы в соответствии с Конвенцией 98.

Разрешение трудовых конфликтов и споров

50. Конфликты, приводящие к забастовкам, прекращению работы, снижению темпов работы или иным формам забастовочной борьбы, по-прежнему широко распространены как в государственном, так и в частном секторе. Одной из потенциальных возможностей профсоюзов является то, что они способны мобилизовать рабочую силу на забастовку. Право на забастовку по-разному реализуется в различных странах и секторах. Используются также услуги третьих сторон в виде арбитража, посредничества или примирения в качестве средства разрешения трудовых споров, чтобы избежать прекращения работы.

51. Право на забастовку признается в международных актах, но часто незаконно ограничивается в законодательстве и на практике во многих государствах-членах МОТ, особенно на государственной службе ряда стран. В некоторых странах забастовки, как правило, носят широкомасштабный характер независимо от того, признаются ли они на официальном уровне, в то время как в других странах они происходят менее часто. Основания для забастовок могут быть разными в зависимости от того или иного сектора. Результаты проведенных недавно исследований свидетельствуют о том, что основными причинами трудовых конфликтов по-прежнему являются размеры заработной платы и гарантии занятости. Причинами являются также увольнения и утрата рабочих мест из-за закрытия предприятий и структурных преобразований в компаниях. Побудительным мотивом других забастовок, в широком смысле определяемых как «политические», является общая или конкретная политика правительства, например, в таких областях, как социальное обеспечение, реформа трудового законодательства, приватизация и реструктуризация.

52. Несмотря на наличие целого ряда других средств разрешения трудовых споров, глубокие разногласия, коммуникационные барьеры или отсутствие политической воли у одной из сторон могут привести к тому, что так и не удастся использовать механизмы диалога. Сведение к минимуму конфликтов представляет собой важную задачу теории и структур трудовых отношений. Успешные коллективные переговоры и другие методы диалога между работниками и работодателями могут способствовать предупреждению конфликтов.

53. Зрелые системы трудовых отношений обеспечивают механизмы для подачи и рассмотрения жалоб, а также услуги в области примирения, посредничества и арбитража, предоставляемые обеим сторонам. Например, механизмы коллективных переговоров помогли избежать прекращения работы в период с 1998

Вставка 1.5 Развитие событий в Канаде

Коллективные соглашения играют важную роль в Канаде, а их выполнение обеспечивается правительствами как на федеральном уровне, так и на уровне провинций. Федеральное законодательство распространяется примерно на 10% рабочей силы. Законы о труде на уровне провинций охватывают остальные 90%. В 2005 году расширенная защита на основе коллективного охвата была обеспечена более чем 4,1 млн. членов профсоюзов и 310.000 работников, которые не являются членами профсоюзов. В общей сложности, более 32% канадских работников были напрямую охвачены коллективными договорами.¹ В государственном секторе охват работников профсоюзами в четыре раза превышает уровень охвата лиц, занятых в частном секторе. Кроме того, количество заключаемых коллективных договоров выше среди постоянных работников в возрасте от 45 до 54 лет, а также среди лиц со среднетехническим и высшим образованием.

Важные изменения в юриспруденции

Канадская юриспруденция по коллективным переговорам претерпела существенные изменения в 2007 году в результате решения Верховного суда Канады по делу *Ассоциации коллективных переговоров Подсектора медицинского обслуживания и средств поддержки против Британской Колумбии* (2007 SCC 27).

Это решение связано с вызовом конституционного характера, брошенным профсоюзами и членами профсоюзов в отношении Закона об улучшении медицинского и социального обеспечения. Этот закон был принят и быстро прошел через процедуру утверждения в законодательном органе провинции Британская Колумбия в 2002 году в связи с вызовами, с которыми столкнулась система медицинского обслуживания провинции. Он предоставляет работодателям сектора медицинского обслуживания более высокий уровень гибкости в организации своих отношений с работниками, упраздняя в то же время важные положения действующих коллективных договоров и соглашений. Закон также фактически исключает сколько-нибудь содержательные коллективные переговоры по ряду конкретных вопросов. Более того, положения раздела 10 этого закона лишают силы любые положения как прошлых, так и будущих коллективных договоров, которые не соответствуют этому закону.

Верховный суд Канады заявил, что эти части закона противоречат Конституции и нарушают гарантии свободы объединения, содержащиеся в разделе 2 d) Канадской Хартии прав и свобод. Суд постановил, что Хартия защищает права членов профсоюзов на ведение коллективных переговоров по производственным вопросам без неправомерного вмешательства со стороны государства. При этом он сослался на Конвенцию 87, а также на Международный пакт о гражданских и политических правах и на международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, отметив, что «толкование этих конвенций как в Канаде, так и на международном уровне не только подтверждает положение о том, что в международном праве существует право на ведение коллективных переговоров, но и предполагает также, что такое право должно быть признано и в Канаде».

Решение Верховного суда Канады о признании того, что принцип свободы объединения, гарантируемый положениями раздела 2 d) Хартии, включает право на ведение коллективных переговоров, является знаковым решением в канадских трудовых отношениях. Несмотря на то, что Хартия не охватывает частные предприятия, она обеспечивает приверженность ее принципам со стороны органов управления как на федеральном уровне, так и на уровне провинций, где заняты миллионы людей по всей стране.

¹ <http://www.statcan.ca/english/studies/75-001/comm/fact-2.htm> в таблице 2 – среднегодовые значения за 2005 г.

по 2005 годы в секторе образования в Южной Африке.⁶

54. Право на забастовку остается предметом существенных ограничений, таких как полный запрет; юридические предпосылки, которые исключают его применение на практике; ограничения на забастовки в службах, которые не являются важнейшими в строгом смысле этого слова, или в отношении гражданских служащих, которые не облечены властью от имени

государства; введение обязательного арбитража по просьбе государственных органов власти или одной из сторон, что препятствует возможности прибегать к забастовкам; или ограничение на забастовки солидарности, либо на забастовки, организуемые федерациями или конфедерациями профсоюзов.

55. Мнения относительно масштабов и пределов забастовок продолжают существенно различаться. Однако, в законодательстве и практике многих стран в последнее время происходят изменения, которые приводят к более широкому признанию или расширению права на забастовку. В Албании в связи с принятием

⁶ Министерство просвещения Южной Африки: *Teachers for the future: Meeting teacher shortages to achieve education for all*, документ, подготовленный в соавторстве с MOT, 2005.

Вставка 1.6
Снижение количество забастовок

По результатам Обзора МОТ 2006 года в области социального диалога,¹ подтвержденным имеющимися статистическими данными, отмечается общая тенденция к снижению случаев забастовок. Исследования МОТ позволяют также делать вывод о том, что в настоящее время трудовые конфликты разрешаются быстрее и эффективнее; эта тенденция имеет очевидный характер во всех регионах, но наиболее четко она прослеживается в Европе.

Таким позитивным результатам способствуют коллективные переговоры. Коллективные договоры создают атмосферу взаимного доверия и упрочивают социальный мир. При этом они служат также важным нормативным источником разрешения трудовых споров (например, за счет установления взаимоприемлемых правил разрешения трудовых споров посредством, в частности, примирения, посредничества и/или арбитража). Интересно также отметить, что на основе заключенных в последнее время коллективных договоров некоторые социальные партнеры пытаются разрешить будущие проблемы, связанные с трудовыми спорами, самостоятельно, а не при посредничестве правительства.²

¹ Обзор проводился в 2006 г. с привлечением трехсторонних участников МОТ более чем в 40 странах в рамках исследования изменений в системах трудовых отношений, произошедших с начала 1990-х гг., причем особое внимание уделялось вопросам ведения коллективных переговоров. ² Например, Соглашение в секторе автомобильного транспорта в Финляндии (2006); Бумажная промышленность Соединенного Королевства (партнерство в бумажном производстве, 2007); Пакт о сотрудничестве в химической промышленности Болгарии (2007).

Источник: GB.300/ESP/1, пп. 58 и 59.

Вставка 1.7
Процедуры рассмотрения жалоб, принятые на переговорах между Федерацией работодателей Цейлона, охватывающей 23 плантации в Шри-Ланке, и различными профсоюзами в секторе плантаций

В соответствии с коллективным договором работодатель должен проводить совещания с «Профсоюзным комитетом плантации» на еженедельной основе, чтобы дать ответ на получаемые жалобы. «Представитель профсоюза» также может вносить прямые представления по срочным вопросам на рассмотрение инспектора, который должен вести трудовой дневник, содержащий все детали споров. При неожиданном возникновении спора, ответ должен даваться незамедлительно. Если этот ответ не представляется приемлемым или если он не получен, вопрос может быть передан через «районного профсоюзного представителя» руководству подразделения, которое должно представить ответ через 14 дней. Если такой ответ не получен, то в соответствии с положениями коллективного договора предусматривается возможность подачи жалобы в головной офис компании.

Если ответ из головного офиса не получен в течение семи дней, то профсоюз может обратиться с просьбой к официальному уполномоченному по вопросам труда поручить разобраться с этим трудовым спором органу добровольного арбитража в соответствии с условиями коллективного договора. Коллективный договор предусматривает, что один арбитр назначается работодателем, один – профсоюзом и еще один назначается обеими сторонами в качестве председателя. Решения, принимаемые арбитрами, считаются обязательными для сторон, и любое нарушение такого решения одной из сторон считается неправомерным действием. Если трудовой спор не удастся разрешить с помощью процедуры добровольного арбитража, то уполномоченный по вопросам труда рекомендует процедуру обязательного арбитража. Если одна из сторон не удовлетворена решением обязательного арбитража, она может обратиться с апелляцией в Верховный суд по вопросу права.

Уполномоченный по вопросам труда также имеет право привлекать стороны трудового спора к процедуре примирения в целях его урегулирования, и в случае такого урегулирования стороны подписывают Меморандум об урегулировании, который имеет обязательную силу для обеих сторон. Нарушение положений Меморандума об урегулировании считается правонарушением, и уполномоченный по вопросам труда может привлекать нарушителя к суду в соответствии с Законом о трудовых спорах.

Источник: A. Navamukundan: *Wage determination and grievance procedures in the private sector in Malaysia, Sri Lanka and South Korea*, с сайта <http://www.gum.info/topic/wages/index.html#CB>, 4 апреля 2007 г.

Вставка 1.8 МОР и КСО

Международная организация работодателей (МОР) в течение ряда лет подчеркивала свою позицию и свои действия в отношении Декларации МОТ 1998 года об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизма ее реализации, которые излагались в Обзоре ежегодных докладов, представляемом Административному совету МБТ в марте каждого года. Следующие ниже выдержки касаются инициатив МОР в отношении свободы объединения и эффективного признания права на ведение коллективных переговоров:

«Нашим главным средством действенного соппочастия в связи с проблемой свободы объединения остается Комитет по свободе объединения (КСО). МОР продолжает тесно взаимодействовать с членами группы работодателей в КСО, чтобы обеспечивать актуальность работы этого Комитета для работодателей.

МОР принимала активное участие в подготовке публикации МОТ о деятельности КСО, предназначенной для работодателей: *Организации работодателей и контрольный механизм МОТ*, которая была выпущена в 2006 году. Цель этой публикации заключается в том, чтобы предоставить работодателям полезную информацию о том, как КСО может служить их интересам. В рамках последующей деятельности, в которой активное участие принимает МОР, в начале 2006 года в Панаме был проведен субрегиональный семинар. В этом же духе и в сотрудничестве с Международным учебным центром МОТ в Турине, Департаментом норм МБТ и МОР Федерация работодателей Украины принимала у себя семинар, специально посвященный проблемам свободы объединения».

Источник: Заявление МОР, воспроизведенное в документе GB.298/3, март 2007.

поправок к Трудовому кодексу в 2003 году был отменен полный запрет права на забастовки. Правительство Кипра отменило закон, который наделял Совет министров широкими полномочиями в отношении запрещения забастовок в службах, которые считаются важнейшими. В Либерии комитеты Сената по вопросам судопроизводства и труда приняли меры для отмены законодательства о запрете забастовок. Латвия приняла поправки к Закону о забастовках, снижающие уровень кворума, требуемого для проведения голосования по вопросу о забастовке, чтобы эти юридические предпосылки не создавали ненужных препятствий для осуществления права на забастовку. В Чешской Республике были внесены изменения в Закон о коллективных переговорах, чтобы снять обязательство представлять фамилии рабочих и служащих, которые будут принимать участие в забастовке, и обеспечить, чтобы при голосовании о проведении забастовки принимались во внимание только поданные голоса. В Нигерии в результате изменения законодательства из него изъяты положения, в соответствии с которыми удержание членских взносов из заработной платы работников обуславливалось включением в коллективные договоры пунктов с отказом от забастовок и локаутов.

56. Что касается забастовок солидарности, в тех случаях, если начальные забастовки носят законный характер или когда забастовки объявляются федерациями и конфедерациями профсоюзов, Хорватия приняла поправки к Закону о труде, которые допускают проведение забастовок солидарности. В Никарагуа были приняты поправки к законодательству, которые позволяют федерациям и конфедерациям профсоюзов объявлять забастовку.

57. Что касается вопроса об обязательном арбитраже, в рамках нового закона, принятого в Перу, упраздняется положение об обязательном арбитраже и отменяются положения, фактически запрещающие забастовки в «важнейших государственных службах». В Мали рассматриваются поправки к законодательству, направленные на отмену положений, позволяющих Министерству труда навязывать арбитраж, чтобы прекратить забастовку, если трудовой спор может «поставить под угрозу нормальное функционирование национальной экономики или затрагивает жизненно важный сектор промышленности».

Потенциал органов регулирования вопросов труда

58. Правительства играют главную роль в обеспечении защиты принципа свободы объединения и формировании благоприятной среды для ведения коллективных переговоров. Недостатки и проблемы, выявляемые МОТ в ходе официальных процедур, должны рассматриваться правительствами, чтобы обеспечить реализацию соответствующих прав. Существенное значение имеет политическая воля, которая необходима как для принятия, так и для надлежащего соблюдения соответствующего законодательства. Политическая воля необходима также для ратификации и для осуществления Конвенций 87 и 98. Однако, правительства должны обладать также необходимым административным и техническим потенциалом для поддержания указанных принципов. Во многих странах органы регулирования вопросов труда не способны оказывать влияние на экономическую и социальную политику, которая

может прямо воздействовать на основы ведения коллективных переговоров. Сильные и эффективно действующие органы регулирования вопросов труда имеют большое значение для хода ведения коллективных переговоров.

59. Роль правительств не ограничивается разработкой законодательства. Однако, этот вопрос будет и далее находиться в центре внимания, так как со временем правовые основы также будут меняться. Например, в Закон о профсоюзах, который был принят в 1949 году в Японии, до настоящего времени вносились поправки не менее 28 раз. Правительство может и далее содействовать благоприятной среде, принимая соответствующие меры содействия, а также проводя политику и создавая структуры, которые способствуют коллективным переговорам и обеспечивают им поддержку. Они также могут включать эффективные инструменты и механизмы, направленные на предупреждение и разрешение трудовых споров. Большую помощь могут также оказывать информационные услуги, в частности базы данных общего пользования о всех заключенных коллективных договорах. Соответствующее законодательство должно проводиться в

жизнь посредством органов инспекции труда, а также иных административных и судебных механизмов, однако без вмешательства в сам процесс ведения коллективных переговоров или без предписания конкретных конечных показателей.

* * *

60. В настоящей главе приводится ряд элементов, которые имеют кардинальное значение для создания и поддержания благоприятной среды, содействующей свободе объединения и коллективным переговорам. Ключевое место среди них занимают «управомочивающее» законодательство и административные основы, необходимые для претворения в жизнь законов и способствующие осуществлению соответствующих принципов и прав. Хотя в этой главе и отмечаются некоторые обнадеживающие признаки прогресса, в ней также указываются области, которые требуют дополнительного внимания. В следующей главе рассматриваются более широкие вопросы контекстуального характера, которые оказывают влияние на реализацию этих принципов и прав.

Глава II

Развитие ситуации с точки зрения ведения коллективных переговоров

61. Чтобы представить более динамичную картину развития принципов свободы объединения и ведения коллективных переговоров, необходимо, чтобы доклад вышел за рамки формальных механизмов и представил оценку обстановки, в которой на практике проводятся коллективные переговоры. В настоящей главе освещаются некоторые тенденции и сдвиги, которые затрагивают коллективные переговоры. В ней рассматриваются преимущества свободы объединения и ведения коллективных переговоров в условиях современной экономики, приобретающей все более глобальный характер, обновляются некоторые из доводов, которые уже приводились в прошлом Глобальном докладе на эту тему, и отмечаются вызовы, которые определенные формы занятости представляют для ведения коллективных переговоров. В ней также представлена некоторая информация об уровнях, на которых проводятся коллективные переговоры, и о рассматриваемых в ходе их проведения вопросах. Кроме того, в ней исследуется взаимодополняющая роль других форм социального диалога.

Глобализация

62. Процесс глобализации оказал глубокое воздействие на сферу труда. Он привнес собой структурные и технологические изменения и способствовал обострению глобальной конкурентной борьбы. Он продолжает оказывать влияние на процедуры и на содержание коллективных переговоров, а также на соответствующие позиции различных участвующих сторон. Перед системами коллективных переговоров возникают новые вызовы, даже несмотря на то, что в полной мере получает признание их значение как одного из средств сотрудничества между работниками и работодателями в

целях обеспечения экономического процветания и гарантии занятости.

63. Либерализация торговли и финансовой деятельности способствовала обострению прямой конкуренции между товарами и услугами, производимыми в различных странах и в различных условиях труда. Существенное сокращение издержек на транспорт и связь, а также более благоприятные условия для передвижения капиталов и товаров широкого потребления не только расширяют возможности, но и повышают конкурентное давление на предприятия. Поэтому в рамках новых стратегий ведения коллективных переговоров подчеркиваются аспекты эффективности и производительности. Возрастает также фактор неопределенности для работодателей и работников. Коллективные переговоры являются средством реагирования на такие проблемы, так как они представляют собой инструмент, который можно применять в различных ситуациях и в меняющихся экономических условиях.

64. Свобода объединения и ведение коллективных переговоров занимают важное место в дискуссиях о взаимосвязях между трудовыми нормами и процессом глобализации. Проведен ряд исследований и состоялись обсуждения о влиянии свободной и более широкомасштабной международной торговли, прямых иностранных инвестиций (ПИИ) и других аспектов глобализации на соблюдение принципа свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров, а также, с другой стороны, о влиянии более четкого соблюдения этих трудовых норм на экономические показатели, конкурентоспособность и рост.

65. Права на свободу объединения и на ведение коллективных переговоров можно квалифицировать как «гражданские права», так как

они являются составной частью гражданских свобод и демократии. Эмпирические исследования свидетельствуют также о тесной взаимосвязи между демократией и уважением принципа свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров.¹ Лишение этих прав означает лишение демократических прав. И если важно рассматривать принцип свободы объединения и право на ведение коллективных переговоров на этической основе, не менее важно также учитывать причины и последствия соблюдения этих прав. Это положение особо подчеркивается в целом в отношении прав человека лауреатом Нобелевской премии в области экономики 1998 года Амартия Сеном.²

66. Дискуссии о взаимосвязях между принципом свободы объединения и правом на ведение коллективных переговоров, с одной стороны, и процессом глобализации, с другой, как правило, сосредоточены на определении воздействия этих прав на трудовые издержки. Воздействие, не связанное с трудовыми издержками, хотя и исследуется в меньшей степени, но может быть не менее реальным. К такому воздействию можно причислить повышенный уровень социальной стабильности и более высокие экономические показатели. Утверждается, что укрепление принципа свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров может привести к повышению трудовых издержек (включая заработную плату и льготы, не связанные с заработной платой), но также и к росту производительности труда. Вместе с тем, требуют дальнейшего исследования как эти, так и другие аспекты, такие как воздействие развития коллективных переговоров на занятость, экономический рост и сокращение масштабов бедности.

67. Воздействие этих прав, не связанное с трудовыми издержками, может иметь существенное значение для содействия глобальной конкурентоспособности, даже если исследование этого воздействия и может быть связано с определенными трудностями. Более прочные принципы демократии и свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров могут привести к повышению уровня экономической и социальной стабильности, которые способствуют глобальной конкурентоспособности и росту экономических показателей. Еще десять лет назад в одном серьезном исследовании³ содержались эмпирические данные по

странам, свидетельствующие о том, что в условиях демократии обеспечиваются долгосрочные темпы роста, имеющие более предсказуемый характер, достигается более высокий уровень стабильности экономических показателей и намного быстрее преодолеваются нежелательные последствия, чем при авторитарных режимах.

68. Точно так же, если взглянуть на взаимосвязь между количественными показателями демократии и прав в области свободы объединения и ведения коллективных переговоров, с одной стороны, и показателями кредитного риска страны, с другой, то можно увидеть, что более высокий уровень демократии и прав на свободу объединения и на ведение коллективных переговоров связан с более низким уровнем кредитного риска, который, как можно предположить, содействует росту экономических показателей и конкурентоспособности в торговле.⁴ Джозеф Штиглиц, другой лауреат Нобелевской премии в области экономики, поддерживает тезис о позитивном влиянии прав в области свободы объединения и ведения коллективных переговоров: «Открытые и прозрачные процессы при широком участии заинтересованных сторон, служат важными компонентами преобразований в целях развития, что имеет большое значение как для устойчивого экономического развития, так и для социального развития, которое следует рассматривать как самостоятельную цель, а также как одно из средств обеспечения более высоких темпов экономического роста».⁵

69. Свобода объединения и коллективные переговоры благодаря содействию политической и социальной стабильности могут стимулировать рост ПИИ и вести к расширению экспорта. Результаты исследований о воздействии прав в области свободы объединения и ведения коллективных переговоров и демократии на ПИИ свидетельствуют о том, что более высокий уровень обеспечения этих прав ведет к

¹ M. Rodwan Abouhard and D. Cingranelli. *Human rights and structural adjustment* (Cambridge: Cambridge University Press, 2007).

² A. Sen: *Legal rights and moral rights: Old questions and new problems*, в *Ratio Juris* 9 2): 153-167.

³ D. Rodrik: *Democracy and Economic Performance* (Harvard University, 1997), pp. 2-3.

⁴ D. Kucera: *The effects of core worker rights on labour costs and foreign direct investment: evaluating the 'conventional wisdom'*, discussion paper DP/130200, Международный институт социально-трудовых исследований, рабочий документ № 130.

⁵ J. Stiglitz: "Participation and Development: Perspectives for the Comprehensive Development Paradigm," in *Review of Development Economics*, vol. 6: No. 1, 2002, pp. 163-182. «Процессы», на которые ссылается Штиглиц, весьма схожи с определением «гражданских прав» Портеса. Они включают укрепление гражданского общества, в рамках которого Штиглиц особо выделяет трудовые союзы. Штиглиц определяет «социальное развитие» как «способность общества мирными средствами разрешать конфликты и на дружественной основе решать проблемы, представляющие общую озабоченность, в случае расхождения интересов».

более высокому уровню ПИИ.⁶ Эти выводы подтверждаются и результатами другого исследования, которое посвящено странам Латинской Америки и Карибского бассейна,⁷ а также исследования с оценкой более широкой выборки стран.⁸ Что касается влияния более широких прав на заработную плату, микроэкономические факторы могут компенсироваться макроэкономической отдачей, когда более высокий уровень заработной платы стимулирует совокупный спрос (по так называемому сценарию «frosta, определяемого заработной платой») и тем самым способствует экономическому росту и созданию большего числа рабочих мест в секторе реальной экономики.

70. Был проведен ряд исследований о влиянии на торговлю.⁹ В одном опубликованном недавно документе содержится оценка влияния прав в области свободы объединения и ведения коллективных переговоров, а также основ демократии на экспорт, причем используется несколько классификаций отраслей в зависимости от трудовых затрат.¹⁰ Это исследование содержит данные по 162 странам и включает ряд показателей прав в области свободы объединения и ведения коллективных переговоров, а также демократии. В этом документе делается вывод о тесных взаимосвязях между более высоким уровнем обеспечения прав в области свободы объединения и ведения коллективных переговоров и более высокими показателями в отношении общего уровня экспорта продукции обрабатывающей промышленности, а также между более широкой демократией и более высокими общими показателями экспорта, общими показателями экспорта продукции обрабатывающей промышленности и экспорта трудоемких отраслей обрабатывающей промышленности.

⁶ M. Busse: "Do transnational corporations care about labor standards?," in *Journal of Developing Areas*, vol. 36, No. 2, 2003, pp. 39-58; and M. Busse: "Transnational corporations and repression of political rights and civil liberties: An empirical analysis," in *Kyklos*, vol. 57, No. 1, 2004, pp. 45-65.

⁷ C. Daude, J. Mazza and A. Morrison: "Core labor standards and foreign direct investment in Latin America and the Caribbean: Does lax enforcement of labor standards attract investors?," Inter-American Development Bank Paper, 2003.

⁸ D. Kucera: "Core labour standards and foreign direct investment," in: D. Brown and R. Stern (eds.): *The WTO and labor and employment* (Northampton, Edward Elgar, 2007).

⁹ Всеобъемлющие обзоры на эту тему см. D. Brown: "International trade and core labour standards: A survey of the recent literature," OECD Labour Market and Social Policy – Occasional Papers, No. 43; and W. Sengenberger: *Globalization and social progress: The role and impact of international labour standards* (Bonn, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2005).

¹⁰ D. Kucera and R. Sarna: "Trade union rights, democracy, and exports: A gravity model approach," in *Review of international economics*, vol. 14, No. 5, 2006, pp. 859-882.

71. В целом, в рассмотренных здесь исследованиях не содержится никаких веских доказательств того, что соблюдение принципа свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров неблагоприятным образом сказывается на уровне глобальной конкурентоспособности страны. На самом деле данные свидетельствуют, как правило, об обратном.

Структурные преобразования в области занятости

72. Структурные преобразования в области занятости, связанные, в частности, с процессами приватизации и структурной перестройки предприятий, использованием новых технологий, аутсорсингом и производственными цепочками, а также с новыми типами трудовых правоотношений, служат важными определяемыми обстановкой факторами, которые затрагивают реализацию принципа свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров.

73. Приватизация и дерегулирование в первую очередь стали осуществляться в сфере электросвязи, транспорта и финансовых услуг. Активный процесс приватизации отмечался также в области коммунального хозяйства, здравоохранения и образования. Серьезное сокращение вмешательства государства в экономику наблюдается также и в сфере почтовых услуг. До настоящего времени во многих странах правительства оставались единственным работодателем для госслужащих. Все более широкое признание получает роль частного сектора в обеспечении общественных услуг.¹¹ В целом во всех секторах отмечается сокращение рабочих мест, обусловленное изменениями, связанными с приватизацией и дерегулированием услуг. В последнее время некоторые компании, действующие в секторе нефте- и газодобычи в Южной Америке, вновь стали переходить в государственную собственность. В этой связи следует осуществить анализ влияния этого процесса на трудовые отношения и на представительство работников.

74. Что касается доли работников, оплата или условия труда которых регулируются коллективными договорами, то во многих странах по-прежнему более высокий уровень охвата

¹¹ В *Практическом руководстве по укреплению социального диалога в процессе реформы государственных служб* (Женева, 2005) МБТ отмечает: «Независимо от того, обеспечиваются ли такие услуги государственным или частным сектором, такие службы, как здравоохранение, образование, коммунальное хозяйство, почта, электросвязь, транспорт, полиция и пожарная служба считаются общественными службами, так как они обеспечиваются в целях поддержания благополучия каждого гражданина и содействия развитию общества в целом».

отмечается на предприятиях государственного сектора по сравнению с частным сектором. Таким образом, процесс приватизации, как представляется, должен повлиять на сферу охвата работников коллективными договорами. Кроме того, в обрабатывающей промышленности и строительстве отмечается довольно высокий уровень охвата работников коллективными договорами, чему способствуют механизмы расширения их сферы действия, там где они существуют.¹² На малых и средних предприятиях количество коллективных договоров сокращается.

75. Весьма тесно с этим процессом связан процесс структурных преобразований в компаниях. На рассмотрение контрольных органов поступают жалобы, которые все чаще отражают озабоченность широкомасштабными увольнениями, связанными со структурными преобразованиями на частных предприятиях или в государственных учреждениях, а в некоторых случаях и с их закрытием и последующим открытием в качестве иного юридического субъекта, причем на этом этапе трудовые договоры заключаются с бывшими работниками, которые не входили в состав профсоюзов, или при условии их отказа от своего членства в профсоюзе. Аналогичные ситуации возникают и в связи с мерами, направленными на передачу хозяйственной деятельности на субподряд, которые сопровождаются увольнениями руководителей или членов профсоюза, а также навязываемым обязательным выходом в отставку или на пенсию по причине законной профсоюзной деятельности. Такие жалобы касаются прежде всего стран Латинской Америки и Азии. Контрольные органы МОТ подчеркивали, что работники должны иметь возможность свободно осуществлять свои профсоюзные права в течение всего процесса структурных преобразований и на предприятиях, где этот процесс завершился, а сами процессы структурных преобразований, передачи работ на субподряд и обязательного выхода в отставку или на пенсию не должны служить предлогами для актов антипрофсоюзной дискриминации.

76. Если некоторые более старые отрасли промышленности могут переживать периоды застоя, то новые отрасли и сферы экономической деятельности, такие как информационные технологии, процветают. Коллективные переговоры должны адаптироваться к этим реалиям. В некоторых случаях переговоры могут проводиться на основе более ограниченной и в то же время новаторской модели, а в динамично развивающихся отраслях и на предприятиях

частного сектора коллективные переговоры могут проводиться чаще.

77. Изменения в организации производства и в деловых контактах проявляются в более широком применении субподряда, создании совместных предприятий и применении механизма международного аутсорсинга. В некоторых из этих ситуаций могут отсутствовать важнейшие элементы коллективных переговоров. Например, работники могут не иметь прямого доступа к лицам, которые в действительности принимают решения от имени работодателя, или могут не обладать всей полнотой информации, которая необходима для проведения подлинных переговоров.

78. Традиционные виды работ, работа через посредника и гибкие формы трудовых отношений оказывают влияние на коллективные переговоры. В некоторых случаях, в связи с многосторонним характером договорных отношений, могут возникать трудности в определении реального работодателя, либо работники могут не признавать в рамках одной и той же профессиональной ассоциации. Переход к временной занятости, то есть от занятости на постоянной основе на рабочем месте в реальном секторе к другим формам занятости, таким как труд на условиях подряда, накладывает свой отпечаток. Практические трудности, связанные с охватом и объединением таких работников, которые, как правило, заняты на малых и средних предприятиях, приводят к ограниченному охвату таких работников коллективными договорами.

79. Последствия, которые подобного рода трудовое правоотношение может иметь для реализации права на создание организаций, следует рассматривать как претерпевающую изменения проблему. В растущем числе жалоб, поступающих на рассмотрение контрольных органов МОТ, содержится озабоченность по поводу лишения работников права на формирование своих организаций, поскольку они не обладают признанным статусом наемных работников. В таких случаях работники оказываются лишенными средств для обеспечения коллективной защиты своих профессиональных интересов. В этих жалобах речь идет о применении скрытых форм трудовых отношений в целях уклонения от предоставления работникам права на свободу объединения. Это может осуществляться посредством создания кооперативов или заключения контрактов, содержащих положения об оказании услуг на основе гражданского или коммерческого законодательства.

80. Этот вопрос неоднократно поднимался в отношении стран Латинской Америки, в частности Боливии, Гватемалы, Колумбии, Сальвадора и Чили. Что касается Колумбии, контрольные органы с озабоченностью отмечают значительное увеличение количества жалоб в

¹² J. Ishikawa and S. Lawrence: *Trade union membership and collective bargaining coverage: Statistical concepts, methods and findings*, Working paper, Женева, МОТ, 2005, p. 28.

отношении использования кооперативов, субподрядных отношений и контрактов, основанных на положениях гражданского и коммерческого права в целях сокрытия характера трудовых отношений и недопущения создания профсоюзов. Они также отмечают коллективные «соглашения» с работниками, не входящими в состав профсоюзов, и их влияние на ведение коллективных переговоров в этой стране.

81. Однако, некоторым профсоюзам удается формировать организации из таких работников и вести переговоры от их имени. В июле 2007 года федерация работников, занятых на условиях подряда в компании КОДЕЛКО, крупнейшей корпорации Чили по производству меди, сумела с успехом добиться повышения заработной платы и улучшения условий труда для своих членов. В Аргентине профсоюзы работников металлургической промышленности привлекают в свои организации работников, занятых на условиях подряда, и ведут переговоры от их имени на той же основе, как и в отношении своих членов.¹³

82. Контрольные органы МОТ постоянно подчеркивают, что все работники, без каких бы то ни было различий и независимо от их статуса в сфере занятости, включая самозанятых работников, работников управленческого звена и работников кооперативов, должны пользоваться правом создавать свои профсоюзы и присоединяться к ним по своему собственному выбору, как и все остальные работники. Это имеет особое значение в отношении уязвимых категорий работников, для которых осуществление права на организацию означает возможность покончить с маргинализацией и бедностью.

Уровни ведения коллективных переговоров

83. Коллективные переговоры могут проводиться в различных рамках и на различных уровнях в соответствии с условиями той или иной страны. В некоторых странах применяются дифференцированные системы многоуровневого ведения коллективных переговоров, в которых переговоры (межотраслевые, отраслевые и в рамках компании) взаимосвязаны. Другие формы переговоров, такие как трехсторонние консультации на национальном уровне или «рабочие соглашения» на уровне компании (например, Европейские рабочие советы или аналогичные органы) зачастую сродни коллективным соглашениям.

84. Отраслевые коллективные договоры, призванные устанавливать условия труда и занятости в той или иной отрасли, могут иметь разнообразные формы. Коллективные переговоры можно определить в широком или узком плане, с точки зрения охватываемой отраслевой деятельности, и их можно либо характеризовать в соответствии с территориальными подразделениями, либо проводить на национальном уровне. Отраслевые коллективные договоры могут обеспечивать стабилизацию условий труда и помогать создавать равные условия для компаний, действующих в одной отрасли. В целом, отраслевые коллективные договоры формируют собой основу условий труда, которую можно совершенствовать, либо адаптировать посредством дальнейших переговоров на уровне компании или цеха.

85. Отраслевые особенности находят свое отражение в структуре многих организаций работодателей и работников, а также в том, что многие коллективные договоры заключаются в соответствии с положениями, действующими на уровне сектора.¹⁴ В некоторых странах, например в государствах-членах Европейского союза, существуют действующие на отраслевом уровне структуры ведения диалога, в то время как в других странах они отсутствуют. Там, где они существуют, в ходе отраслевых переговоров могут затрагиваться только вопросы заработной платы. Например, в Австрии социальные партнеры в секторе металлообрабатывающей промышленности заключили в 2006 году коллективное соглашение, охватывающее 180.000 наемных работников. Это соглашение предусматривает повышение заработной платы на 2,6% и дополнительные выплаты в зависимости от размера прибыли, получаемой на уровне отдельной компании.¹⁵

86. В некоторых странах, например во Франции, в последнее время предпринимаются попытки законодательного характера, направленные на повышение роли коллективных договоров, заключаемых на уровне предприятия. Ранее действовавшие структуры все еще сохраняются в странах Западной Европы и в Скандинавских странах, которые придерживаются традиции заключения отраслевых коллективных соглашений, в то время как в Соединенных Штатах Америки, Соединенном Королевстве, Японии и в странах Центральной Европы преимущественно заключаются коллективные договоры на уровне предприятия. В Германии

¹³ H. Sanchez: *El enfoque de ORIT sobre autoreforma sindical y economía informal*, документ, представленный на Форум МОТ по достойному труду для справедливой глобализации (Лиссабон, 31 октября-2 ноября 2007).

¹⁴ MOT: *Future orientation of the Sectoral Activities Programme and proposals for activities in 2008–09*, Административный совет, 298-я сессия, Женева, март 2007, GB.298/STM/1.

¹⁵ <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2006/11/articles/at0611019i.html>

Вставка 2.1**Координация между различными уровнями ведения коллективных переговоров**

Коллективные переговоры проводятся на различных уровнях экономики. Все шире признается тот факт, что эффективная координация как между уровнями проведения коллективных переговоров, так и в их пределах служит ключевым фактором, определяющим эффективность и равноправие систем коллективных переговоров. Координация создает более прогнозируемые и стабильные экономические условия, вносит вклад в обеспечение справедливой конкурентной борьбы, способствует росту производительности в рамках всей экономики и, наконец, сокращает издержки ведения коллективных переговоров, что также немаловажно. Координация процесса переговоров может также препятствовать инфляционным тенденциям под давлением заработной платы. Такая координация может достигаться не только за счет установления иерархических отношений между существующими уровнями ведения коллективных переговоров, но и за счет менее формальных мер, таких как политические директивы, формулируемые под «эгидой» организаций работодателей и работников, и ориентировочных результатов, устанавливаемых крупными компаниями и/или координируемых в ходе кампаний по ведению коллективных переговоров.

Взаимосвязь между уровнями коллективных переговоров не является статичной: она постоянно адаптируется к потребностям социальных партнеров. И хотя вся совокупность национальных механизмов может быть совершенно различной, каждый уровень переговоров может иметь свои особенности и играть свою потенциальную роль.

Во многих странах коллективные переговоры на уровне всей экономики и на отраслевом уровне устанавливают общие рамки для принятия мер и решения вопросов на более низком уровне, в отношении которых нельзя было бы добиться эффективных результатов в рамках коллективных договоров, заключаемых на каждом отдельном предприятии. За прошлые 20 лет многократно возросло количество коллективных переговоров, проводимых на национальном уровне, что свидетельствует о том, что «социальное согласие возрождается на поразительно широкой и живой основе», особенно в Европе, где оно было в основном связано с введением единой европейской валюты и с расширением Европейского союза. В Азии согласие на национальном уровне способствовало преодолению многих последствий финансового кризиса 1999 года. В Латинской Америке отмечаются позитивные примеры национального социального диалога, в рамках которого решаются ключевые экономические и социальные вопросы. В Африке также на национальном уровне заключаются социальные пакты как средство выхода из серьезного гражданского кризиса, причем многие из них рассматриваются в качестве надежной основы демократии и экономического и социального возрождения.

Некоторые утверждают, что широкомасштабная децентрализация коллективных переговоров (или даже их индивидуализация) имела бы благоприятные экономические последствия. Однако, представляется, что этой позиции придерживается меньшинство. Действительно, в проведенном в 2002 году Всемирным банком исследовании, посвященном коллективным переговорам, содержится вывод о том, что «... имеются основания полагать, что централизованная система ведения коллективных переговоров о заработной плате с участием профсоюзов может быть менее дорогостоящей для общества, чем система индивидуальных переговоров с точки зрения как транзакционных издержек, так и затрат, связанных с разрешением трудовых споров». В этом же исследовании утверждается, что координируемые системы, по всей видимости, «содействуют быстрой и более гибкой реакции на потрясения».

Этот вывод подтверждает ценность Рекомендации МОТ 1981 года о коллективных переговорах (163), которая поощряет координацию между коллективными переговорами на различных уровнях. Он также подтверждает тот факт, что коллективные переговоры на национальном и отраслевом уровнях могут быть единственным способом, с помощью которого работники, страдающие от высокой текучести кадров или занятые на условиях нестабильной или временной занятости, могут на практике реализовать свое право на ведение коллективных переговоров.

Источник: МОТ: *Collective bargaining and the Decent Work Agenda*, GB.300/ESP/1, Geneva, Nov. 2007.

на основе отраслевых коллективных соглашений некоторые профсоюзы заключают отдельные договоры, чтобы не допустить перемещения производства или закрытия рабочих мест. Кроме того, некоторые крупные многонациональные корпорации идут на допуск положений сверх тех, которые содержатся в отраслевых соглашениях. Однако, это скорее исключение из правила, в соответствии с которым нормой в Германии остаются отраслевые коллективные соглашения.

87. Уровень ведения коллективных переговоров, как правило, меняется в зависимости от пожелания сторон, а также от степени достигнутого консенсуса относительно того, какие вопросы следует решать и на каком уровне. В реальной жизни прослеживается несколько различных тенденций, порой и в пределах одной страны. В этих рамках заметна тенденция к координации процесса ведения коллективных переговоров. Вместе с тем, определение уровня ведения коллективных переговоров, а

также многих других аспектов трудовых отношений по-прежнему остается вопросом, который должен решаться с учетом условий каждой конкретной страны и является производной экономического и социального развития данной страны.

Расширение тематики коллективных переговоров

88. С годами в рамках коллективных переговоров стали рассматриваться разнообразные темы, которые в зависимости от страны могут охватывать такие проблемы, как заработная плата, продолжительность рабочего времени, организация труда, прием на работу, структурные преобразования на предприятии, безопасность и гигиена труда, подготовка и обучение кадров (включая непрерывное обучение). Предметом коллективных переговоров становятся также вопросы гендерного равенства и недопущения дискриминации, а также проблемы семьи, включая вопросы, связанные с предоставлением родительского отпуска. Заключаются также коллективные договоры в целях институционализации процедуры рассмотрения жалоб, методов разрешения трудовых споров и предупреждения забастовок. Однако, в большинстве случаев коллективные переговоры посвящены ключевым вопросам – заработной плате и продолжительности рабочего времени.

89. Тематика коллективных переговоров отражает изменения на рынке труда. В некоторых странах в их рамках рассматриваются и такие новые проблемы, как телетруд, трудовое правоотношение, защита личных данных и альтернативные механизмы разрешения трудовых споров. На повестку дня встают новые вопросы. Таковыми являются такие вопросы, как банкротство, равенство, продвижение по службе, свободное время, компенсация, системы оценки, выплата премиальных и оплата труда в зависимости от производственных показателей, семейный отпуск, системы пенсионного обеспечения, участие в прибылях и дальнейшее обучение. В ходе коллективных переговоров могут также затрагиваться такие аспекты, как притязания и преследования, соглашения о проверке членских карточек и структурные преобразования на предприятии. Например, в связи с высокими темпами старения населения в Канаде все больше внимания уделяется таким положениям, как сфера охвата систем медицинского обеспечения и гарантии пенсионного обеспечения.

90. В последние годы расширились также масштабы коллективных переговоров в связи с увеличением количества двусторонних и трехсторонних инициатив, направленных на разработку политики в области занятости и

профессиональной подготовки. Положения коллективных договоров, посвященные вопросам обучения кадров, как правило, служат прочной основой для определения ответственности сторон, формирования партнерских отношений иного типа и содействия равноправию в области профессиональной подготовки. Одним из таких примеров является *Генеральное соглашение по технологическому развитию и компьютеризованным системам*, которое представляет собой базовое коллективное соглашение, заключенное на переговорах между Конфедерацией норвежских бизнесменов и промышленников и Центральным объединением профсоюзов Норвегии.

91. В Аргентине некоторые наиболее активные профсоюзы начали дискуссии с работодателями в целях проведения на уровне отраслей и секторов программ подготовки работников, в частности в секторе строительства. В Бразилии профсоюзы выступают с различными инициативами, направленными на поддержку системы занятости в государственном секторе. Следует отметить программу, разработанную профсоюзом металлистов, в которой сочетаются курсы по преодолению неграмотности и инициативы по интеграции на рынке труда, и в то же время стимулируется диалог на уровне предприятия с руководителями по вопросам структурных преобразований на предприятии и профподготовки работников.¹⁶

92. В некоторых европейских странах, таких как Дания, Испания, Италия, Нидерланды, Франция и Швеция, отраслевые коллективные договоры содержат положения о срочных трудовых договорах, а также по таким вопросам, как максимальное использование таких трудовых договоров, ограничение срока их действия и правила, регулирующие условия, на которых они могут использоваться. В последние годы специальные коллективные соглашения о труде на агентства временной занятости были заключены в Австрии, Бельгии, Испании, Люксембурге, Нидерландах, Португалии, Франции и Швеции. Эти соглашения, как правило, охватывают такие вопросы, как оплата и условия труда, льготы, право на представительство и профессиональная подготовка.¹⁷

93. В законодательстве некоторых стран не предусмотрены определенные виды льгот и защиты работников, которые в других странах воспринимаются как нечто само собой разумеющееся. В связи с этим подобные вопросы могут также включаться в круг ведения коллективных переговоров. Во многих странах

¹⁶ MOT: *Recent transformations in training and social dialogue in Latin America*, по адресу: <http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/hrdr/publ/033.htm>

¹⁷ Европейская комиссия: *Industrial Relations in Europe*, Brussels, 2004.

законодательным порядком установлены и не могут быть предметом обсуждения такие вопросы, как количество дней ежегодного отпуска или вид и сфера охвата систем медицинского страхования и пенсионного обеспечения или дополнительных систем пенсионного обеспечения, за исключением случаев, когда предусматривается повышение норм. Например, вопросы социального обеспечения рассматриваются в ходе коллективных переговоров и благодаря этому гарантируется более высокий уровень дополнительной защиты, в том числе в отношении дополнительного медицинского страхования сверх того уровня, который предусматривается законодательством для всех работников.

94. Вопросы, связанные с ВИЧ/СПИДом, также рассматриваются в рамках коллективных переговоров и включаются в коллективные договоры. Они вызывают серьезную озабоченность у организаций работодателей и работников в странах с высоким уровнем распространенности этого инфекционного заболевания. Почти три четверти из 40 млн. человек во всем мире, зараженных ВИЧ, являются работниками. Эта эпидемия прямо угрожает не только работникам, но и тем, кто зависит от них, в частности их семьям и работодателям.¹⁸ В Южной Африке президент золотодобывающей фирмы AngloGold подписал соглашение с профсоюзами после того, как в одном из обзоров была представлена информация о том, что 30% рабочей силы этой компании оказались ВИЧ-инфицированными. В соглашении признается угроза этой эпидемии и определяются права и обязанности заинтересованных сторон, а также устанавливается обязательство компании AngloGold оказывать нуждающимся помощь, чтобы свести к минимуму будущие последствия этой болезни. В этом соглашении ключевыми являются положения о добровольном консультировании и проведении анализов наемных работников и их партнеров, а также о создании паритетного комитета профсоюза и компании AngloGold по трудовым вопросам.¹⁹

95. Все чаще темой коллективных переговоров становится пакет компромиссных договоренностей в отношении уступок, на которые идут профсоюзы в обмен на обязательства работодателей сохранять производство и рабочие места в тех местах, где они уже существуют.²⁰ В рамках таких пакетов договоренностей могут предусматриваться уступки в отношении вопросов

повышения заработной платы, регулирования рабочего времени и некоторых льгот в обмен на гарантии сохранения рабочих мест. С подобными соглашениями тесно связаны так называемые соглашения о гибкости, направленные на то, чтобы избежать сокращения штатов, а также договоры о занятости и конкурентоспособности. Такие соглашения могут включать разнообразные вопросы, направленные на сокращение издержек, а также касающиеся, например, рабочего времени, организации труда и гибкости в отношении квалификации кадров. Существуют различные точки зрения относительно целесообразности заключения таких соглашений и их последствий.

96. Расширились также масштабы и тематика социального диалога. При поддержке одной из программ МОТ основные заинтересованные стороны в текстильной промышленности Марокко, включая Министерство труда, Министерство промышленности и торговли, а также организации работодателей и работников, учредили трехсторонний комитет и приняли в 2005 году национальный план действий в целях повышения конкурентоспособности отрасли посредством обеспечения достойного и производительного труда. В рамках этой структуры был учрежден двусторонний комитет, единственный такого рода в стране, который, в частности, содействует достойному и производительному труду и помогает разрешать трудовые споры. Кроме того, он регулярно оценивает влияние процесса глобализации и международных торговых отношений на деятельность этого сектора в целях содействия конкурентоспособности в эпоху, когда уже не существует торговых ограничений и квот. На втором этапе этой программы, посредством формирования потенциала с помощью МОТ, развивается социальный диалог на уровне предприятия в целях повышения производительности труда и улучшения условий труда. Аналогичные инициативы в текстильном секторе разрабатываются и осуществляются в Египте, Тунисе и на Филиппинах.

Двусторонний и трехсторонний диалог

97. Коллективные переговоры представляют собой процесс, в рамках которого работники на коллективной основе ведут переговоры и достигают договоренностей с работодателями относительно условий найма. Получают также развитие и другие средства проведения консультаций и диалога, имеющие, как правило, взаимодополняемый характер.

98. Одним из примеров попытки одного работодателя начать диалог со множеством представителей работников служит форум, проводимый между региональными отделениями банка Barclays в Африке и профсоюзами. Это

¹⁸ МОТ: "Why AIDS is a workplace issue", по адресу: www.ilo.org/aids

¹⁹ Международная федерация транспортников: *How unions can help close the door on HIV*, Agenda, issue 1, 2007.

²⁰ Например, Siemens and Daimler-Chrysler (2004) and Thyssen Krupp Steel (2006).

добровольный форум с участием профсоюзов и работодателя, в котором принимают участие представители банка Barclays как работодателя и профсоюзов, действующих в рамках региональных отделений банка Barclays в Африке, на Ближнем Востоке и в регионе Индийского океана, оперативное руководство деятельностью которых осуществляет в настоящее время этот банк, действующий как единая структура. Этот форум, который проводит два совещания в год, был учрежден в 2000 году после заключения соглашения между банком Barclays и профсоюзными организациями финансовых работников, входящими в Международную профсоюзную сеть (МСП).

99. В начале своей деятельности форум охватывал семь стран, но постепенно его деятельность стала распространяться на 12 стран. Форум стремится информировать и консультировать наемных работников по всем вопросам, которые затрагивают их интересы. Это первый форум подобного рода, который охватывает деятельность транснационального банка в Африке. Банк Barclays уже заключил соглашения о партнерстве с профсоюзами финансовых работников, входящими в МСП, в Соединенном Королевстве и в странах Карибского бассейна. Несмотря на то, что форум не может сам вести переговоры об оплате труда на уровне страны, в его рамках обсуждаются вопросы, представляющие интерес для всех стран Африки и существенным образом затрагивающие интересы большинства работников региональных отделений банка Barclays в Африке. Деятельность форума регулируется его уставом. Форум оказывает широкую помощь в укреплении диалога, прозрачности, коммуникаций с работниками и в обеспечении общеафриканского подхода к вопросам управления стабильными связями с представителями работников.²¹

100. В соответствии с указом премьер-министра, в 1999 году в Италии был учрежден Комитет по переговорам в агропромышленном секторе. Комитет, в состав которого входят представители фермерских организаций, кооперативов, пищевой промышленности, торговли, профсоюзов, ассоциаций потребителей и региональных правительств, выполняет задачу, связанную с обновлением агропромышленного сектора посредством модернизации фермерских предприятий, развития отсталых районов и создания рабочих мест. Еще один пример из области сельского хозяйства можно отметить в Нидерландах, где Голландский социальный и экономический совет учредил сырьевые советы в 12 подсекторах сельского и рыбного хозяйства. Их задача заключается в содействии

деловой активности и в целом представительству коллективных интересов участвующих в этой деятельности предприятий и отдельных лиц. В руководящие органы этих советов входят по одинаковому количеству представителей организаций работодателей и профсоюзов.²²

101. Самое широкое распространение структуры регионального диалога получили в рамках Европейского союза, где центральные организации социальных партнеров ведут переговоры и заключают общие рамочные соглашения по конкретным вопросам, которые содержат общие принципы, подлежащие проведению в жизнь. Одно из таких соглашений было подписано в 2004 году; в нем устанавливаются рамки, в которых представители работодателей и работников могут проводить совместную работу в целях предупреждения, выявления и борьбы со стрессом на производстве.²³ В 2007 году было подписано еще одно соглашение по проблеме притязаний и преследований и насилия на рабочих местах, направленное на повышение осведомленности и углубление понимания острых этой проблемы. Оно обеспечивает работодателей и работников и их представителей на всех уровнях ориентированными на практические действия основами, которые позволяют выявлять и предупреждать факты притязаний и преследований, а также насилия на рабочих местах и управлять ими.²⁴

102. Содействие социальному диалогу оказывается также и в целях беспрепятственного проведения экономических реформ за счет привлечения социальных партнеров к процессу разработки политических мер, что также делает их более приемлемыми с политической точки зрения. Помимо того, что социальный диалог может ускорить темпы проведения экономических реформ, которые часто сопровождаются мерами жесткой экономии,²⁵ он может также содействовать влиянию и учету опыта социальных партнеров, например в области стимулирования занятости.

103. Компания по производству чая Rwenzori Highlands в Уганде учредила паритетный корпоративный совет, в рамках которого на регулярной основе проводятся совещания представителей руководства и работников в целях обсуждения политики компании, в частности

²² <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/09/study/tm0509101s.html>

²³ <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/10/feature/eu0410206f.html>

²⁴ http://ec.europa.eu/employment_social/news/2007/apr/harassment_violence_at_work_en.pdf

²⁵ Например, в течение 1990-х гг. в контексте Маастрихтских критериев, как одно из условий введения единой европейской валюты.

²¹ <http://www.union-network.org/uniafrican.nsf/barclaysafricaunionforum?openpage>

касающейся условий труда и быта, безопасности и гигиены труда, а также показателей производительности труда и предполагаемых изменений. Это помогает компании добиваться существенного сокращения абсентеизма. После определения различных причин абсентеизма была учреждена система целевых отпусков. Компания разработала также политику, направленную на борьбу с сексуальными преследованиями и домогательствами с помощью соответствующих установленных процедур, направленных на урегулирование каждого конкретного случая.²⁶

104. Весьма значителен потенциал использования различных структур, обеспечивающих проведение диалога и претворения в жизнь инициатив инновационного характера. Однако, такие структуры неизбежно зависят от существования принципов и прав в области свободы объединения и ведения коллективных переговоров. Свобода объединения является необходимой предпосылкой для любого типа коллективного представительства и для подлинного участия в поддержании диалога как двустороннего, так и трехстороннего характера.

²⁶ T. Fashoyin, A. Herbert, P. Pinoargote: *Uganda – Multinational enterprises in the plantation sector: Labour relations, employment, working conditions and welfare facilities*, МОТ, Женева, 2004.

Глава III

Международные институты и инициативы

105. Растущая интеграция открытых экономик способствовала дальнейшей активизации усилий, предпринимаемых правительственными и неправительственными структурами на международном уровне в целях содействия свободе объединения и ведению коллективных переговоров. Эти структуры, действующие на международном уровне, в частности международные организации работодателей и работников, предпринимают шаги, направленные на повышение их эффективности. Продолжают развиваться двусторонние и многосторонние правительственные инициативы по содействию свободе объединения и праву на ведение коллективных переговоров. Различные частные инициативы также принимают разнообразные формы, начиная от кодексов поведения компаний до международных рамочных соглашений (МРС). В настоящей главе и рассматриваются эти тенденции.

Международные организации работодателей и работников

Создание Международной конфедерации профсоюзов (МКП)

106. Учреждение 1 ноября 2006 года в Вене Международной конфедерации профсоюзов в значительной мере положило конец раздробленности, в течение более столетия характеризовавшей международное профсоюзное движение. Несмотря на то, что определенное количество национальных организаций остаются за пределами этой новой структуры, на момент основания МКП ее членами были 304 профсоюза из 153 стран и территорий, представляющие 168 млн. работников. За счет этого было достигнуто единство между организациями, которые исторически представляли как реформистские, так и радикальные, а также различные конфессиональные течения.

107. Международная конфедерация свободных профсоюзов (МКСП) и Всемирная конфедерация труда (ВКТ) перед учреждением МКП самораспустились. Ряд других национальных профсоюзных организаций, которые ранее не входили в состав ни одной из глобальных организаций, присоединились к МКП в качестве членов-учредителей. Главная цель создания новой конфедерации заключалась в обеспечении большего единства и предоставлении работникам во всем мире более широких прав. Устав и программа новой организации содержат обязательство оказывать поддержку МОТ и содействовать обеспечению достойного труда для всех, а также справедливой глобализации.

108. МКП обладает статусом наблюдателя при Экономическом и Социальном Совете Организации Объединенных Наций и обеспечивает, в частности, работу секретариата группы работников МОТ. Объединение региональных организаций МКСП и ВКТ в Африке, Северной и Южной Америке и Азиатско-Тихоокеанском регионе стало осуществляться после объединения этих двух международных организаций. На основе соглашения, заключенного между МКП, Глобальными федерациями профсоюзов и Профсоюзным консультативным комитетом при ОЭСР (ПКК), был учрежден Совет глобальных профсоюзов для продвижения общих профсоюзных интересов во всем мире.

109. Выступая перед делегатами на конгрессе, посвященном основанию МКП, в Вене, генеральный директор МОТ определил проблему продвижения и защиты свободы объединения в качестве одного из пяти ключевых вопросов, в рамках которого МКП и МОТ могут содействовать достойному труду и справедливой глобализации. Другими четырьмя проблемами являются действия, направленные на обеспечение глобального роста, способствующего занятости; укрепление нормотворческой системы

Вставка 3.1

МОТ осуществляет обзор коллективных переговоров и тенденций, проявляющих на рабочих местах

Обзор «Тенденции в области коллективных переговоров» был осуществлен Секретариатом МОР в период с июля по сентябрь 2006 года. На вопросы обзора ответила треть из 142 членов МОР. Ответы поступили как из развивающихся, так и из развитых стран, и они представляют широкий региональный разброс. Этот обзор отражает тенденции и содержит определенные выводы и ключевые послания, которые включают следующие положения:

- В коллективных переговорах участвует высокая доля компаний-членов организаций работодателей.
- Коллективные соглашения могут иметь большой побочный эффект.
- Расширяется ведение коллективных переговоров на уровне предприятия.
- Коллективные переговоры в государственном секторе сохраняются на прежнем уровне.
- Увеличивается число других форм коллективных переговоров.
- В целом, расширяется круг вопросов, охватываемых коллективными переговорами.
- Коллективные переговоры все еще остаются «ключевым аспектом деятельности» большинства организаций работодателей.

В следующем году был предпринят еще один обзор, озаглавленный «Тенденции на рабочих местах в 2007 году». В него был включен раздел, посвященный социальному диалогу, с вопросами о коллективных переговорах, профсоюзах и трипартизме, чтобы выяснить наиболее важные темы коллективных переговоров между организациями работодателей и профсоюзами, а также значение трипартизма и социального диалога для работодателей на национальном уровне.

МОР продолжает оказывать помощь организациям работодателей, которые не в полной мере пользуются правом на свободу объединения, и оказывает им помощь и поддержку для обеспечения соблюдения этого основополагающего принципа.

МОТ в целях ее адаптации к новым формам производства; укрепление трипартизма и социального диалога; позиция лидера, которую занимает глобальное движение, охватывающее всех тех, кто разделяет цель достойного труда.

110. Создание новой конфедерации приветствовала также и Международная организация работодателей (МОР), которая в своем пресс-релизе заявила, что эта новая организация консолидирует голос международного профсоюзного движения и представляет для МОР единого партнера на международном уровне.

Международная координация между работодателями

111. МОР, учрежденная в 1920 году, является одной из основных международных организаций работодателей, представляющих на международном уровне интересы бизнеса в области труда и социальной политики. В ее членский состав входят более 140 национальных организаций работодателей из 138 стран.¹

¹ Более подробная информация о МОР содержится на ее веб-сайте по адресу: <http://www.ioe-emp.org/>, в Ежегодных докладах МОР за последние четыре года, а также в статье Ж. Дежардена "The IOE", опубликованной в *Bulletin of Comparative Labour Relations* (Kluwer Law International), No. 55 (2005), pp. 103-106.

112. Приобретающий в настоящее время все более широкие масштабы процесс региональной интеграции повлек за собой укрепление региональных организаций работодателей и значительное расширение их сотрудничества с МОР. В Европе Объединение европейских промышленников и работодателей, BUSINESSEUROPE, ранее известное как Союз промышленных конфедераций Европы, остается одним из важных партнеров МОР в рамках политических дискуссий, которые проводятся в Европе, в том числе по глобальным политическим вопросам. В Северной и Южной Америке МОР продолжает проводить свою работу посредством Технического консультативного комитета предпринимателей по вопросам труда (CEATAL) и Организации американских государств (ОАГ). Укрепляются также отношения с организациями работодателей Азии и Африки – Конфедерацией работодателей Азиатско-Тихоокеанского региона (КРАТР) и Панафриканской конфедерацией работодателей (ПКР). МОР сотрудничает также с рядом субрегиональных организаций в реализации совместных инициатив.

113. В последние несколько лет МОР тесно взаимодействует с отраслевыми организациями работодателей по целому ряду вопросов, в частности касающихся программы отраслевой деятельности МОТ. В настоящее время эта программа включает программы действий в

следующих секторах: сельском хозяйстве; строительстве; сфере образования; в сфере гостиниц, предприятий общественного питания и туризма; а также в текстильной, швейной и обувной промышленности. Соответствующие национальные программы для этих секторов, а также три новые программы действий в сфере здравоохранения, государственной службы и в области электросвязи разрабатываются при поддержке МОР и ее членов.

114. К отраслевым организациям, с которыми в последние годы МОР взаимодействует, относятся следующие: Конференция директоров персонала авиакомпаний (КДПА), Ассамблея организаций работодателей Европейской пищевой промышленности (АРЕП), Конфедерация ассоциаций международных подрядчиков (КАМП), Совет европейских работодателей металлургической, машиностроительной и научно-технической отраслей промышленности (СИМЕТ), Европейская организация торговых компаний (Еврокоммерс), Европейский совет промышленности (СЕФИК), Промышленная группа производителей пищевой продукции (ГППП), Международный комитет работодателей химической промышленности по трудовым отношениям (ЛРС), Фонд международной инициативы по какао (Фонд МИК), Международная конфедерация организаций частных агентств по трудоустройству (СИЕТ), Международный совет по горнодобывающей и металлургической промышленности (ИСММ), Международные ассоциации гостиниц и ресторанов (ИХРА), Международный институт чугуна и стали (МИЧС), Международный союз автомобильного транспорта (ИРУ) и Международная федерация судоходства (МФС). МОР содействует передаче информации и опыта организациям работодателей по социальным и трудовым вопросам, консультирует своих членов и ориентирует их деятельность, направленную на решение вопросов, с которыми они сталкиваются.

Глобальные федерации профсоюзов (ГФП)

115. Профсоюзы во всем мире уже давно стремятся расширить свою деятельность посредством развития международного сотрудничества, в частности за счет укрепления взаимодействия с профсоюзами в рамках одной и той же профессии или отрасли. В 2002 году были учреждены Глобальные федерации профсоюзов (ГФП), выступающие в качестве движущей силы такого международного сотрудничества. Каждая ГФП представляет собой всемирную федерацию национальных и региональных союзов, которые объединяют работников одной и той же отрасли или смежных отраслей, специальностей или профессий. Во многих

случаях их создание предусматривало объединение уже существовавших секретариатов международных профсоюзных объединений и других организаций отраслевого уровня. Перечень глобальных профсоюзных федераций приводится в таблице 3.1.

116. В январе 2007 года на совещании в Брюсселе был официально учрежден Совет глобальных профсоюзов. Соглашение об основании Совета, подписанное высшими руководителями участвующих организаций, основано на «общей решимости создать организацию и защищать права человека и профсоюзные права и трудовые нормы повсюду, а также содействовать развитию профсоюзов в интересах всех работающих женщин и мужчин и их семей». Соглашение подписали десять ГФП, МКП и ПКК.

117. Учреждение ГФП отражает важный процесс преобразований, направленных на переход от распространения в первую очередь информации и выполнения вспомогательных функций к более активной деятельности, связанной с координацией действий и представительством интересов своих членов. Они разрабатывают стратегии и политику на международном уровне и реализуют их, в частности, посредством представительства, договоренностей и совместных действий от имени своих членов. Это придает новый импульс реализации права на организацию и на ведение коллективных переговоров на международном уровне.

118. Национальные профсоюзы, в зависимости от отрасли или профессии, которые они охватывают, могут входить в состав одной или нескольких ГФП, которые взаимодействуют с МКП. Любой отдельный профсоюз обычно одновременно является членом национального профсоюзного центра, большинство из которых входят в настоящее время в МКП. ГФП являются самостоятельными, самоуправляемыми и демократическими организациями. Их роль возрастает в связи с процессом глобализации, причем расширяется их членский состав, а входящие в них организации призывают их играть более активную роль в преодолении проблем, с которыми они сталкиваются, поскольку их невозможно решить с помощью только национальных средств.

119. ГФП защищают интересы своих членов в практическом плане с помощью различных методов. Они включают солидарность с членскими организациями и их поддержку, которая может выражаться в форме финансовой помощи или координации действий, направленных против работодателей или правительств во время трудового спора; предоставление информации и проведение экспертных оценок, а также полезных публикаций и исследований; обучение должностных лиц и членов профсоюза;

Таблица 3.1. Глобальные федерации профсоюзов, 2007 г.

Глобальная федерация профсоюзов	Общее кол-во членов (млн.)	Кол-во участвующих профсоюзов	Кол-во охваченных стран
EI – (Education International) Международная федерация профсоюзов работников образования	30	348	169
ICEM – Международная федерация профсоюзов работников химической и горнодобывающей промышленности, энергетики и других отраслей	20	384	118
BWI – Международная федерация профсоюзов строителей и деревообделочников	12	350	135
IFJ – Международная федерация журналистов (МФЖ)	0,5	156	120
IMF – Международная федерация металлистов (МФМ)	25	200	100
ITF – Международная федерация транспортников (МФТ)	4,5	681	148
ITGLWF – Международная федерация профсоюзов работников текстильной, швейной и кожевенной промышленности	10	217	110
IUF – Международный союз работников пищевой и табачной промышленности, сельского хозяйства, ресторанного и гостиничного обслуживания, общественного питания и смежных отраслей (МОП пищевиков)	12	336	120
PSI – Международная федерация профсоюзов работников государственного сектора	20	650	160
UNI – Международная сеть профсоюзов (МСП)	15,5	900	140

Источник: Индивидуальные веб-сайты ГФП и МКП. Цифры верны по состоянию на 13 декабря 2007 г.

участие в проведении различных кампаний и распространении информации среди общественности; формирование профсоюзов в странах, где они еще слабы или вовсе отсутствуют; представительство интересов своих участвующих организаций во многонациональных корпорациях (МНК), в международных организациях на межправительственном уровне, а также в других организациях международного профсоюзного движения. ГФП также активно помогают участвующим членским организациям в рамках отраслевой деятельности, проводимой МОТ. Наконец, ГФП также проводят переговоры и обеспечивают реализацию международных рамочных соглашений, заключаемых с многонациональными корпорациями.

Международные рамочные соглашения

120. Международные рамочные соглашения (МРС) часто включают принципы свободы объединения и ведения коллективных переговоров.² Они представляют собой инициативы,

сфера охвата которых выходит за рамки какого-либо одного государства. МРС представляют собой итог транснациональных переговоров между отдельными МНК и ГФП. Они направлены на содействие ряду минимальных трудовых норм и формируют общие рамки трудовых отношений для оперативной деятельности МНК, осуществляемой во всем мире, причем они охватывают деятельность не только их филиалов, но и их субподрядчиков и поставщиков.

121. К декабрю 2007 года было заключено 61 такое соглашение, которые охватывают примерно 5 млн. работников (перечень МРС приводится в таблице 3.2).³ Эти цифры не столь

² МРС называют также «глобальными рамочными соглашениями» (ГРС). Отдельные МРС имеют различные наименования, например, «соглашение о кодексе поведения» (ИКЕА, 1988); «паритетная декларация о правах человека и условиях труда» (BMW, 2005); «международное рамочное соглашение» (EADS, 2005); «глобальное рамочное соглашение об обеспечении хороших условий труда в производственной деятельности во всем мире» (Veidekke, 2005).

³ Для целей настоящего доклада международными или глобальными рамочными соглашениями считаются только те соглашения, которые как минимум подписаны ГФП и частным коммерческим предприятием. Однако, следует отметить, что определение МРС, которое включало бы все виды транснациональных актов, принятых в ходе паритетных переговоров между профсоюзами (включая Европейские федерации профсоюзов, представителей работников предприятий и Европейские рабочие советы), с одной стороны, и конкретными МНК, с другой стороны, могло бы довести количество таких МРС до нескольких сот, причем большинство из них были приняты в последние несколько лет (например, Департамент Европейской комиссии по занятости и социальным вопросам насчитал 91 акт; см., E. Pichot: *The development of trans-national Agreements*, выступление на исследовательском семинаре по транснациональным соглашениям, 17-18 мая 2006).

Вставка 3.2 Исследования, касающиеся МРС

Международный институт социально-трудовых исследований (МИСТИ) занимается исследованием МРС с января 2006 года. В конце 2006 года им был организован семинар на высоком уровне, результаты работы которого будут вскоре опубликованы.¹ Новое исследование МИСТИ сосредоточено на международных аспектах МРС и на стимулах, побуждающих компании из стран, не входящих в ЕС (которые представляют собой исключение среди МНК, заключивших МРС), заключать на основе переговоров соглашения с профсоюзами; он также занимается исследованием причин, которые могут помешать МНК заключать такие соглашения и использовать акты одностороннего характера. Результаты этого исследования должны появиться в 2008 году. Рассматривается возможность продолжения исследования в целях изучения реального воздействия МРС на условия труда и трудовые отношения в МНК, расположенные в странах, не входящих в ЕС, особенно в развивающемся мире.

K. Papadakis (ed.): "Cross-border social dialogue and regulation: an emerging global industrial relations framework?", готовится к изданию, МИСТИ.

внушительны по сравнению с количеством работников, занятых в глобальном плане на МНК.⁴ Однако темпы принятия МРС значительно ускорились за последние несколько лет. Если за 14 лет с 1988 года по 2002 год было заключено 23 МРС, то в течение четырех лет с 2003 по 2006 годы было подписано уже 32 таких соглашения. К декабрю 2007 года было заключено еще шесть МРС.

122. Большинство МНК, которые подписали МРС, действуют в Европейском союзе, в частности в Германии, Франции и Скандинавских странах. К декабрю 2007 года лишь семь МНК, не относящихся к Европейскому союзу (из 61), подписали МРС.⁵ Штаб-квартира одной компании располагается в Соединенных Штатах Америки (хотя соглашение не охватывает работников США), еще одной – в Российской Федерации, одна компания расположена в Новой Зеландии, одна в Австралии, две – в Южной Африке и одна – в Канаде. По данным на ноябрь 2007 года ни одна компания из Азии или Латинской Америки не заключила МРС.

123. Содержание МРС может быть у каждого предприятия своим. В большинстве случаев они составляются на основе уже существующего набора инструментов саморегулирования, которые действуют на соответствующем предприятии, например на основе корпоративных кодексов поведения. МРС обсуждаются в ходе

переговоров и подписываются двумя сторонами, и именно поэтому они выражают общие интересы обеих сторон предприятия и рассматриваются как более легитимные, чем кодексы, разрабатываемые руководством. В частности, в МРС, как правило, включаются в качестве наиболее важных положения о принципах свободы объединения и ведения коллективных переговоров. В этом заключается отличие от инициатив и кодексов поведения компании, которые часто сосредоточены в большей степени на вопросах окружающей среды и на широких этических корпоративных принципах. Другая особенность МРС заключается в том, что они составляются на основе международных трудовых норм и таких актов, как Конвенции 87 и 98, в то время как кодексы поведения компании обычно содержат заявления об обязательствах соблюдать соответствующее национальное законодательство в тех странах, где компания осуществляет свою оперативную деятельность.⁶

124. Свобода объединения и ведение коллективных переговоров входят в число основных принципов и прав, которым содействуют МРС, обеспечивая их практическое применение. Их осуществление также, как правило, является

⁴ Примерно 95 млн., в соответствии с весьма консервативными оценками, представляющими лишь прямую занятость в головных компаниях МНК. См. K. B. Kim: *Direct employment in multinational enterprises: Trends and implications*, MULTI Working Paper No. 101, Программа многонациональных корпораций, Департамент создания рабочих мест и развития предприятий (МОТ, Женева, 2006).

⁵ Например, Chiquita (США, 2001); Fonterra (Новая Зеландия, 2002); Anglo-Gold (Южная Африка, 2002); Лукойл (Российская Федерация, 2004); Namrak (Южная Африка, 2006); National Australia Group (Австралия, 2006); и Quebecor (2007).

⁶ Акты, обсуждаемые на паритетных переговорах, как правило, содержат положения, сосредоточенные на двух категориях норм. Таковыми являются: а) трудовые нормы: детский труд, принудительный труд, равенство и недопущение дискриминации, свобода объединения и коллективные переговоры, безопасность и гигиена труда, рабочее время и приемлемые размеры заработной платы; б) управленческие нормы: мобильность и связанные с ней вопросы (например, передача пенсионных прав), профессиональная подготовка, гарантии стабильности занятости, субподряд и, самое важное, структурные преобразования. Представляется, что если первая категория отвечает интересам представителей работников, то вторая отражает озабоченность МНК и может составлять один из основных стимулов для заключения МРС.

Таблица 3.2. Международные рамочные соглашения (МРС)¹ по состоянию на декабрь 2007 г.

Компания	Год ²	Сектор ³	Страна	ГФП	Кол-во охваченных работников ⁴
DANONE (BSN)	1988 (1994)	Пищевая и табачная промышленность	Франция	IUF (МОП пищевиков)	100.000
ISS	1988 (2003)	Частные услуги (уборка)	Дания	UNI (МСП)	280.000
ACCOR	1995	Гостиницы, общественное питание, туризм	Франция	IUF (МОП пищевиков)	147.000
IKEA	1998	Лесная, деревообрабатывающая и целлюлозно-бумажная промышленность и торговля	Швеция	IFBWW (МФСО)	84.000
STATOIL	1998	Добыча нефти и газа; переработка нефти	Норвегия	ICEM	16.000
METRO	1999	Торговля	Германия	UNI (МСП)	250.000
FABER-CASTELL	2000	Обрабатывающая промышленность (канцелярское оборудование)	Германия	IFBWW (МФСО)	6.000
HOCHTIEFF	2000	Строительство	Германия	IFBWW (МФСО)	37.000
TELEFONICA	2000	Почтовые услуги и электросвязь	Испания	UNI (МСП)	161.500
FREUDENBERG	2000	Химическая промышленность	Германия	ICEM	27.500
SKANSKA	2001	Строительство	Швеция	IFBWW (МФСО)	79.000
CARREFOUR	2001	Торговля	Франция	UNI (МСП)	383.000
CHIQUITA	2001	Сельское хозяйство, плантации и другие сельские сектора	США	IUF (МОП пищевиков)	26.000
OTE	2001	Почтовые услуги электросвязь	Греция	UNI (МСП)	18.500
INDESIT / MERLONI	2001	Механическое и электротехническое машиностроение	Италия	IMF (МФМ)	20.000
ENDESA	2002	Коммунальное хозяйство	Испания	ICEM	13.600
BALLAST NEDAM	2002	Строительство	Нидерланды	IFBWW (МФСО)	7.800
FONTERRA	2002	Пищевая и табачная промышленность	Новая Зеландия	IUF (МОП пищевиков)	20.000
VOLKSWAGEN	2002	Производство транспортного оборудования	Германия	IMF (МФМ)	325.000
NORSKE SKOG	2002	Лесная, деревообрабатывающая и целлюлозно-бумажная промышленность	Норвегия	ICEM	11.000
DAIMLER-CHRYSLER	2002	Производство транспортного оборудования	Германия (США)	IMF (МФМ)	372.500
ANGLOGOLD	2002	Горнодобывающая промышленность	Южная Африка	ICEM	64.900
ENI	2002	Коммунальное хозяйство	Италия	ICEM	70.000
LEONI	2003	Производство транспортного оборудования	Германия	IMF (МФМ)	18.000
GEA	2003	Механическое и электротехническое машиностроение	Германия	IMF (МФМ)	18.000
RAG	2003	Химическая и горнодобывающая промышленность	Германия	ICEM	98.000
RHEINMETALL	2003	Производство транспортного оборудования	Германия	IMF (МФМ)	25.950
SKF	2003	Механическое и электротехническое машиностроение	Швеция	IMF (МФМ)	39.000
PRYM	2003	Производство транспортного оборудования	Германия	IMF (МФМ)	4.000
H & M	2004	Торговля	Швеция	UNI (МСП)	40.000
BOSCH	2004	Производство транспортного оборудования	Германия	IMF (МФМ)	225.900
SCA	2004	Лесная, деревообрабатывающая и целлюлозно-бумажная промышленность	Швеция	ICEM	46.000

III. МЕЖДУНАРОДНЫЕ ИНСТИТУТЫ И ИНИЦИАТИВЫ

Компания	Год ²	Сектор ³	Страна	ГФП	Кол-во охваченных работников ⁴
CLUB MEDITERRANEE	2004	Туризм	Франция	IUF (МОП пищевиков), EFFAT	18.600
LUKOIL	2004	Добыча нефти и газа; переработка нефти	Россия	ICEM	150.000
RENAULT	2004	Производство транспортного оборудования	Франция	IMF (МФМ)	130.700
IMPREGGIO	2004	Строительство	Италия	IFBWW (МФСО)	13.000
GEBR. ROCHLING	2004	Производство транспортного оборудования	Германия	IMF (МФМ)	8.000
EDF	2005	Коммунальное хозяйство	Франция	ICEM, PSI, FMTI	167.000
RHODIA	2005	Химическая промышленность	Франция	ICEM	20.000
FALCK°	2005	Частные услуги (безопасность и чрезвычайные ситуации)	Дания	UNI (МСП)	230.000
VEIDEKKE	2005	Строительство	Норвегия	IFBWW (МФСО)	5.000
BMW	2005	Производство транспортного оборудования	Германия	IMF (МФМ)	106.000
EADS	2005	Производство транспортного оборудования	Нидерланды	IMF (МФМ)	110.000
SCHWAN-STABILO	2005	Обрабатывающая промышленность (канцелярское оборудование)	Германия	IFBWW (МФСО)	3.000
LAFARGE	2005	Строительство	Франция	IFBWWI CEM	77.000
ARCELOR	2005	Производство базовых металлоизделий	Люксембург	IMF (МФМ)	95.000
PORTUGAL TELECOM°	2006	Почтовые услуги и электросвязь	Португалия	UNI (МСП)	32.000
PSA PEUGEOT CITROEN	2006	Производство транспортного оборудования	Франция	IMF (МФМ)	207.000
SECURITAS	2006	Частные услуги (безопасность)	Швеция	UNI (МСП)	217.000
ROYAL BAM	2006	Строительство	Нидерланды	IFBWW (МФСО)	27.000
NAMPAK°	2006	Средства массовой информации, культура, полиграфия	Южная Африка	UNI (МСП)	700
EURADIUS°	2006	Средства массовой информации, культура, полиграфия	Нидерланды	UNI (МСП)	600
STAEDTLER	2006	Обрабатывающая промышленность (канцелярское оборудование)	Германия	IFBWW (МФСО)	3.000
NATIONAL AUSTRALIA BANK GROUP°	2006	Финансовые услуги	Австралия	UNI (МСП)	39.300
FRANCE TELECOM°	2006	Почтовые услуги и электросвязь	Франция	UNI (МСП)	200.000
ROYAL VOLKERWESSELS STEVIN	2007	Строительство	Нидерланды	BWI	16.700
QUEBECOR	2007	Средства массовой информации, культура, полиграфия	Канада	UNI (МСП)	н/д
WAZ MEDIENGRUPPE	2007	Средства массовой информации, культура, полиграфия	Германия	IFJ	н/д
BRUNEL	2007	Частные услуги (набор кадров)	Нидерланды	IMF (МФМ)	3.500
UMICORE	2007	Химическая промышленность/Производство базовых металлоизделий	Бельгия	IMF/ICEM	н/д
INDITEX	2007	Текстильная, швейная, кожевенная и обувная промышленность	Испания	ITGLWF	69.240
ИТОГО (приблизительно): 4.999.790					

¹ Для целей настоящего доклада международными или глобальными рамочными соглашениями считаются только те соглашения, которые подписаны совместно как минимум одной из ГФП и одной из МНК. ² Соответствует году принятия предприятием первого МРС. ³ В соответствии с определениями различных секторов, разработанными МОТ. ⁴ Данные об охвате МРС соответствуют количеству работников, непосредственно занятых в данной компании.

° Текст соглашения не разглашается. н/д – нет данных.

ИСТОЧНИКИ

Данные по состоянию на ноябрь 2007 г., представленные на основе различных списков МРС, которые составили: Роберт Стайерт (МВФ)/Марион Хелманн (МФСД), 2007; Николаус Хаммер (Лестерский университет, Соединенное Королевство), 2007; ILS, 2007; ОСОП 2007, MULTI, 2007; и веб-сайты различных компаний (по состоянию на 6 ноября 2007 г.).

СОКРАЩЕНИЯ

BWI	Международное объединение строителей и деревообделочников (бывшие МФСО и ВФСО)
EFFAT	Европейская федерация профсоюзов пищевого и сельскохозяйственного секторов и сектора туризма
EFJ	Европейская федерация журналистов
GUF	Глобальная федерация профсоюзов (ГФП)
ICEM	Международная федерация профсоюзов работников химической и горнодобывающей промышленности, энергетики и других отраслей
IILS	Международный институт социально-трудовых исследований (МИСТИ)
IFBWW	Международная федерация строителей и деревообделочников (МФСО)
IFJ	Международная федерация журналистов
IMF	Международная федерация металлистов (МФМ)
ITGLWF	Международная федерация профсоюзов работников текстильной, швейной и кожевенной промышленности
IUF	Международный союз работников пищевой и табачной промышленности, сельского хозяйства, ресторанного и гостиничного обслуживания, общественного питания и смежных отраслей (МОП пищевиков)
MULTI	Программа многонациональных корпораций (МОТ)
ORSE	Обсерватория социальной ответственности предприятий
PSI	Международная федерация профсоюзов работников государственной службы
UNI	Международная сеть профсоюзов (МСП)
WFBW	Всемирная федерация строителей и деревообделочников

одним из важнейших элементов проведения в жизнь и мониторинга соглашений и процедур связанных с ними последующих действий. Некоторые компании создают совместные органы мониторинга, которые включают представителей руководства и профсоюзов. Это является подтверждением необходимости обеспечения активного участия всех профсоюзов, заинтересованных в оперативной деятельности МНК во всем мире, в реализации последующих мер, связанных с МРС,⁷ что требует надлежащего распространения информации. В некоторых МРС конкретно речь идет об обязательстве обеспечить их перевод на языки всех стран, в которых компания осуществляет свою оперативную деятельность.⁸ Проблема охвата становится еще более важной в отношении поставщиков и субподрядчиков, связи которых

со штаб-квартирой МНК или с соответствующей ГФП имеют не столь прямой характер.

Другие средства содействия нормам и их осуществления

Финансы и закупки: создание позитивных стимулов

125. Институты финансирования процесса развития (ИФР) все чаще требуют, чтобы их заемщики придерживались национального трудового законодательства и международных трудовых норм, включая соблюдение принципа свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров.

126. Традиционно ИФР придерживаются позиции, в соответствии с которой их работа должна быть сосредоточена исключительно на экономическом развитии. Однако, по мере того, как становится все более очевидной взаимосвязь между экономическим и социальным развитием, обладающая значительным эффектом синергии, многие начинают включать в свои решения о предоставлении кредитов положения, касающиеся социального развития, в том числе содействия передовой трудовой практике. Включение положений о соблюдении принципа свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров в практику правительственных закупок и предоставления кредитов частным компаниям, действующим в развивающихся странах, потенциально может

⁷ Почти в половине МРС, заключенных в третьем квартале 2007 г., отмечается определенное участие национальных профсоюзов, которое хотя и не имеет всеобъемлющего характера, но отражает привлечение всех национальных профсоюзов, заинтересованных в деятельности предприятия. Традиционно ГФП играют главенствующую роль в проведении переговоров и подписании соглашений. Кроме того, во многих случаях МРС инициируются федерациями профсоюзов Европейского союза и Европейскими рабочими советами (ЕРС). Наиболее широкое участие «заинтересованных сторон» предусматривается в соглашении 2005 г. с EDF, в разработке которого принимали участие четыре ГФП и 20 национальных профсоюзов. В орган по проведению практических мер (Консультативный комитет по КСО) входят 28 членов.

⁸ Например, Лукойл (2004).

Вставка 3.3
Стандарт показателей 2 МФК

«В стандарте показателей 2 признается, что обеспечение экономического роста посредством расширения занятости и создания доходов должно осуществляться наряду с защитой основных прав работников. Для любого предприятия рабочая сила представляет собой ценный актив, а здоровое правоотношение является ключевым элементом жизнеспособности предприятия. Если здоровое трудовое правоотношение не будет установлено и не будет укрепляться, то это может подорвать заинтересованность работников и будет мешать их закреплению на рабочих местах, что может поставить под угрозу реализацию проекта. И наоборот, посредством конструктивного трудового правоотношения, а также на основе справедливого обращения с работниками и обеспечения для них безопасных и здоровых условий труда клиенты могут создавать ощутимые блага, в частности повышать эффективность и производительность своей оперативной деятельности.

Источник: Международная финансовая корпорация, стандарт показателей 2: Труд и условия труда, апрель 2006 г.

значительно расширить принцип свободы объединения и укрепить право на ведение коллективных переговоров.

127. В 2000 году Азиатский банк развития (АБР) принял стратегию социальной защиты, в соответствии с которой АБР обязуется во всей своей деятельности соблюдать основополагающие трудовые нормы (ОТН) МОТ. В 2006 году АБР опубликовал Руководство по основополагающим трудовым нормам (Руководство по ОТН), которое было составлено при активном участии МОТ.

128. В последнее время Международная финансовая корпорация Группы Всемирного банка (МФК), занимающаяся вопросами развития частного сектора, пересмотрела свою политику в области предоставления кредитов, изложенную в ее Стандартах показателей, которые должны соблюдаться заемщиками. Стандарт показателей 2, который касается вопросов труда, приводит практику предоставления займов МФК в соответствии с положениями международных трудовых норм, включая Конвенции МОТ (87 и 98), касающиеся свободы объединения и ведения коллективных переговоров. Этот стандарт был разработан с учетом итогов консультаций с МОТ (см. вставку 3.3).

129. В соответствии со стандартом показателей 2, клиенты МФК, независимо от положений своего национального законодательства, не должны препятствовать работникам формировать свои организации или присоединяться к организациям работников по своему выбору или вести коллективные переговоры, а также не должны подвергать дискриминации или применять санкции к работникам, которые принимают участие или пытаются принимать участие в работе таких организаций и вести коллективные переговоры. Что касается коллективных переговоров, в нем признается, что клиенты МФК должны соблюдать положения заключенных в ходе коллективных переговоров и действующих соглашений, а в случае

отсутствия таких соглашений клиенты должны обеспечивать приемлемые условия труда и занятости, которые, как минимум, соответствуют положениям национального законодательства.

130. Другие международные финансовые институты изучают вопрос о применении аналогичных мер. В 2007 году Всемирный банк расширил условия своих правил заключения контрактов на поставки, впервые включив в них требования, касающиеся свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров.⁹ Европейский банк реконструкции и развития (ЕБРР) начал процесс пересмотра своих собственных социальных стандартов в свете стандартов, принятых МФК. Многие национальные банки, такие как Голландский банк развития ФМО и Банк развития Германии ДЕГ, также добились заметных успехов в этом отношении.

131. Многие «банки экватора» – группы частных финансовых институтов, которые также предоставляют кредиты частным предприятиям в развивающихся странах, приняли решение последовать новым стандартам МФК в области условий труда, включая признание принципа свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров. Они применяют Стандарт показателей 2 к процедуре финансирования проектов объемом более 10 млн. долл. США. В настоящее время насчитывается 56 банков, которые взяли на себя обязательства присоединиться к «принципам экватора», включая многие крупнейшие банки мира.

132. Что касается акционерного капитала, то частные инвестиционные фонды при принятии решений об инвестициях также все чаще принимают во внимание принцип свободы

⁹ Пересмотренные стандартные документы, содержащие нормативы для участия в торгах на заключение контрактов на работы, имеются на веб-сайте по адресу: <http://site/resources.worldbank.org/INTPROCUREMENT/Resources/Works-4-07-ev1.pdf>

объединения и право на ведение коллективных переговоров. К ним относятся социально ответственные инвестиционные (СОИ) фонды¹⁰ и растущее число пенсионных фондов, таких как Калифорнийская система пенсионного обеспечения госслужащих (CalPERS) и Норвежский государственный пенсионный фонд. Традиционно инвестиционные фонды рассматривали социальные вопросы в качестве издержек, которые могут снизить размеры коэффициента прибыли на инвестиции, однако проведенные недавно исследования свидетельствуют о том, что СОИ практически не оказывает воздействия на коэффициент прибыли в краткосрочном плане.

133. Примерами социальных инвестиционных индексов служат Биржевой индекс Файненшл Таймс «Во благо» (FTSE4 Good), Всемирный индекс устойчивости Доу Джоунс (DJSI) и Глобальный индекс устойчивости Этибель. В рамках проведенного недавно обзора первых пяти индексов СОИ было сделано заключение о том, что трудовые права, включая свободу объединения, право на организацию и участие в коллективных переговорах, принцип недопущения дискриминации на рабочем месте и право на безопасность и гигиену труда на рабочем месте, пользуются значительной поддержкой.¹¹ Стремясь выдвинуть на передний план социальные и экологические вопросы в рамках инвестиционного сообщества, генеральный секретарь Организации Объединенных Наций выступил в апреле 2006 года с инициативой «Принципы ответственного инвестирования (ПОИ ООН)».¹²

134. Приверженность сообщества инвесторов, как в государственном, так и в частном секторе, интеграции принципов трудовых норм, включая принципы свободы объединения и ведения коллективных переговоров, в свои инвестиционные решения представляет значительный шаг вперед. Однако, проблемы сохраняются как для заемщиков, так и для управляющих фондами. В большинстве случаев весьма трудно получить точную информацию о соблюдении принципа свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров, а банкам необходимы более эффективные инструменты для налаживания конструктивного диалога со своими клиентами о значении и преимуществах этих прав, которые помогли бы

обеспечить более четкое их соблюдение. Необходимо и далее поощрять те финансовые институты, которые еще не достаточно убеждены в важности этих прав; а тем, кто не уверен в том, что им следует делать на практике, нужна дополнительная поддержка.

135. Ключевой аспект, касающийся эффективности инициатив, предпринимаемых на государственном, межгосударственном и частном уровнях, заключается в привлечении главных заинтересованных сторон – работников и работодателей – посредством их представительных организаций. Воздействие и жизнеспособность этих инициатив инвесторов зависит от участия организаций работодателей и работников.

КСО: укрепление на предприятиях культуры соблюдения принципа свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров

136. Корпоративная социальная ответственность (КСО) может служить важным дополнением к государственному регулированию условий труда на рабочем месте и обеспечению защиты прав работников, в том числе на свободу объединения и на ведение коллективных переговоров. МОТ определяет КСО как «... путь, с помощью которого предприятия учитывают воздействие своей оперативной деятельности на общество и утверждают свои принципы и ценности как в своих внутренних методах и процедурах, так и в своих совместных действиях с другими заинтересованными сторонами. КСО представляет собой добровольную осуществляемую предприятиями инициативу, предусматривающую действия, которые считаются выходящими за рамки соблюдения законодательства»¹³.

137. Инструменты КСО, такие как кодексы поведения компании или отрасли, обычно содержат требование о соблюдении национального законодательства, что может способствовать укреплению общей культуры предприятия, связанной с соблюдением принципа верховенства права. КСО обеспечивается компаниями; посредством обмена опытом они могут перенимать опыт друг друга и формировать общее понимание социальной ответственности в условиях конкурентной борьбы на рынках. Компании, осуществляющие свою деятельность на одной территории или работающие совместно в рамках одной глобальной цепи поставщиков, могут напрямую узнавать от других компаний о преимуществах активной деятельности в рамках ассоциации работодателей

¹⁰ Это фонды, которые при принятии решений о выборе инвестиций и управлении ими учитывают факторы окружающей среды, социальные факторы и факторы управления.

¹¹ Документ Совета по правам человека ООН: A/HRC/4/35/Add.4.

¹² Более подробную информацию об этой инициативе можно найти на веб-сайте по адресу: <http://www.unpri.org>

¹³ МОТ: Инициатива ИнФокус по корпоративной социальной ответственности (КСО): стратегические ориентиры, GB.295/MNE/2/1, Женева, март 2006, п. 1.

Вставка 3.4

Повышение качества труда: партнерство между МОТ и МФК

«Повышение качества труда» представляет собой программу, осуществление которой началось в 2006 году на основе партнерских отношений между МОТ и Международной финансовой корпорацией (МФК). Цель этой программы заключается в улучшении реализации трудовых норм и повышении конкурентоспособности в глобальных цепочках поставок.

Программа «Повышение качества труда» объединяет технический опыт МОТ в области трудовых норм и сотрудничества на рабочем месте с деятельностью по оказанию помощи в развитии частного сектора, обеспечиваемой МФК, при этом структуры опираются на свой авторитет и на свои индивидуальные сильные стороны. Программа «Повышение качества труда» обеспечивает поддержку предприятиям в осуществлении ими ключевых трудовых норм и национального трудового законодательства, повышая тем самым их способность вести конкурентную борьбу на глобальных рынках, повышать производительность, а также качество своей продукции в рамках этого процесса.

Проекты странового уровня обычно сочетают независимую оценку предприятий с консультативными и учебными услугами, направленными на содействие улучшению ситуации посредством сотрудничества на рабочем месте. На первом этапе реализации этой программы были запланированы три пилотных проекта – во Вьетнаме, Иордании и Лесото. После первоначальной реализации этих проектов программа «Повышение качества труда» будет распространена на другие страны. Подходы к предприятиям осуществляются посредством систем отраслевого базирования. Затем информация о предприятиях может предоставляться покупателям посредством Системы управления информацией (СУИ) программы «Повышение качества труда». Такой подход позволяет покупателям сокращать свои процедуры аудиторских проверок и переориентировать ресурсы на решение проблем и разработку жизнеспособных решений. Ключом к успеху проекта будет поддержка со стороны организаций работодателей, профсоюзов, национальных правительств и международных покупателей.

Программа «Повышение качества труда» будет стимулировать разработку сертифицированных программ подготовки инструкторов и консультантов предприятий, своего рода сеть поддержки или интерактивное сообщество на базе интернета, оказывающее поддержку практикам, а также профессиональную программу развития, предназначенную для этих целевых групп. Одна из задач программы заключается в создании независимых организаций, которые будут продолжать действовать после завершения проекта, как правило, в течение пяти лет.

Глобальные инструменты будут включать в себя оценку и учебные материалы вплоть до учебных пособий, касающихся решения общих проблем на малых и средних предприятиях, образцовые политические меры и процедуры и руководства по передовой практике, а также Систему управления информацией (СУИ), которая может осуществлять сбор информации о соблюдении и исправлении ситуации. Эта система будет адаптироваться к условиям обеспечения самооценки, реализации страновых проектов и регулирования вопросов труда в государственном секторе. Эти инструменты будут предоставляться на глобальном уровне посредством веб-сайта (<http://www.betterwork.org>).

Глобальное сообщество программы «Повышение качества труда» будет нести ответственность за текущий контроль качества как только страновые программы станут проводиться самостоятельно. В рамках страновых проектов обеспечивается адаптация глобальных инструментов и осуществляется разработка новых, которые в свою очередь доступны на глобальном уровне. Тем самым инструменты программы «Повышение качества труда» будут адаптироваться и дорабатываться для различных секторов и регионов. МФК и МОТ разрабатывают всеобъемлющие рамки мониторинга и оценки, чтобы измерять масштабы воздействия на уровне предприятия, отрасли, страны и на глобальном уровне.

и обмениваться друг с другом позитивным опытом сотрудничества с профсоюзами по таким вопросам, как повышение конкурентоспособности посредством укрепления трудовых отношений.

138. Инструменты КСО также опираются на принципы, содержащиеся в международных трудовых нормах, и могут содействовать соблюдению этих принципов и прав в странах, где национальное законодательство не обеспечивает надлежащей защиты таких принципов и прав. Соответственно, инициативы в области

КСО могут потенциально повышать действенность местной практики в секторах и производственных зонах, где национальное законодательство не обеспечивает надлежащей защиты. Инициативы компаний могут также способствовать укреплению партнерских отношений между частным и государственным секторами в целях поощрения жизнеспособности предприятий.

139. Публичное провозглашение компаний критериев для управления производственными вопросами может служить важным элементом

ее стратегии ведения бизнеса. За счет включения принципов и правил, касающихся свободы объединения и других трудовых норм, в акт, который определяет полномочия компании, инициативы КСО могут обеспечить дополнительную определенность и надежность как для представителей бизнеса, так и для наемных работников. Эти принципы могут найти выражение в договорных обязательствах, возлагаемых на подрядчиков и посредников, поставляющих нештатных работников, а также на первичных и, возможно, на вторичных поставщиков. В таких случаях кодексы дополняются положениями, имеющими более обязательный характер, которые включаются в контракты о поставках и могут даже распространяться на неформальную экономику.

140. Однако, КСО не может быть панацеей от всех бед; напротив, она может даже отвлекать от выполнения основополагающих обязанностей, связанных с соблюдением права работников на создание организаций и на ведение коллективных переговоров. Например, если компания сосредоточивает свои усилия только на каком-либо одном вопросе, касающемся, в частности, безопасности и гигиены труда, а не на широкой совокупности трудовых прав, она может и далее допускать игнорирование права на свободу объединения и на ведение коллективных переговоров. Тем самым она будет и далее игнорировать и не использовать уникальную роль, которую профсоюзы могут играть в оказании помощи в обеспечении безопасной и здоровой производственной среды.

141. Несмотря на то, что в целом международные трудовые нормы все чаще используются многими компаниями, целыми отраслями и многосторонними заинтересованными сторонами, реализующими инициативы в области КСО,¹⁴ в качестве отправной точки, принципам свободы объединения и правам на коллективные переговоры часто уделяется недостаточно внимания или о них просто забывают. Реальна серьезная опасность того, что в таких обстоятельствах толкование отдельными частными структурами того, что подразумевают соответствующие конвенции с точки зрения социальной ответственности, может привести к путанице, а не к консенсусу в отношении значения этих прав. Результаты исследования, проведенного Всемирным банком, свидетельствуют о том, что существуют заметные различия в том,

как в рамках инициатив КСО трактуются трудовые принципы.¹⁵

142. Пропуски, неверное толкование или чрезмерное упрощение весьма часто встречаются в практике мониторинга в цепочках поставок, где социальные аудиторы, как правило, не имеют достаточной подготовки, чтобы понимать принципы свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров. Мы не можем также измерять надлежащим образом качество трудовых отношений с помощью количественных показателей, таких как число полученных жалоб или зарегистрированных конфликтных ситуаций.

143. КСО также может вести к путанице в отношении надлежащей роли компании по сравнению с ведущей ролью правительства. Эта путаница может побудить правительства отказаться от своей ответственности по защите прав работников посредством надлежащего регулирования и эффективной государственной инспекции труда. В области свободы объединения и ведения коллективных переговоров правительства должны играть особую роль, которую нельзя передавать частным системам установления и защиты прав работников.

144. Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики, принятая МОТ в 1977 году (пересмотренная совсем недавно в 2006 году), представляет собой инструмент МОТ, с помощью которого обеспечивается руководство для компаний относительно того, что они могут делать для содействия соблюдению прав работников в своей практической деятельности и в своих отношениях с компаниями, в том числе в пределах своих цепочек поставок. В ней также содержатся положения, обращенные к правительствам и их политике, направленной на привлечение прямых иностранных инвестиций (ПИИ), которая может способствовать достойному труду, а также того, как формировать благоприятную среду, поощряющую компании и далее проводить свои добровольные инициативы. Этот инструмент четко указывает на центральную роль, которую играют принцип свободы объединения, право на ведение коллективных переговоров и нормальные трудовые отношения, и разъясняет сферу ответственности сторон.

¹⁴ J. Ruggie, *Human rights policies and management practices of Fortune Global 500 Firms: Results of a survey*, Corporate Social Responsibility Initiative Working Paper No. 28 (Harvard University, John F. Kennedy School of Government, 2006).

¹⁵ Группа Всемирного банка: *Кодексы поведения компаний и международные нормы: сравнительный анализ* (Вашингтон О.К., 2003).

Торговые соглашения и права на организацию и на ведение коллективных переговоров

145. Растущее число двусторонних и многосторонних торговых соглашений, а также соглашений о региональной экономической интеграции содержат положения, касающиеся социальных и трудовых вопросов. Во многих из них делается конкретная ссылка на международные трудовые нормы, включая свободу объединения и ведения коллективных переговоров.¹⁶

146. Например, специальные меры стимулирования устойчивого развития и благого управления, принятые Европейским союзом (Всеобщие системы преференций ВСП+), предусматривают дополнительные блага для стран, реализующих некоторые международные трудовые нормы, касающиеся прав человека и трудовых прав, охраны окружающей среды, оборота наркотиков и благого управления. В частности, развивающиеся страны, обеспечивающие соблюдение основополагающих трудовых прав, определенных основополагающими конвенциями МОТ, имеют право на дополнительные торговые преференции в соответствии с ВСП Европейского союза.¹⁷ В июне 2007 года Европейский союз принял решение не распространять льготы в рамках ВСП на Беларусь в связи с нарушением этой страной принципа свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров. В 2006 году Сальвадору были предоставлены льготы ВСП после того, как эта страна ратифицировала Конвенции 87 и 98 МОТ.

147. В Латинской Америке Аргентина, Бразилия, Парагвай и Уругвай взяли на себя ряд обязательств по трудовым вопросам в соответствии с Декларацией по социальным и трудовым вопросам Южноамериканского общего рынка (МЕРКОСУР), подписанной в 1998 году. В 2006 году Боливарианская Республика Венесуэла также присоединилась к МЕРКОСУРу в качестве ассоциированного члена. В частности, в Декларации говорится о членстве государств-участников в МОТ и о ратификации ими ее основных конвенций, гарантирующих основополагающие права работников. В ней также провозглашается принцип их поддержки Декларации МОТ 1998 года, и вновь подтверждается их обязательство соблюдать и применять на

практике права и обязанности, содержащиеся в конвенциях, которые признаются в качестве основополагающих как в самой Организации, так и за ее пределами, а также содействовать им.¹⁸

148. Североамериканское соглашение о свободной торговле (НАФТА) подписали в 1992 году Канада, Мексика и Соединенные Штаты Америки. В 1994 году НАФТА было дополнено Североамериканским соглашением о сотрудничестве в сфере труда (СССТ), которое содержит обязательства каждой из трех стран, подписавших его, «защищать, поддерживать и укреплять основные права работников» и устанавливает 11 «руководящих принципов», которым они обязались содействовать с учетом своего национального законодательства. Эти принципы включают свободу объединения и право на организацию, право на ведение коллективных переговоров, право на забастовки, запрет на принудительный труд и искоренение дискриминации в области занятости.¹⁹

149. С 2001 года Соединенные Штаты Америки подписали еще три соглашения о свободной торговле (ССТ) с рядом стран, в том числе с Бахрейном, Иорданией, Марокко, Сингапуром, Чили и Республикой Корея. Во всех этих ССТ «вновь подтверждаются обязательства сторон перед МОТ и их приверженность положениям Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда».²⁰

150. Со своей стороны Канада также содействовала ССТ, которые содержали положения, относящиеся к сфере труда. Ее ССТ с Чили, например, было ратифицировано в 1997 году и дополнено Соглашением о сотрудничестве в области труда между Канадой и Чили, которое направлено на продвижение основополагающих трудовых принципов и прав работников, включая свободу объединения и право на ведение коллективных переговоров. Кроме того, ССТ, заключенное между Канадой и Коста-Рикой в апреле 2001 года, включает соглашение о сотрудничестве в области труда, которое несмотря на его форму приложения, является неотъемлемой частью соглашения о свободной торговле. В соответствии с этим соглашением

¹⁸ Дополнительную информацию о МЕРКОСУР можно получить на веб-сайте по адресу: <http://www.mercosur.org.uy>.

¹⁹ Североамериканское соглашение о сотрудничестве в области труда (СССТ) было подписано США, Мексикой и Канадой 13 сентября 1993 г. и вступило в силу 1 января 1994 г. Более подробную информацию о нем можно получить на веб-сайте по адресу: <http://www.naalc.org/english/agreement.shtml>

²⁰ Полный перечень и описание всех двусторонних соглашений о свободной торговле, подписанных Соединенными Штатами Америки с развивающимися и с развитыми странами, можно получить на веб-сайте по адресу: www.ustr.gov/TradeAgreements/Bilateral/Section_Index.html

¹⁶ Обзор заключенных в последнее время соглашений о свободной торговле см. С. Domba-Henry and E. Gravel: "Free trade agreements and labour rights: Recent developments", *International Labour Review*, Vol. 145 (2006), No. 3, pp. 185–206.

¹⁷ Список стран-получателей помощи в рамках ВСП+ приводится в постановлении Европейской комиссии 2005/924/EC.

обе страны обязуются соблюдать и содействовать принципам и правам, содержащимся в Декларации МОТ.

151. Одним из последних ССТ, которое было одобрено Палатой представителей Соединенных Штатов Америки в 2005 году, является Соглашение о свободной торговле между Центральной Америкой, Доминиканской Республикой и США. В соответствии с положениями этого соглашения: «(t) Стороны вновь подтверждают свои обязательства как членов Международной организации труда (МОТ) и свои обязательства, вытекающие из Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда (1998 г.)». Это соглашение включает обязательную процедуру разрешения споров, в том числе потенциальные финансовые сборы и торговые санкции. В нем также устанавливается механизм сотрудничества в области труда и расширения потенциала.²¹

152. В 2007 году между правительством и Конгрессом Соединенных Штатов Америки была согласована новая торговая политика, в соответствии с которой страны, являющиеся сторонами соглашения о свободной торговле, должны будут брать на себя обязательство принимать и соблюдать законы, учитывающие основные международные трудовые нормы, закрепленные в Декларации МОТ. Трудовые нормы должны будут включаться в основной текст договора о свободной торговле, а не быть побочным соглашением или дополнительным документом.²²

153. Стороны, выступающие в защиту интересов работников, и стороны, защищающие свободную торговлю, провели оживленные дискуссии относительно надлежащей роли обязательств в сфере труда в соответствии с соглашениями о свободной торговле, заключенными за все время после подписания СССТ (часть соглашения НАФТА по вопросам труда). Не завершены дискуссии относительно того, следует ли трудовые нормы считать лишь целью или обязательствами, выполнение которых должно быть обеспечено сторонами на основе механизма разрешения споров. Кроме того, в тех соглашениях, где предусматривается обязательство сторон соблюдать свое национальное законодательство, положения которого должны соответствовать нормам МОТ, определение

такого соответствия не всегда доверяется внешнему и независимому контрольному органу.

154. В соответствии с некоторыми ССТ, но чаще в рамках соглашений о региональной интеграции, сочетаются положения о мерах по укреплению потенциала и о торговых стимулах или санкциях. Действительно, создание институциональных механизмов для обеспечения сотрудничества и формирования потенциала по вопросам труда является важным компонентом этих ССТ. Следует также предусмотреть выделение достаточных финансовых ресурсов для такой деятельности. Торговые стимулы могут быть вызваны отсутствием политической воли, однако необходимы также техническая помощь и финансовая поддержка, чтобы формировать потенциал и добиваться ощутимых результатов.

* * *

155. В настоящей главе рассматриваются тенденции последнего времени на международном уровне в отношении институтов и процессов, которые в той или иной степени способствуют продвижению принципов свободы объединения и ведения коллективных переговоров. Эти тенденции указывают на то, что возрастает и углубляется озабоченность в связи с этими правами, например среди институтов финансирования процесса развития, а также при заключении региональных соглашений. Это может отражать расширение новой тенденции, свидетельствующей о том, что набирают вес многие новые заинтересованные стороны со значительным экономическим и политическим потенциалом и стремящиеся содействовать правам на свободу объединения и на ведение коллективных переговоров. Относительная роль, которую играют организации работодателей и работников в рамках этих международных инициатив, как правило, определяет то, в какой степени они будут поддерживать эти инициативы и обеспечат их жизнеспособность в долгосрочном плане.

156. Процесс глобализации позволил профсоюзам и организациям работодателей добиться того, что их голос звучит за пределами национальных границ, вдоль всей производственной цепи, на международных рынках и в более широкой аудитории. Отмечается также тенденция к расширению сотрудничества, а также процесс объединений и слияний между профсоюзами на национальном и международном уровнях, чтобы добиться их укрепления и мобилизовать силы на преодоление вызовов, связанных с глобализацией. Слияния и расширение сотрудничества также включены в повестку дня многих организаций работодателей.

²¹ Полный текст этого соглашения имеется в режиме онлайн на веб-сайте по адресу: www.ustr.gov/Trade_Agreements/Bilateral/CAFTA/Section_Index.html

²² Фактическая информация о торговле, Бюро торгового представителя Соединенных Штатов Америки, Двустороннее соглашение о торговой политике: Труд, май 2007. Можно ознакомиться на веб-сайте по адресу: <http://www.ustr.gov/>

Глава IV

Промышленные сектора и категории работников

157. В предыдущих главах была представлена общая картина изменений, связанных со свободой объединения и коллективными переговорами. В данной главе рассматриваются конкретные промышленные сектора и категории работников, часть которых уже включена в планы действий, принятых МОТ. В связи с предшествующими дискуссиями по данному вопросу еще более расширены разделы, посвященные трудовым мигрантам и неформальной экономике.

Отраслевые перемены

Сельское хозяйство и занятость в сельских районах

158. Почти половина рабочей силы мира занята в сельских районах, которые остаются крупнейшим источником занятости в Африке и в большинстве регионов Азии. Однако, во многих странах сельскохозяйственные рабочие и работники сельских районов все еще лишены права на организацию и на ведение коллективных переговоров. И это несмотря на то, что необходимость защиты прав занятых в сельском хозяйстве лиц была признана еще в 1921 году, когда государства-члены МОТ приняли Конвенцию о праве на объединение в сельском хозяйстве (11), согласно которой всем работающим в сельском хозяйстве лицам должны гарантироваться те же права на «организацию и объединение», что и промышленным рабочим. Конвенция 11 ратифицирована 122 государствами-членами.

159. В то же время нельзя не обращать внимания на практические трудности, связанные с реализацией прав на организацию и на ведение коллективных переговоров в данном секторе. Сельскохозяйственный сектор и занятость в

сельских районах, в целом, имеют свои особенности.¹ Сельское хозяйство – это сектор, где преобладают малые предприятия с относительно небольшой численностью работающих, а также самозанятые работники. Кроме того, многие из наемных работников заняты на временной или сезонной основе, а фермы и хозяйства располагаются на обширной территории. Эти факторы препятствуют созданию профсоюзных организаций. Как правило, профсоюзы сельскохозяйственных рабочих насчитывают относительно небольшое число членов по сравнению с общей численностью занятых в этом секторе лиц. На крупных коммерческих фермах и плантациях, где занято большое число работников, они чаще представлены профсоюзами и защищены коллективными договорами. Тем не менее, по данным некоторых профсоюзов, ограничивается право на вступление в профсоюзы в отношении временных работников и работников, нанимаемых предприятиями агробизнеса, контролирующими мелких производителей. Эти ограничения имеют большое значение в свете текущих тенденций занятости в данном секторе.

160. Помимо практических трудностей, возникающих на пути организации работающих в сельском хозяйстве лиц, имеются сведения и о вмешательстве государства, ограничивающем реализацию этого основополагающего права. Наиболее распространенным юридическим препятствием в данном секторе остается полное или частичное исключение сельскохозяйственных рабочих из сферы действия законодательства, которое гарантирует право на

¹ Некоторые из отличительных характеристик сельскохозяйственного сектора рассматриваются в докладе о содействии занятости в сельских районах в целях сокращения масштабов бедности, представленном на сессию Конференции 2008 г.

объединение и на ведение коллективных переговоров. Кроме того, часто предъявляются чрезмерно высокие требования к минимальной численности членов профсоюза для его официального признания. На протяжении многих лет Комитет по свободе объединения рассматривает десятки жалоб, касающихся сельскохозяйственного сектора. Многие из них содержат серьезные обвинения в нарушении прав человека, включая факты убийств, насилия и угрозы смерти. Другие жалобы связаны с массовыми увольнениями, дискриминацией в отношении профсоюзов и отказом признать профсоюз.

161. Коллективные договоры в сельскохозяйственном секторе иногда включают общие положения, применимые ко всему сектору, однако в большинстве случаев они составляются с учетом либо условий занятости и производства конкретной продукции, такой как сахар, чай, каучук, пальмовое масло, либо в соответствии с конкретным подсектором, например цветоводством или животноводством. Распространены коллективные договоры между одним работодателем или компанией и профсоюзом. Однако известно много случаев, когда организации работодателей сельскохозяйственного сектора или ассоциации производителей, представляющие работодателей конкретного подсектора, заключают коллективные соглашения с профсоюзами, которые применяются ко всем их членам.

162. Коллективные договоры в сельскохозяйственном секторе имеют большое значение для обеспечения достойных условий труда и стабильных трудовых отношений в секторе. Многие крупные фермы и хозяйства, а также плантации расположены в отдаленных районах и редко посещаются инспекторами труда. Часто коллективные договоры содержат лишь соответствующие положения трудового кодекса, касающиеся вопросов продолжительности рабочего времени, оплаты за сверхурочную работу, отпусков, медицинской помощи. Это важно по двум основным причинам. Во-первых, знание законодательства и его применение обычно находятся на низком уровне в отдаленных районах, в то время как положения коллективных договоров и соглашений известны заинтересованным сторонам, поскольку они были приняты ими. Во-вторых, в трудовых кодексах сельскохозяйственный сектор часто рассматривается иначе, чем другие сектора, и поэтому в коллективном соглашении уточняются применимые нормы.

163. Как и в других секторах, заработная плата является центральным вопросом коллективных переговоров в сельскохозяйственном секторе. Ко многим коллективным договорам и соглашениям прилагаются уточняющие таблицы с размерами ставок заработной платы для каждой категории работников или для каждого

вида работ или норм выработки. Коллективные переговоры играют чрезвычайно важную роль в установлении размеров заработной платы, так как во многих странах из сферы защиты в части минимального размера оплаты труда исключаются сельскохозяйственные рабочие или конкретные категории работников, которые часто заняты в сельскохозяйственном секторе, например поденщики, лица, работающие неполный рабочий день, работники, занятые на сезонной или сдельной основе. Ставки зарплаты, согласованные в ходе коллективных переговоров, могут служить в качестве ориентира для работодателей и работников, не охваченных конкретными коллективными договорами или соглашениями. В ряде стран минимальный размер заработной платы в сельском хозяйстве определяется отраслевыми коллективными соглашениями.

164. Новаторский подход к управлению сельскохозяйственным сектором приняла Южная Африка, которая учредила для этого специальный трехсторонний орган, проводящий регулярные заседания для обсуждения вопросов и внесения изменений в законодательство. Соответствующее отраслевое уложение, согласуемое правительством, организациями фермеров и профсоюзами, является сводом правил для работающих в сельском хозяйстве страны лиц. В нем определяется минимальный размер заработной платы, продолжительность рабочего времени, количество отпускных дней и правила прекращения трудовых отношений для сельскохозяйственных работников. Данные положения применяются ко всем работникам фермерских хозяйств, включая домашнюю прислугу и охрану.²

165. Аналогичные соглашения, охватывающие сельскохозяйственных рабочих, действуют во многих государствах-членах Европейского союза. Так, в Румынии существует общетраслевое соглашение. Однако, в разных странах ситуация складывается по-разному: в некоторых странах соглашения не заключаются вовсе, а в Австрии соглашения охватывают почти 100% работников.³

166. Прогресс был достигнут в Канаде (провинция Онтарио), где в 2001 году Верховный суд Канады объявил неконституционным закон провинции Онтарио, запрещающий сельскохозяйственным рабочим создавать профсоюзы. За этим решением последовало принятие нового законодательства в 2002 году, которым признается право сельскохозяйственных рабочих

² По адресу: http://www.labour.gov.za/legislation/sectoral_display.jsp?id=10376

³ Еврофонд: "Industrial relations in agriculture", табл. 9, по адресу: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/09/study/tin0509101s.html>

на объединение. В Иордании сфера действия Трудового кодекса распространяется на сельскохозяйственных рабочих государственного сектора и на часть работников частного сектора. В течение последних четырех лет правительство Ливийской Арабской Джамахирии информировало контрольные органы МОТ о том, что согласно национальному законодательству право на членство в профсоюзах является принципом, который установлен для всех без исключения граждан, в том числе для работников сельских районов. В Сирийской Арабской Республике были отменены положения, которые запрещали сельскохозяйственным рабочим и их организациям участвовать в определенных акциях, в частности объявлять забастовки. Правительство Уругвая учредило Верховный сельский совет в целях содействия коллективным переговорам в аграрном секторе.

Государственные службы

167. Право государственных должностных лиц и служащих на объединение, в целом, признается в промышленно развитых, а также во многих развивающихся странах. Однако перед многими работниками государственного сектора по-прежнему возникают значительные препятствия. Права государственных служащих на организацию и на ведение коллективных переговоров должны уважаться, как это предусмотрено юриспруденцией МОТ в отношении свободы объединения.⁴ Будучи работодателями на национальном, провинциальном или местном уровнях, правительства могут вести переговоры с организациями работников, которые представляют одну или более государственных служб или предприятий. В том случае, если они представляют различные виды государственных услуг, переговоры проводятся, как правило, отдельно по каждому конкретному виду деятельности. Когда речь идет о крупных секторах государственных услуг, таких как образование и здравоохранение, практика и процедуры переговоров принимают все более дифференцированные и разнообразные формы.⁵

⁴ МОТ: *Свод решений и принципов Комитета по свободе объединения Административного совета МБТ*, Женева, пятое (пересмотренное) издание, 2006 г.: «Ввиду большого значения права работников государственных и местных органов власти на создание и регистрацию профсоюзов запрещение права на объединение государственных служащих несовместимо с общепринятым принципом, в соответствии с которым работники без какой бы то ни было дискриминации должны обладать правом на создание организаций по своему выбору без предварительного разрешения».

⁵ МОТ: *Future orientation of the Sectoral Activities Programme and proposals for activities*, Административный совет, 298-я сессия, Женева, март 2007, GB.298/STM/1.

168. Конвенция 1978 года о трудовых отношениях на государственной службе (151), которую ратифицировало 44 государства, поощряет проведение коллективных переговоров в интересах государственных служащих, а также иные способы участия их представителей в установлении условий их занятости. В ней также предусмотрено, что споры должны разрешаться путем переговоров между сторонами, либо с помощью независимых и объективных механизмов и процессов, таких как посредничество, примирение и арбитражное урегулирование. Более того, положения Конвенции 87 применяются ко всем работникам без каких-либо различий и поэтому относятся и к государственным служащим. Считается неправомерным установление каких бы то ни было различий в профсоюзных вопросах между работниками частного сектора и государственными служащими, поскольку работники обеих категорий должны наделяться правом на организацию для защиты своих интересов.⁶

169. Работники государственного сектора во всем мире подают жалобы по поводу реализации их прав на объединение и на ведение коллективных переговоров. Обвинения касаются самых разных вопросов – от законодательства, лишаящего их права на организацию, до актов насилия и убийств членов профсоюзов. В большинстве случаев не все работники государственных служб уполномочены вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

170. Прогресс был отмечен в Ботсване, где после принятия Закона о профсоюзах и организациях работодателей (поправки) было признано право государственных служащих и учителей на создание своих организаций, хотя это право остается ограниченным для служащих тюрем. В Республике Корея Законом об учреждении и деятельности профсоюзов государственных служащих признается право на организацию для части государственных служащих, хотя при этом сохраняются существенные ограничения. В Лесото право государственных служащих на организацию было признано Законом о государственных службах от 2005 года, однако в нем остаются определенные ограничения и правовые пробелы. Принятые в Польше поправки к Трудовому кодексу и Закону о профсоюзах теперь дают право тюремным надзорщикам на создание профсоюзов. В Уганде Закон о профсоюзах № 7 от 2006 года отменил запрет для служащих тюрем создавать свои профсоюзы.

⁶ МОТ: *Свод решений и принципов Комитета по свободе объединения Административного совета МБТ*, *op. cit.*, п. 218.

171. До недавнего времени во многих странах правительство являлось единственным работодателем в сфере государственных служб. Хотя ситуация различается в разных странах, в государственных службах отмечается тенденция к проведению реформ, сокращению персонала, аутсорсинга и приватизации. По мере расширения масштабов приватизации стала более заметна роль частного сектора в оказании государственных услуг. Однако приватизация зачастую ведет к сокращению штатов, против чего в целом выступают профсоюзы. Передача предприятий из государственного в частный сектор обычно приводит к сокращению штатов в то время, когда работники максимально нуждаются в защите своих интересов. Когда одна из государственных компаний была приватизирована в Таиланде, сообщалось, что Министерство труда отменило акт регистрации действующего в ней профсоюза на том основании, что эта компания больше не подпадает под действие одного и того же закона.⁷

172. На повестке дня многих профсоюзов также стоит вопрос об их участии в реформировании государственного сектора. Несмотря на рекомендации отраслевых совещаний МОТ,⁸ важность профсоюзов работников государственного сектора в принятии решений относительно преобразований посредством социального диалога не учитывается. Однако, в некоторых странах по вопросам реформ проводятся консультации. Так, Япония приняла на себя обязательство привлекать профсоюзы к процессу реформирования государственного сектора.

Важнейшие службы

173. Право на забастовку – один из наиболее спорных вопросов для работников важнейших служб. Оказываемые ими услуги необходимо обеспечивать в любом случае. Забастовки служащих государственных аварийно-спасательных служб могут реально поставить под угрозу

жизнь и безопасность людей. Примером тому могут служить противопожарные службы. Даже когда пожарные имеют право на забастовку, его реализация сопряжена со многими ограничениями. В большинстве случаев, однако, пожарные полностью лишены права на забастовку.¹⁰ В некоторых странах даже не предусмотрено право на организацию для работников важнейших служб.

174. В соответствии с юриспруденцией МОТ, хотя в праве на организацию отказано быть не может, право на забастовку в важнейших службах может предусматривать исключения в отношении представителей вооруженных сил и полиции, но при этом защищается право на организацию для пожарных и работников служб скорой медицинской помощи. В некоторых случаях, однако, такие службы, как полиция в Южной Африке,¹¹ право полицейских на организацию и ведение коллективных переговоров предусмотрено Трудовым кодексом. В некоторых же странах пожарные причисляются к военнослужащим, и им полностью отказано в этом праве. В ряде стран не ведется коллективных переговоров от имени работников важнейших служб, так как их условия труда регулируются правительством; при этом профсоюзы могут играть консультативную роль.¹² Кроме того, решение таких вопросов, как укомплектование пожарной части или экипажа аварийно-спасательного автомобиля, может диктоваться бюджетными соображениями, хотя фактически они также касаются безопасности и гигиены труда и могут рассматриваться либо как вопрос политики, либо как пункт коллективного договора.¹³

175. Представители контрольных органов МОТ отмечают, что в законодательстве, относящемся к важнейшим службам, происходят положительные изменения. Ввиду необходимости обеспечить положение, при котором любое ограничение права на забастовку касалось бы только важнейших служб в строгом соответствии с этим термином, на Ямайке были приняты поправки к законодательству, согласно которым многие сектора были изъяты из ранее существовавшего перечня важнейших служб. Принятые в Литве поправки к

⁷ МОТ: *Обзор годовых докладов в рамках механизма реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда*, Часть II, Женева, март 2006, с. 132.

⁸ В качестве примеров можно обратиться к согласованным результатам ряда совещаний МОТ по данной теме, которые состоялись в течение последнего десятилетия, в том числе заключения паритетного совещания о развитии людских ресурсов на государственной службе в контексте структурных преобразований и переходных процессов (Женева, 14-18 декабря 1998); заключения паритетного совещания о влиянии децентрализации и приватизации на муниципальные службы (Женева, 15-19 декабря 2001); и *Guidelines on social dialogue in public emergency services in a changing environment*, Женева, 27-31 марта 2003.

⁹ МОТ: *Обзор годовых докладов в рамках механизма реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда*, Часть II, op.cit. с. 173.

¹⁰ S. Tomoda: *Public emergency services: Social dialogue in a changing environment*, доклад, подготовленный для Паритетного совещания, МОТ, Женева, 2003.

¹¹ B. Mgijima: *Best practice in social dialogue in public emergency services in South Africa*, Sectoral Activities Programme, Working Paper, МОТ, Женева, 2003.

¹² J. Pérez: *Social dialogue in the public service*, рабочий документ Программы ИнФокус по социальному диалогу, трудовому законодательству и регулированию вопросов труда, МОТ, Женева, 2002.

¹³ S. Tomoda: *Public emergency services: Social dialogue in a changing environment*, op. cit., 2003.

законодательству обеспечивают то, что ограничение права на забастовку касается только важнейших служб в строгом понимании этого термина. Важнейшие службы определяются преимущественно таким же образом и в проекте закона, разработанном в Коста-Рике. В Доминиканской Республике рассматривается вопрос об изъятии определенных отраслей, а именно отраслей по сбору цитрусовых и кокосовых орехов, из перечня важнейших служб. В Турции подготовлен законопроект, направленный, помимо прочего, на изъятие определенных секторов из перечня видов деятельности, где запрещены забастовки.

Образование

176. Существуют огромные различия в правах профсоюзов учителей в разных странах вести переговоры. Несмотря на ограничения в отношении коллективных переговоров и социального диалога в секторе образования, которые действуют во многих африканских странах, за последние годы прогресс был достигнут в решении ключевых вопросов. В Объединенной Республике Танзании при поддержке МОТ и ЮНЕСКО была организована серия семинаров, посвященных политическому диалогу. Их участники – ведущие представители государства и руководители профсоюза учителей – обсудили возможности участия профсоюза в процессах реформ.¹⁴ В Нигерии предусматривается право на организацию и ведение коллективных переговоров, однако эти права сужаются в силу некоторых ограничений. Учителя государственных и частных общеобразовательных учреждений Нигерии принимают участие в политическом диалоге по вопросам реформирования системы образования, который проводится заинтересованными сторонами в форме социального диалога. Однако, в стране не существует института коллективных переговоров.¹⁵ В Мали преподаватели и работники здравоохранения проводят переговоры в интересах заключения отдельных отраслевых соглашений, однако все другие служащие государственного сектора подпадают под действие централизованного соглашения.¹⁶

177. Несмотря на многие успехи, учителя по-прежнему сталкиваются с трудностями при реализации своего права на организацию и на ведение коллективных переговоров. В некоторых странах, таких как Эфиопия, Камерун и Исламская Республика Иран, преподаватели-

активисты подвергаются арестам. В Турции, Перу и Сальвадоре лидеров профсоюзов учителей увольняют с работы. Антипрофсоюзная дискриминация в отношении работников просвещения имеет место в Чили, Уругвае и Нигерии. Право учителей на забастовки и мирные демонстрации нарушается в Чили, Того и Гондурасе. В длинный перечень стран, правительства которых пытались воспрепятствовать проведению коллективных переговоров учителей по вопросам заработной платы и условий труда, входят Аргентина, Гватемала, Индия, Канада, Никарагуа, Чили и Япония. Жизнь учителей, являющихся членами профсоюзов, подвергается опасности в Колумбии, где в 2005 и 2006 годах соответственно 44 и 35 работников просвещения погибли от рук бойцов военизированных или партизанских отрядов.

178. Ситуация в Эфиопии давно обсуждается в Комитете по свободе объединения в связи с жалобами на нарушения основных профсоюзных прав. Одновременно Объединенный комитет экспертов МОТ/ЮНЕСКО (СЕАРТ) рассматривал обвинения в несоблюдении международных норм в отношении учителей. В соответствии с Трудовым манифестом 2003 года учителя государственного сектора были лишены права на создание профсоюзов. Отмечались случаи различных нарушений прав профсоюзов.¹⁷

179. Объявив забастовку в 2006 году, учителя Греции потребовали увеличения расходов на просвещение, введения обязательного 12-летнего образования для всех граждан, заполнения вакансий с учетом мнения коллектива, отмены почасовой оплаты труда, осуществления переподготовки учителей и привлечения к преподаванию на этот срок замещающих лиц, сокращения численности учащихся в классах, а также решения вопросов страхования и пенсионного обеспечения.¹⁸

180. Учителя и их представители в Соединенных Штатах Америки добились определенных успехов в расширении своего участия в процессе реформирования системы образования. Одна из инициатив, начатых в 1990-х годах, влияние которой продолжает усиливаться – это деятельность Сети профсоюзов учителей в интересах реформ (TURN). Кампания, начатая профсоюзами, направлена на структурные преобразования национальных профсоюзов учителей в интересах реформ, которые, в конечном счете, повысят качество образования и

¹⁴ B. Ratteree, 2004: *Teachers, Their unions and the Education for All Campaign*, background paper for EFA Global Monitoring Report 2005 through the ILO, Geneva.

¹⁵ *ibid.*

¹⁶ J. Pérez: *Social Dialogue in the Public Service*, op. cit.

¹⁷ См.: *Social dialogue in the education sector: An overview*, Доклад для Объединенного комитета экспертов МОТ/ЮНЕСКО по применению рекомендации о положении учителей, Женева, 2006, CEART/9/2006/WG SD.1.

¹⁸ Информация с веб-сайта: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2006/11/articles/gr0611019i.html>

развития американских детей. Активисты кампании считают, что участие профсоюзов как партнеров в мероприятиях по реформированию системы образования необходимо для достижения конечной цели – повышения качества знаний учащихся.¹⁹

Службы здравоохранения

181. Трудовые отношения в сфере здравоохранения носят весьма сложный характер. К государственным учреждениям и к структурам частного сектора применяется, как правило, разное трудовое законодательство. Службы здравоохранения могут в большей степени регулироваться национальными, а также местными органами по сравнению с другими секторами; многочисленный персонал обладает разными профессиональными навыками и профессиональными интересами; по крайней мере, в крупных учреждениях действует четко структурированная система организации труда; поскольку данный сектор оказывает обществу услуги первой необходимости, власти порой могут идти на ограничение прав профсоюзов.

182. В то же время в последние годы происходит развитие систем трудовых отношений в сфере медицинских услуг. Децентрализация коллективных переговоров в некоторых странах, таких как Соединенное Королевство, часто требовала значительных усилий, направленных на обучение сотрудников организаций, децентрализацию финансов и повышение ответственности сторон.

183. Партнерский подход был апробирован в Новой Зеландии, где Ассоциация государственной службы приступила к реализации концепции «Партнерство в интересах качества» в рамках своей стратегии ведения коллективных переговоров в сфере здравоохранения. В Соединенных Штатах Америки партнерства между работниками и администрацией предприятия появились и в частном секторе медицинских услуг. Национальное соглашение, заключенное между компанией Kaiser Permanente и объединением организаций работников, содействует проведению социального диалога и постоянному участию работников помимо традиционной практики проведения коллективных переговоров.²⁰

¹⁹ Один из базовых принципов международной нормы в отношении учителей, Рекомендация МОТ/ЮНЕСКО о положении учителей, 1966.

²⁰ Это пример партнерств «нового поколения» между работниками и администрацией в Соединенных Штатах Америки, связанных с усилением конкуренции и усилиями, направленными на возрождение профсоюзов; в рамках этих партнерств профсоюзы соглашаются поддерживать компанию, и, в свою очередь, их признают в качестве партнеров. Подробнее см. R. Hurd, R. Milkman и L. Turner:

184. В некоторых странах коллективные переговоры стали средством решения совершенно конкретных вопросов на рабочих местах в рамках более широких соглашений об условиях занятости. Включение аспектов насилия и стресса в отраслевые коллективные соглашения, заключенные в Болгарии в 2004 году, рассматривалось как крупное завоевание работников. Ими предусматривались меры со стороны работодателей и профсоюзов, направленные на предупреждение всех форм дискриминации, а также физического и психологического насилия на рабочих местах. Также была введена в действие процедура по предотвращению случаев насилия. Комитеты по вопросам безопасности и гигиены труда, созданные во всех учреждениях здравоохранения, призваны осуществлять сбор информации, расследовать все случаи насилия на рабочих местах и принимать соответствующие меры. Соглашение действует в масштабе всей страны и охватывает все учреждения здравоохранения. Оно стало результатом сотрудничества МОТ, Международного совета медицинских сестер (МСМС), Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ) и Интернационала общественного обслуживания (ИОО) в рамках Совместной программы по борьбе с насилием на рабочих местах в сфере здравоохранения.²¹

185. Однако, это не означает, что все трудности разрешаются посредством социального диалога. Структурные преобразования в сфере здравоохранения в Болгарии после перехода страны к рыночной экономике в 1990-е годы сопровождалась резким сокращением числа рабочих мест. С период с 1990 по 2002 годы в этом секторе было утрачено свыше 47.500 рабочих мест. Более того, размер заработной платы в сфере здравоохранения меньше, чем в целом государственном секторе, и меньше средней заработной платы по стране.²²

186. Наблюдаются глубокие различия в том, как реализуется право на забастовку в секторе здравоохранения разных стран. В некоторых странах само собой разумеется, что работодатели и работники должны согласовывать минимальный объем услуг во время разбирательства трудовых споров на добровольной основе. Однако в других странах – это требование закона. В некоторых странах запрещаются любые забастовки в этом секторе на том

Reviving the American labour movement: Institutions and mobilization, International Institute for Labour Studies, discussion paper 132 (Женева, МОТ, 2002), pp. 10-12.

²¹ L. Tomev, N. Daskalova и T. Mihailova: *Social dialogue in the health sector: Case study Bulgaria*, Рабочий документ № 235 Программы отраслевой деятельности, МОТ, Женева, 2005.

²² *ibid.*

основании, что он оказывает услуги первой необходимости или потому что забастовки в государственном секторе вовсе запрещены. Так, в Гане, где в ходе коллективных переговоров основное внимание уделяется вопросам заработной платы, новое трудовое законодательство классифицирует многие медицинские профессии как входящие в состав важнейших служб, которые должны разрешать трудовые споры путем обязательного арбитражного примирения, а не в ходе забастовок.²³

187. Различия в правах, которыми наделяются работники государственного и частного секторов, занимающиеся одним и тем же видом профессиональной деятельности, иногда приводят к возникновению конфликтных ситуаций. Профсоюзы в Испании потребовали таких же размеров заработной платы и условий труда для работников медицинского обеспечения, занятых в частном секторе, которые предоставляются работникам государственных учреждений здравоохранения, чтобы учесть тот факт, что работники частных медицинских служб должны иметь аналогичные квалификацию и навыки. Для выполнения этих требований была объявлена трехдневная забастовка.²⁴

Нефтегазовая отрасль

188. Хотя социальный диалог в данном секторе не получил широкого распространения, можно привести ряд интересных примеров ведения в его рамках коллективных переговоров. В Нигерии, которая является членом Организации стран-экспортеров нефти (ОПЕК), коллективные договоры заключаются в ходе переговоров на уровне предприятий. Обычно при этом определяются размеры заработной платы и другие условия труда, и, как правило, их содержание зависит от финансового положения компании.²⁵

189. В марте 2007 года в Европейском союзе был учрежден новый отраслевой комитет содействия социальному диалогу в этом секторе. В его состав входят организации, представляющие тысячи работников газовой отрасли во всех странах ЕС – Европейская федерация работников горной, химической и энергетической промышленности (EMCEF) и Европейская федерация профсоюзов работников общественного обслуживания (EPSU), а также ЕВРОГАЗ

– отраслевая организация на уровне ЕС. Комитет дает социальным партнерам возможность участвовать в процессе разработки мер политики, которые касаются данного сектора в Европейском союзе, таких как новый пакет мер в энергетике и дальнейшая либерализация газовой промышленности.

Сектор розничной торговли

190. Сектор розничной торговли с ее многочисленными гибкими формами организации труда претерпевает серьезные технологические изменения. Некоторые крупные корпорации по-прежнему стремятся не допускать своих работников к участию в профсоюзах. Ряд из них, тем не менее, проявляет в этом отношении достаточную гибкость. Объединенный профсоюз работников пищевой промышленности и торговли (UFCW), который ставил перед собой цель привлечь в профсоюзы работников корпорации Wal-Mart в США и Канаде, сейчас расширяет свою деятельность за пределами этих двух стран и обращает свои взоры к будущим рынкам Китая, Республики Корея и Индии. Цель профсоюза – разъяснить работникам суть корпоративной практики до того, как какое-либо крупное иностранное предприятие обоснуется в этих странах.

191. Внедрение альтернативного штрихового кода метода считывания – средств идентификации по радиочастотным меткам (RFID) – в предстоящие годы окажет серьезное влияние на занятость в данном секторе. Обучение новой технологии учета и контроля товара может стать важным пунктом отраслевых коллективных соглашений. В рамках социального диалога необходимо обратить внимание и на ее последствия для занятости и рабочих мест, навыков и обучения в целях повышения шансов на получение работы, сохранения гармоничных трудовых отношений, защиты конфиденциальности личных данных работников, а также для решения задач, связанных с безопасностью и гигиеной труда.²⁶

Судоходство

192. Судоходство превратилось в подлинно глобальную отрасль. Причинами этого являются возможность быстрых изменений в структуре собственности и управления судами, создание новых регистров, развитие технологии и укомплектование судовых команд моряками, представляющими страны с разной культурой

²³ D.Y. Dovlo: *Social dialogue in the health sector: Case study Ghana*, Рабочий документ № 234 Программы отраслевой деятельности, МОТ, Женева, 2005.

²⁴ P. Meseguer Gancedo, в статье, помещенной в переводе на сайте <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2006/01/inbrief/es0601101n.html>

²⁵ S. Fajana: *Industrial relations in the oil industry in Nigeria*, рабочий документ № 237 Программы отраслевой деятельности, МОТ, Женева, 2005.

²⁶ МОТ: *Note on the Proceedings*, Tripartite meeting on the social and labour implications of the increased use of advanced retail technologies, TMART/2006/11 (Женева, 18-20 сентября 2006).

Вставка 4.1 **Трудовые отношения в нефтяной промышленности Мексики**

По сравнению с общей долей членов профсоюзов среди занятых лиц в промышленных секторах Мексики, которая оценивается в пределах около 10%, нефтяная отрасль характеризуется большой численностью членов профсоюзов. По оценкам, не менее 75% всех работающих в компании *Petróleos Mexicanos* (PEMEX) состоят в профсоюзах. Иными словами, почти 90% работников, которые могут вступить в профсоюзы (имеются в виду постоянные и временные работники), уже являются их членами. Следует отметить, что временные работники, занятые в нефтяной промышленности, состоят в профсоюзах, в отличие от этой категории работников на большинстве предприятий частного сектора.

В 2005 году компания PEMEX выполнила около 9.000 положений коллективных договоров по таким вопросам, как рационализация рабочих мест, выход на пенсию, жилищное обеспечение, перемещение работников-членов профсоюзов и изменение условий труда.

Источник: C.R. Castillo: Excerpts from industrial relations in the oil industry in Mexico. Sectoral Activities Programme, Working Paper No. 239 (2005), pp. 25, 28-33.

Вставка 4.2 **Организации предпринимателей в нефтяной отрасли Южной Африки**

Национальная ассоциация работодателей нефтяной промышленности Южной Африки (NPEA) уделяет пристальное внимание вопросам трудовых отношений, в то время как Ассоциация нефтяной промышленности Южной Африки (SAPIA) главным образом занимается вопросами промышленного развития и улучшения координации в целях решения социально-экономических задач, стоящих перед крупными нефтяными компаниями.

Ассоциация NPEA осуществляет всю деятельность, связанную с проведением переговоров в нефтяной отрасли, выступая в роли централизованного форума по заключению коллективных соглашений. Она была создана после учреждения Национального совета по коллективным переговорам в химической промышленности, в котором нефтедобыча была выделена в качестве подсектора. Ассоциация зарегистрирована в Департаменте труда в соответствии с Законом о трудовых отношениях. Ее членами являются все крупные нефтяные компании.

Ассоциация SAPIA была основана шестью крупными нефтяными компаниями в 1994 году с целью содействия прозрачности и лучшему пониманию деятельности и целей отрасли, а также дальнейшим усилиям отрасли, направленным на сохранение окружающей среды. После внесения поправок в правила, определяющие членство в Ассоциации, ими разрешается ассоциированное членство, что стимулирует участие мелких нефтяных компаний в деятельности Ассоциации. SAPIA подписала соглашение о сотрудничестве с Африканским сырьевым и энергетическим форумом (AMEF) и официально оформила свои отношения с организацией «Женщины в нефтяной промышленности и энергетике» (WOESA), подписав с нею Меморандум о взаимопонимании, цель которого – содействовать повышению роли женщин и повышению их статуса в нефтяной отрасли. Ассоциация SAPIA является членом организации Business Unity of South Africa, которая представляет ее в Национальном совете по экономическому развитию и труду (NEDLAC).

Африканский сырьевой и энергетический форум (AMEF) был учрежден в 1998 году для представления интересов чернокожего населения в ключевых секторах экономики – горнорудной, газовой, нефтяной и электроэнергетической промышленности. Его задача – создавать условия, при которых чернокожие предприниматели могут выступать на равных в этом глобальном конкурентном секторе.

Женская организация WOESA начала свою деятельность в марте 2002 года при поддержке министра сырьевых отраслей и энергетики. Она стремится обеспечить полноценное участие женщин в деловых начинаниях в нефтегазовом и других энергетических секторах. Хотя основное внимание уделяется лицам и группам населения, которые в силу исторических причин находятся в менее выгодном положении, организация не отворачивается и от женщин с белым цветом кожи.

Источник: S. Miller and T. Van Meelis, *Industrial relations in the oil industry in South Africa*, Sectoral Activities Programme, Working Paper No. 238, ILO, 2005, pp. 12-13.

Вставка 4.3**Инициатива «Магазин будущего» группы компаний METRO и социальный диалог по RFID-технологии**

Группа METRO, которая сейчас использует RFID-технологии на 22 объектах и работает с 39 партнерами в отрасли потребительских товаров, прикрепляющими RFID-метки к контейнерам, которые предназначены для компании розничной торговли, является одним из первопроходцев, испытывающих эту технологию в розничной торговле. По сообщениям компании, новая технология позволяет значительно ускорить товарооборот.

Компания прилагает значительные усилия к подготовке своих работников к внедрению RFID-технологии; к учебе привлекаются отдельные сотрудники и члены трудовых советов из соответствующих магазинов, торговых точек и складов. Все сотрудники розничных брендовых и междивизионных компаний, участвующих во внедрении новой технологии, уже прошли полный курс обучения, а персонал компании получал информацию о ходе работы, связанной с RFID-технологией, по внутреннему интранету и в газете для сотрудников. Помимо информирования трудовых советов до начала внедрения RFID-технологии компания поддерживает постоянный диалог по данному вопросу с профсоюзами Германии, организуя для них экскурсии по будущим магазинам в сопровождении гида, а также презентации об изменениях в условиях труда. В этой деятельности принимают участие члены профсоюзов работников сервисных отраслей Германии ver.di и UNI-Europa. Поскольку внедрение RFID-технологии ведет к изменению требований в отношении численности штатов по причине ликвидации рутинных складских операций, сотрудники могут переводиться на более сложные работы, в том числе становиться консультантами покупателей. Меры поддержки персонала на переходный период включают курсы обучения и продвижения по службе.

Источник: METRO Group Future Store Initiative.

и говорящими на разных языках. За короткое время судно может быть продано в одной стране, а зарегистрировано в другой. Скорее всего на одном и том же судне будут работать моряки из разных стран, и оно будет заходить в порты многих государств. В секторе предпринимаются важные шаги, направленные на решение этих вопросов в глобальных масштабах. С 2003 года МОТ приняла три важные конвенции по данному сектору: пересмотренную Конвенцию 2003 года об удостоверениях личности моряков (185), Конвенцию 2006 года о труде в морском судоходстве и Конвенцию 2007 года о труде в рыболовном секторе (188), а также руководство в отношении портовых рабочих. Все эти акты являются результатом международного трипартизма, и для их эффективного претворения в жизнь на национальном уровне, безусловно, необходим социальный диалог. Кроме того, в Конвенции 2006 года о труде в морском судоходстве конкретно предусмотрено на реализация положений в Конвенции на основе соглашений, заключаемых в ходе коллективных переговоров.

193. В 2003 году было достигнуто глобальное соглашение между Международной федерацией работников транспорта (МФТ) и глобальной федерацией работодателей – Международным комитетом морских работодателей (ИМЕК); в нем регулируются вопросы заработной платы и условий труда моряков. Переговоры явились самым значительным примером транснациональной профсоюзной координации в ходе ведения переговоров. Они заложили основу для решения вопросов заработной платы и условий труда для значительной части всех

моряков мира. Стороны смогли провести глобальные переговоры по вопросам заработной платы, добившись консенсуса и сохранив его среди своих членов в развитых и развивающихся странах по вопросу о единой тарифной ставке.

194. Вопрос о минимальной заработной плате всех моряков также решается на международном уровне в рамках Паритетной морской комиссии (ПМК) – постоянного двустороннего органа Административного совета. Пересмотр базового размера минимальной заработной платы квалифицированного матроса осуществляется в соответствии с Рекомендацией 1996 года о заработной плате и продолжительности рабочего времени моряков и укомплектовании судов экипажами (187). Это единственный международный акт, предусматривающий механизм определения размера заработной платы, базирующийся на правовой основе, заложенной в международной трудовой норме. Для регулярного пересмотра этого размера заработной платы был создан Подкомитет ПМК по заработной плате моряков.

Свободные экспортные зоны

195. Свободные экспортные зоны (СЭЗ) могут в определенных условиях создавать социально-экономические возможности для работников и для всей страны сверх тех, что существуют в других сферах экономики. Однако, когда работникам СЭЗ отказывают в правах, эти зоны становятся местом давления на работников в результате ожесточенной конкуренции за привлечение капиталов и за производственные

мощности. МОТ определяет СЭЗ как «промышленные зоны с особыми стимулами, создаваемыми для привлечения иностранных инвесторов, в которых импортные материалы подвергаются определенной обработке перед тем, как они снова экспортируются».²⁷ Как правило, СЭЗ – это трудоемкие производственные центры, в которых действует ряд крупных частных промышленных секторов, а именно сельское хозяйство, банковский бизнес, телефонные центры по обслуживанию клиентов, производство электронных комплектующих, производство продуктов питания, обрабатывающая промышленность, горнорудная промышленность, текстильная и швейная промышленность, лесная промышленность и туризм.²⁸ Когда речь идет о свободе объединения и ведении коллективных переговоров, работники СЭЗ порой находятся в менее выгодном положении, чем другие категории работников. Причина заключается в том, что эти зоны зачастую привлекают предприятия не только налоговыми льготами, но и отсутствием государственного регулирования и мерами по сдерживанию затрат, что является результатом вялого трудового законодательства и его неэффективного применения на практике. В некоторых случаях эти свободы закреплены в законодательстве, но не реализуются на практике. Использование рабочей силы на основе контрактов с третьими сторонами, заключаемыми агентствами по трудоустройству, и передача работ на условиях субподряда местным работникам, живущим рядом с СЭЗ, также препятствуют попыткам расширить членство в профсоюзах и вести коллективные переговоры.

196. Комитет по свободе объединения считает, что положения законодательства о свободных экспортных зонах должны предусматривать право работников на организацию и ведение коллективных переговоров.²⁹ Кроме того, в принятой МОТ Трехсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики, предусматривается, что специальные стимулы для привлечения иностранных инвестиций не должны включать никаких ограничений в отношении свободы работников на объединение или их права на организацию и на ведение

коллективных переговоров.³⁰ Тем не менее, в своих замечаниях, касающихся СЭЗ, организации работников наиболее часто указывают на нарушение принципов свободы объединения и действенного признания права на ведение коллективных переговоров.

197. Среди миллионов работников, которым часто отказывают в праве на объединение и ведение коллективных переговоров в СЭЗ, значительную долю составляют работники текстильной промышленности. Дела, касающиеся текстильного сектора в СЭЗ, которые направлялись на рассмотрение Комитета по свободе объединения, включают жалобы на антипрофсоюзные действия, такие как преследования, запугивания и насилие в отношении членов профсоюзов,³¹ например в Гватемале, Никарагуа и Шри-Ланке.

198. В других странах, таких как Доминиканская Республика и Гондурас, эти свободы закреплены в законодательстве о СЭЗ, хотя доля охваченных работников незначительна. Другие страны, например Тунис, показывают примеры того, как многие работники организованы и ведут переговоры по вопросам заработной платы и определенных условий труда. Женщины составляют свыше 90% рабочей силы СЭЗ на Ямайке и в Никарагуа, 85% в Бангладеш и 75% на Мадагаскаре.³² Более того, женщины часто зарабатывают меньше, чем мужчины.³³ Несмотря на неполноту данных, имеющаяся информация указывает на то, что предстоит сделать еще очень многое, чтобы устранить юридические барьеры и добиться практического улучшения ситуации в СЭЗ во всем мире.

199. В последние годы некоторые страны, создавшие СЭЗ на своей территории, предприняли меры по выполнению рекомендаций контрольных органов МОТ.³⁴ В 2004 году Комитет экспертов МОТ по применению конвенций и рекомендаций с удовлетворением отметил, что после принятия поправок Закон о свободных экспортных зонах в Намибии от 1996 года, который запрещал любые забастовки в СЭЗ, автоматически прекратил свое действие. В Турции отменены положения об обязательном

²⁷ МОТ: *Labour and social issues relating to export processing zones*, доклад для обсуждения на Трехстороннем совещании по проблемам стран, обладающих свободными экспортными зонами, Женева, 1998, док. ТМЕРЗ/1998, р. 3.

²⁸ Полный перечень содержится в Базе данных МОТ по СЭЗ по адресу: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/themes/epz/epz-db.pdf>

²⁹ См.: *Свод решений и принципов Комитета по свободе объединения*, op. cit., п. 266.

³⁰ Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики, п. 46, по адресу: <http://www.ilo.org/public/english/employment/multi/download/english.pdf>

³¹ Дела №№ 2179, 2275, 2380.

³² База данных МОТ по СЭЗ, op. cit.

³³ J.P. Singa: *Liberté syndicale et reconnaissance effective du droit de négociation collective: Mondialisation et dialogue social dans les Zones Franches d'exportation: Étude de cas*, МОТ, Женева, готовится к печати.

³⁴ R. Gopalakrishnan: *Freedom of association and collective bargaining in export processing zones: Role of the ILO supervisory mechanisms*, рабочий документ Департамента трудовых норм, МОТ, Женева, 2007.

арбитражном урегулировании коллективных трудовых споров в СЭЗ. В Шри-Ланке руководящие принципы, одобренные Инвестиционным советом, были в последующем изменены с учетом замечаний контрольных органов МОТ, что обеспечивает независимое функционирование трудовых советов в СЭЗ и не мешает деятельности профсоюзов на предприятиях. Более того, правительство указало, что два коллективных договора были подписаны в СЭЗ в 2004 году, два – в 2005 году, и еще шесть предприятий вели переговоры о заключении коллективных договоров в 2006 году.

200. Помимо мер законодательного характера, были предприняты дальнейшие практические шаги в целях укрепления прав, связанных со свободой объединения и ведением коллективных переговоров в СЭЗ. Доминиканская Республика отметила, что в инспекторате труда был создан специальный отдел, задачей которого является защита свободы объединения на предприятиях в СЭЗ; организуются учебные семинары, направленные на обеспечение соблюдения прав профсоюзов. Никарагуа указала, что служба инспекции труда Министерства труда действует в одной из СЭЗ, не допуская преследований работников за занятие законной профсоюзной деятельностью.

201. В рамках Программы и бюджета МОТ на 2006-2007 годы была разработана специальная программа для СЭЗ. Основное внимание в ней уделяется совершенствованию базы знаний; также создана специальная рабочая группа, которая координирует деятельность всего Бюро, относящуюся к СЭЗ. В этих целях был разработан веб-сайт открытого доступа, содержащий базу данных по СЭЗ, а также внутренний сайт интранета. Были проведены исследования по отдельным странам и трехсторонние круглые столы (например, для Китая, Коста-Рики, Индонезии, Мадагаскара и Шри-Ланки). Будущие направления работы включают разработку «пакета мер политики» в целях повышения качества производства и занятости, а также содействия достойному труду в СЭЗ. Для развития трипартизма и социального диалога в этой области оказываются консультативные услуги.

Вызовы в неформальной экономике

202. С неформальной экономикой во многих странах связаны большие сложности с точки зрения осуществления прав на объединение и на ведение коллективных переговоров. Национальные основы законодательства, обеспечивающие реализацию этих прав, традиционные структуры многих организаций работников и работодателей и принятые механизмы ведения коллективных переговоров не всегда применяются на практике и могут предусматривать исключения в отношении работников неформальной экономики.

203. На сессии Международной конференции труда 2002 года³⁵ вместо термина «неформальный сектор» стал использоваться термин «неформальная экономика»; это понятие включает всех работников и предприятия в тех видах экономической деятельности, которые не охвачены или недостаточно охвачены – в законодательстве или на практике – официальными соглашениями. Они либо действуют за формальными рамками закона, либо по какой-то причине закон не претворяется в жизнь и не защищает их.

204. В странах Африки к югу от Сахары работники, занятые в неформальной экономике, представляют свыше 90% рабочей силы, в Латинской Америке – более 75% и в Восточной Азии – более 50% рабочей силы. В некоторых странах Южной Азии этот показатель тоже превышает 90%. Большинство этих работников – женщины и молодежь, и они представляют беднейшие слои общества. Поддерживаемые ими неформальные отношения означают не только отсутствие правовой защиты, но и отсутствие коллективного голоса. В целом, профсоюзы страдают немногочисленностью членов, и на практике редко признается их право на ведение коллективных переговоров. Пробелы в применении трудовых норм в неформальной экономике – реальность сегодняшнего дня, и во многих случаях результатом этого являются меньший размер заработной платы, более низкий уровень производительности, более длительное рабочее время, опасные условия труда и плохое обращение с работниками.

205. Мандат МОТ основан на трудовых нормах и на необходимости содействовать достойным условиям труда во всем мире. Этот мандат носит всеобщий характер. Чтобы цели МОТ воплотились в жизнь, трудовые нормы должны выйти за рамки реальной экономики и охватить все формы занятости и все виды трудовой деятельности. В этом отношении основополагающее значение имеют права на организацию и на ведение коллективных переговоров.

Трудности поддержания взаимосвязей с работниками и работодателями

206. Ограничения, налагаемые на реализацию этих прав, могут носить либо правовой, либо практический характер. Помимо прочего, препятствия правового характера могут лишать работников неформальной экономики основных прав и защиты, затрудняя их переход в реальную экономику. Эти ограничения могут принимать разные формы. В некоторых странах законодательство ограничивает членство в

³⁵ МОТ: *Report of the Committee on the Informal Economy*, Provisional record No. 25, МКТЮ, Женева, июнь 2002.

профсоюзах, представительство профсоюзов или право на коллективные переговоры для постоянных работников; в других странах организации работников законодательно определяются как организации наемных работников. Если организации работников в неформальной экономике не пользуются статусом юридического лица, они сталкиваются с большими трудностями в осуществлении своей деятельности, оказании услуг и представлении интересов своих членов в ходе коллективных переговоров.

207. Даже при отсутствии правовых препятствий налаживание контактов в неформальной экономике сопряжено с серьезными трудностями. В некоторых случаях само расстояние между местами работы может создавать для организаторов профсоюзов большие материально-технические трудности. Во многих случаях работники заняты на микропредприятиях, разбросанных на обширной географической территории. Кроме того, физическая изоляция является барьером на пути установления контактов с домашней прислужкой в частных домах, а также с надомными работниками.

208. Разнородность статуса занятости и нестабильность занятости и предприятий в неформальной экономике усложняют усилия, направленные на объединение работников в организации. Многие работники неформальной экономики заняты на условиях неполного рабочего времени или на временной основе. Многие из них работают в опасных условиях, а другие переходят с одной работы на другую в зависимости от экономических или социальных потребностей. Некоторые категории, такие как сельскохозяйственные рабочие в неформальной экономике стран Азии и Африки, переезжают с места на место и меняют работу в зависимости от времени года. Им вполне привычно менять работу и трудоустраиваться в другом секторе во время болезни или под экономическим давлением, либо даже просто в силу семейных обстоятельств.

209. Ситуация еще более усложняется из-за бедности и отсутствия стабильности. В целом, работники неформальной экономики зарабатывают значительно меньше, чем их коллеги в реальном секторе экономики, и во многих случаях это финансовое неравенство усугубляется. За последние 15 лет разрыв в доходах работников реальной экономики и неформального сектора в странах Латинской Америки увеличился с 59% до 81%. В таких тяжелых экономических условиях работники, как правило, вынуждены больше думать о насущных потребностях, чем строить среднесрочные или долгосрочные планы. Работники с нестабильными и временными трудовыми договорами также остерегаются действий, которые могут поставить под угрозу их рабочие места.

Сети и организации

210. Препятствия на пути любых организационных усилий в неформальной экономике могут показаться непреодолимыми в силу самой природы неформальной экономики и ввиду отсутствия государственных мер и поддержки. Однако, инновационные подходы на уровне рядовых граждан позволили создать определенные успешно действующие механизмы.

211. Важным элементом является расширяющаяся сеть децентрализованных организаций, ориентирующихся на оказание услуг своим членам для удовлетворения их меняющихся потребностей. Существует множество традиционных и новых форм местных организаций и сетей (таких как кредитные товарищества, кассы взаимопомощи и группы самоподдержки), которые в основном действуют на общественных началах. Сети могут быть невидимыми, но возникать в периоды кризисов. Примерами служат организации домашней прислужки в Латинской Америке и давно существующие национальные организации надомных работников в Таиланде и на Филиппинах, которые продолжают проявлять активность и принимать участие в дебатах по вопросам национальной политики в отношении неформальной экономики.

212. Несмотря на несомненные различия в деятельности и составе этих организаций, у них появляется все больше общих черт. Большинство организаций предлагает своим членам широкий спектр услуг. Так, в Гане, Малави, Мозамбике и Замбии сети в неформальной экономике уделяют главное внимание вопросам обучения кадров, разрешения споров, социальной помощи, представления интересов своих членов, политической мобилизации и распределения мест на рынке среди продавцов.³⁶ Некоторые из этих организаций также могут предлагать работникам или работодателям неформальной экономики привлекательные финансовые стимулы в зависимости от типа кооперативных отношений и объединения ресурсов. Объединение ресурсов отдельных лиц усиливает их позиции на переговорах и способствует признанию их в качестве юридического лица. Эти выгоды недавно проявились в Бенине, где около 1.600 микропредприятий объединили свои усилия, с успехом создав 60 общих сберегательных и кредитных товариществ.³⁷

³⁶ War on Want: *Forces for Change: Informal economy organisations in Africa*. Подготовлено в сотрудничестве с Ассоциациями рабочего образования Замбии и Замбийским объединением ассоциаций неформальной экономики, 2006, по адресу: <http://www.waronwant.org/downloads/informaleconomy.pdf>

³⁷ P. Alby, J.-P. Azam and S. Rospabé: *Labor institutions, labor-management relations and social dialogue* (University of Toulouse, 2005).

213. Однако, некоторые ключевые пробелы организационного и представительского характера могут заполнить только профсоюзы и ассоциации работодателей, которые выступают в первую очередь в роли организаций, имеющих специальный мандат на ведение переговоров относительно условий труда с противоположной стороной и способны поддерживать диалог и объединяться с более мелкими организациями, выступающими в защиту собственных интересов на более высоком уровне.

Роль профсоюзов

214. Профсоюзы действовали и продолжают работать и в неформальной экономике. Так, в Индии работники, занятые в неформальной экономике, являются источником значительного роста числа членов профсоюзов в стране. Профсоюзы также работают с сетями работников в неформальной экономике и оказывают им помощь. При этом роль профсоюзов не ограничивается организационными вопросами и услугами своим членам. Они добиваются усиления социальной защиты работников неформальной экономики и признания их правового статуса работников. Некоторые профсоюзы также выступают в поддержку национальной политики, направленной на недопущение перехода к неформальным отношениям в экономике.

215. Профсоюзы могут оказывать поддержку работникам неформальной экономики и привлекать их в качестве своих членов либо напрямую, либо через свои дочерние организации. К примеру, в Латинской Америке Конгресс аргентинских работников (КАР) предоставляет членство в своих рядах отдельным работникам, когда не существует местного или отраслевого профсоюза. Аргентинский союз сельских трудящихся и стивидоров руководит фондом медицинского страхования и страхования по безработице; он также оказывает услуги незарегистрированным и незащищенным сельскохозяйственным рабочим.³⁸ В Гане и Замбии профсоюзы внесли поправки в свои уставы, распространив действие их положений непосредственно на работников, занятых в неформальной экономике.³⁹ Расширение членства профсоюзов и оказание услуг работникам неформальной экономики могут одновременно служить двум целям: они позволяют расширить защиту и представительство работников, занятых в неформальной экономике и могут

означать заметный шаг на пути к формализации соответствующих видов деятельности.

216. Профсоюзы могут действовать как центры по координации деятельности сетей в неформальной экономике. Задачей местных организаций работников и работодателей является сохранение своего местного характера без утраты сильных и прочных позиций на коллективных переговорах, что напрямую зависит от численности их членов. Многие сети, действующие в неформальной экономике, получают неоценимую поддержку более крупных профсоюзов в результате присоединения к ним. Выступая в роли объединяющей организации, профсоюзы предлагают организационно-техническую поддержку, передают знания и представляют интересы работников, при этом позволяя местным объединениям удовлетворять непосредственные потребности своих членов. Как головная организация, так и местные объединения могут действовать согласованно, оказывая широкий круг услуг, необходимых на местном и национальном уровнях. Участие профсоюзов усиливает легитимность позиций местных объединений и придает большую силу голосу всех заинтересованных сторон.

217. Примером удовлетворения местных потребностей неформальными организациями при поддержке профсоюзов, действующих в реальной экономике, служит ситуация с трудовыми мигрантами – домашней прислугой в Европе. В 1983 году в Бельгии была основана Ассоциация филиппинских трудящихся-мигрантов. Она представляет интересы домашней прислуги из Филиппин в Бельгии и удовлетворяет их потребности в сфере социального обеспечения. В 2000 году эта ассоциация организовала симпозиум, на котором присутствовали представители двух крупнейших профсоюзов Бельгии – Всеобщей федерации труда Бельгии (FGTB) и Конфедерации христианских профсоюзов (ACV-CSC). Оба профсоюза поощряют прием в свои ряды работников без документов. В результате свыше 650 трудовых мигрантов из Филиппин – с документами и без таковых – вступили в профсоюзы, что позволило им добиться большей зримости своего положения и усилило их коллективный голос. Сближение трех организаций, при сохранении своеобразия каждой из них, означает увеличение объема ресурсов и знаний, становящихся доступными для членов ассоциации.⁴⁰ Сотрудничество

³⁸ MOT: *The role of trade unions in the global economy and the fight against poverty*, тематический доклад на Международный симпозиум работников, Женева, 17–21 октября 2005.

³⁹ P. Alby, J.-P. Azam and S. Rospabé: *Labor institutions, labor-management relations and social dialogue*, op. cit.

⁴⁰ Европейская конфедерация профсоюзов: *Out of the shadows: Organising and protecting domestic workers in Europe – the role of trade unions*, доклад по итогам прений, прошедших на конференции, которую организовала ЕПК совместно с Международной европейской сетью по реструктуризации образования (IRENE) и Платформой в целях международного сотрудничества в интересах нелегальных мигрантов (PICUM); Конференция состоялась 14–15 апреля 2005 г. в Брюсселе. По адресу: <http://www.etuc.org/a/2809>.

Вставка 4.4 Расширение влияния профсоюзов

Успешно созданные в рамках неформальной экономики профсоюзы смогли организовать благодаря установлению контактов с работниками неформального сектора, изучению их потребностей и разработке стратегий и оказанию услуг этим категориям работников. Их акции включают обеспечение доступа к кредитам и рынкам, повышение уровня производительности, проведение переговоров с муниципальными властями, решение вопросов в области здравоохранения и личной безопасности, организация профессионального обучения и развитие навыков, создание кооперативных структур, а также помощь в решении вопросов медицинского обслуживания и социальной защиты. Расширение рядов и организация работников вокруг более широкого круга вопросов, как правило, происходят естественнее и успешнее благодаря этим стратегиям, ориентированным на оказание услуг.

Источник: Международная организация труда, Бюро по деятельности в интересах работников (2005). *The role of trade unions in the global economy and the fight against poverty*, тематический доклад на Международный симпозиум работников, Женева, 17-21 октября 2005.

между ассоциацией и профсоюзами дает трудящимся-мигрантам самое лучшее, что могут предложить обе стороны. Небольшая организация оказывает трудовым мигрантам помощь на местах, перемежая общественные мероприятия с дискуссиями и профессиональным обучением, а более крупные профсоюзы содействуют укреплению их позиций на коллективных переговорах и открывают доступ к таким услугам профессионального характера, как медицинская помощь и бесплатные юридические консультации.

Роль организаций работодателей

218. Многие из вышеупомянутых трудностей также относятся к организациям работодателей и к расширению их членства в сфере неформальной экономики. Как и работники, занятые в неформальной экономике, работодатели часто не объединены в организации, и, даже когда они организованы, их объединения действуют в узких рамках на неформальной основе. Разнородный и децентрализованный характер предприятий является препятствием для координации их действий. Во многих случаях организации работодателей в неформальной экономике строятся на кооперативных началах.

219. Коллективные переговоры и социальный диалог не могут иметь места без представительных организаций работников и работодателей. Пути расширения представительства работников и работодателей в неформальной экономике обсуждались на сессии Международной конференции труда в 2002 году. Для претворения в жизнь заключений, принятых на Конференции, Бюро в интересах деятельности работодателей МБТ (АСТ/EMR) приступило к реализации программы в отношении неформальной экономики в регионе Карибского бассейна и Латинской Америки, а также в Болгарии, Кении, Монголии и Турции. Главная цель программы — формирование благоприятной политики и правовой среды. Она направлена на

расширение представительства организаций работодателей и их функционирование в качестве защитников малых предприятий и структур, действующих в неформальной экономике, показывающих, что существует целый ряд эффективных форм действий для организаций работодателей. По имеющейся информации, лоббирование и поддержка организаций работодателей, например в Болгарии, Монголии, Кении и Сент-Китсе и Невисе, часто приводили к успеху и способствовали внесению изменений в политику и законодательство. В Кении, Монголии и Перу основное внимание уделялось укреплению связей между неформальными предприятиями и структурами бизнеса реальной экономики.⁴¹ В ряде стран организации работодателей стали оказывать услуги в сфере бизнеса неформальным и малым предприятиям. Эта помощь может выражаться в форме обмена информацией, расширения доступа к финансированию, страхованию, технологиям, а также развития предпринимательских навыков. Опыт, накопленный в результате этих инициатив, представлен на диске CD-ROM в качестве руководства для будущих действий организаций работодателей.⁴²

Коллективные переговоры в неформальной экономике

220. В неформальной экономике необходимо различать две основные группы работников. Одна группа — это лица, работающие не по найму: самозанятые работники, собственники-операторы микро- и домашних предприятий, независимые кустари и неоплачиваемые работники. Другую группу составляют наемные

⁴¹ MOT: *The informal economy*, GB.298/ESP/4, Административный совет, 298-я сессия, Женева, март 2007, п. 41.

⁴² MOT: *Employers' organizations and enterprise development in the informal economy: Moving from informality to formality*, АСТ/EMP, Geneva, 2006.

работники небольших неакционерных частных предприятий, которые часто исключаются из сферы охвата и применения трудового законодательства; скрытые наемные работники, такие как надомные работники, занятые на условиях субподряда, домашняя прислуга, нанимаемая частными домашними хозяйствами, а также наемные временные работники и трудящиеся-мигранты, которые часто меняют работодателей. Безусловно, у них иной характер и механизм ведения переговоров. Во многих случаях трудно понять, с кем организациям работников следует вести коллективные переговоры и социальный диалог, так как могут существовать и различные неформальные объединения работодателей.

221. Наверное, наиболее действенная стратегия, стимулирующая процесс коллективных переговоров в интересах работников, занятых в неформальной экономике – это содействие их переходу в реальную экономику. Возможности ведения коллективных переговоров расширяются, когда предприятия зарегистрированы, а работники юридически признаются как работающие по найму лица. Хотя это является ответственностью правительства, социальные партнеры также могут поощрять такой процесс, лоббируя государственные органы с целью принятия эффективных стимулов, содействующих интеграции работников в реальную экономику.

222. Сети, объединения и неправительственные организации, действующие в неформальной экономике, также могут сплачиваться с профсоюзами реальной экономики для укрепления своих позиций на переговорах с организациями работодателей. Такие коллективные переговоры наиболее эффективны, когда небольшие организации ведут переговоры с крупными структурами, такими как государственные органы или организации работодателей, действующие на национальном уровне. Профсоюзы и объединения работодателей могут оказывать решительную поддержку и в целях развития потенциальных возможностей ведения коллективных переговоров и информирования работников и работодателей неформальной экономики о преимуществах ведения коллективных переговоров.

Роль правительства

223. Профсоюзы и объединения работодателей не могут подменять правительства в создании социальных, правовых и политических основ, охватывающих всех без исключения граждан страны. Правительства могут способствовать переходу работников и работодателей в реальную экономику. Хотя это сложная проблема, которая требует усилий в долгосрочном плане, ее решение несет с собой множество

положительных социально-экономических последствий. Тем не менее, неформальная экономика не исчезнет вдруг, а потенциал создаваемой ею занятости и доходов сохранит свое значение для многих предпринимателей и работников. Одновременно правительствам следует формировать прочные правовые и институциональные основы, обеспечивающие признание статуса работодателей и работников в неформальной экономике и защиту их прав. Так, в ряде стран были предприняты шаги, направленные на обеспечение признания права на организацию домашней прислуги. Правительства также должны обеспечивать соблюдение положений законодательства. Это требует вложения достаточных средств для укрепления таких служб, как инспекция труда.

224. Правительства также могут поощрять участие профсоюзов и работодателей, занятых в неформальной экономике, в дискуссиях по вопросам государственной политики, проводя трехсторонние консультации, оказывая материально-техническую поддержку и организуя их учебу. Наглядным примером трехсторонних действий служит проект МОТ/ЕС, направленный на совершенствование социального диалога в целях разработки стратегий по сокращению масштабов неформальной экономики в Турции. Официальные лица государства, организации работодателей и профсоюзы приняли участие в этом проекте, который завершился в марте 2006 года принятием Национальной трехсторонней декларации о социальном диалоге и незарегистрированной безработице, в которой все стороны заявили о своем общем стремлении сокращать неформальные трудовые отношения.⁴³

225. Некоторые провинциальные или местные органы власти развивающихся стран или стран с переходной экономикой работают напрямую с организациями, действующими в неформальной экономике. Они создали институциональные форумы для ведения переговоров, например в Дурбане (Южная Африка), где местные власти взаимодействуют с организациями неформальных работников, чтобы обеспечить политическую поддержку неформальной экономики. В Гане с помощью МОТ местные органы власти в Аджумако и Уиннебе стремятся найти инновационные подходы для оказания помощи неформальным предприятиям. Был учрежден комитет по вопросам производительной и приносящей доход занятости, в рамках

⁴³ МОТ: *The informal economy: Enabling transition to formalization*, тематический доклад на Трехсторонний межрегиональный симпозиум по неформальной экономике, Женева, 27-29 ноября 2007, ISIE/2007/1, п. 56.

которого проводятся дискуссии с представителями неформальной экономики.⁴⁴

226. Не в последнюю очередь важно, чтобы принципы свободы объединения и ведения коллективных переговоров в неформальной экономике опирались на букву закона – тогда они станут действенными. Цель заключается в преодолении ситуации, когда лишь немногие работники и предприниматели пользуются защитой, а большинство лишено ее вовсе. И здесь опять-таки логической отправной точкой является наличие твердой политической воли.⁴⁵

227. В заключение следует отметить, что, несмотря на серьезные трудности, препятствующие реализации прав на организацию и на ведение коллективных переговоров в неформальной экономике, успеха можно добиться путем разработки соответствующих механизмов и стратегий. Профсоюзы могут способствовать успеху, помогая координировать деятельность и выступая на переговорах от имени мелких сетей низового уровня, либо непосредственно предлагая работникам неформальной экономики вступать в свои ряды. Организации работодателей могут предлагать программы обучения, информацию делового характера, доступ к субподряду и другие стимулы, поощряющие переход предприятий в реальную экономику. Социальные партнеры сильны в своих требованиях признавать свободу объединения и ведения коллективных переговоров для работников и предприятий неформальной экономики. На правительства возложена задача создавать соответствующие правовые основы и эффективно претворять их в жизнь в целях защиты прав работников и работодателей неформальной экономики и содействия постепенной формализации их отношений. Это должно обеспечить социальное и экономическое развитие страны на более интеграционной основе.

Представительство трудовых мигрантов

228. Усиление мобильности трудовых ресурсов в условиях глобализации привело к возникновению серьезных вызовов в отношении прав трудовых мигрантов на создание организаций и проведение коллективных переговоров. Эти

вызовы имеют тройкий характер: защита прав трудовых мигрантов, включая лиц, находящихся на нелегальном положении, на организацию и на ведение коллективных переговоров; их объединение в организации; обеспечение достойных условий труда для трудовых мигрантов наравне со всей рабочей силой. Многосторонняя рамочная программа МОТ по трудовой миграции, принятая в 2006 году при поддержке работодателей и работников, направлена на обеспечение соблюдения принципов свободы объединения для трудящихся-мигрантов.

229. Трудовая миграция стала ключевым элементом удовлетворения потребностей рынка труда и поддержания уровней производительности. Во многих промышленно развитых и развивающихся странах спрос на трудящихся мигрантов возрос по причине глобализации экономики и технологических и демографических изменений. По оценкам МОТ, на сегодняшний день почти 90 млн. иностранных граждан влились в состав экономически активного населения во всем мире.⁴⁶ Это почти половина из 191 млн. людей, которые проживали вне страны своего рождения или гражданства в 2005 году. Иностранные граждане в целом составляют 10% от численности рабочей силы в Западной Европе, и это соотношение еще выше в ряде стран других регионов. В некоторых странах-членах Совета сотрудничества арабских государств Персидского залива от 50% до 80% рабочей силы – это трудовые мигранты.

230. Несмотря на вероятное увеличение спроса на трудящихся-мигрантов в промышленно развитых странах, которые сталкиваются с проблемой сокращения численности населения, ожидается усиление давления процесса миграции и на «предложение», так как шансы получить работу и материально выжить у себя на родине остаются невысокими. Многие люди вынуждены мигрировать из-за хронической бедности, растущей безработицы, утраты традиционных торговых партнеров, а также в силу так называемого обостряющегося кризиса экономической стабильности у себя на родине.⁴⁷

231. В рамках региональных процессов экономической интеграции, таких как Восточно-африканское сообщество (ВАС), Сообщество по вопросам развития стран юга Африки (САДК) и Южноамериканский общий рынок (МЕРКОСУР), внимание непосредственно уделяется мерам, способствующим повышению мобильности трудовых ресурсов. В рамках

⁴⁴ МОТ: *Local economic development in Ghana: Rooting public-private dialogue* (LED Stories), available at <http://www.ilo.org/dyn/empent/docs/F1354139468/LEDstoryGhana.pdf>

⁴⁵ Дополнительную информацию о роли правительств можно получить в J.-L. Daza: *Informal Economy, Undeclared Work and Labour Administration*, МОТ, Женева, 2006 г.; and G. Casale et al.: *Showcasing Tools and Experience in Labour Administration and the Informal Economy*, документ № 9 (Департамент социального диалога, трудового законодательства и регулирования вопросов труда, Женева, МОТ, 2005).

⁴⁶ Оценки МОТ представлены в докладе *За справедливый подход к трудящимся-мигрантам в глобальной экономике*, доклад VI, Международная конференция труда, 92-я сессия, июнь 2004, с. 7.

⁴⁷ P. Stalker: *Workers without Frontiers – the impact of globalisation on international migration*, МОТ, Женева, 2000.

этих многонациональных механизмов экономического сотрудничества разрабатываются режимы правового регулирования, облегчающие свободное перемещение рабочей силы. Прилагаются усилия к возобновлению ранее заключенных соглашений о мобильности трудовых ресурсов в Центральной и Западной Африке. Декларация о защите и поддержке прав трудовых мигрантов была недавно принята Ассоциацией государств Юго-Восточной Азии (АСЕАН). Европейский союз включился в важный процесс содействия внутреннему перемещению граждан из третьих стран (т.е. не являющихся гражданами ни одной из стран-членов ЕС) и определения общих параметров их доступа к рабочим местам. Центральное место в ходе переговоров в рамках всех этих инициатив занимает вопрос о характере и содержании трудовых прав, возникающих в этих ситуациях.

Ограничения прав профсоюзов

232. Правовые режимы в ряде стран все еще ограничивают права трудовых мигрантов на организацию. В некоторых странах только гражданам разрешено создавать профсоюзы. В ряде других стран свобода объединения не предусмотрена для трудовых мигрантов с нелегальным или неправомочным статусом. В уставах некоторых профсоюзов также содержится ряд требований в отношении членства в их рядах трудовых мигрантов. Трудящиеся-мигранты чаще всего используются на тех видах работ, которые не пользуются спросом у граждан данной страны, на изолированных рабочих местах и в секторах, которые не входят в сферу защиты трудового законодательства (сельское хозяйство и домашняя прислуга в ряде стран), либо где профсоюзы сталкиваются с трудностями, пытаясь объединить этих работников.

233. В некоторых случаях трудящиеся-мигранты могут представлять общества, в которых отсутствуют давние профсоюзные традиции или где организации работников поддерживают связи с правящими партиями или режимами, а не с профсоюзами, выступающими в защиту интересов работников. Трудовые мигранты легко поддаются угрозам возможной депортации, особенно если у них нет разрешения на работу.⁴⁸ Эти факторы еще более усложняют задачу вовлечения мигрантов в профсоюзное движение.

234. Во многих странах сохраняющаяся двойственность рынков труда и рост числа нестабильных рабочих мест, от которых отказываются работники из числа граждан страны,

отражают реалии сегодняшнего дня. Малые и средние компании и трудоемкие сектора экономики не имеют альтернатив перемещению производственной деятельности за рубеж. Под давлением экономических факторов они пытаются сократить свои операционные издержки или передать выполнение работ субподрядчикам. В ряде стран эти меры ведут к росту числа рабочих мест в нижней части шкалы занятости. Такие рабочие места, как правило, меньше привлекают работников из числа граждан страны. Долгосрочная тенденция, когда рабочие места с низкими требованиями к квалификации и низким уровнем оплаты труда передаются в неформальный сектор, отражается в ситуации, когда предпочтение отдается нелегальным мигрантам, которые вынуждены работать за более низкую заработную плату, в течение коротких пиковых периодов производства, либо браться за физически тяжелую и опасную работу.

235. Тем не менее, повышение мобильности рабочей силы объективно открывает возможности для сохранения и расширения реальной практики свободы объединения и ведения коллективных переговоров. Растущая численность трудовых мигрантов – это важный естественный источник пополнения членского состава профсоюзов. Не соответствующие установленным нормам условий труда и оплата труда в сочетании с подчас дурным обращением, от которого страдают трудящиеся-мигранты, являются вескими аргументами для профсоюзов в пользу объединения этих работников в организации.

236. Правительства также могут получать потенциальные выгоды от расширения легальных каналов для миграции с учетом потребностей рынка труда, а именно, в целях расширения базы социального обеспечения и повышения налоговых поступлений, равно как и недопущения торговли людьми и нелегальной миграции. Уважение прав трудовых мигрантов ведет также к снижению степени недобросовестной конкуренции, что идет на пользу работодателям, соблюдающим требования трудового законодательства.

Применимость трудовых норм

237. В некоторых странах ограничения в отношении членского состава профсоюзов, в целом, сохраняются, в частности для трудовых мигрантов, находящихся на нелегальном или не санкционированном положении. Многие доклады, представления и жалобы, касающиеся трудовых мигрантов, которые представляются на рассмотрение контрольных органов МОТ, связаны со случаями предполагаемых нарушений их прав на объединение.

⁴⁸ Например, см. A. Linard: *Migration and Globalisation – The New Slaves*, МКСП, Брюссель, июль 1998.

238. Комитет по свободе объединения (КСО) МОТ несколько раз подчеркивал, что право на объединение должно применяться на всеобщих основаниях. Так, по делу № 2121, касающемуся Испании, согласно которому по вновь принятому закону реализация профсоюзных прав иностранцев поставлена в зависимость от разрешения на их пребывание в Испании, Комитет по свободе объединения сослался на статью 2 Конвенции 87, в которой признается право работников без какого бы то ни было различия создавать по своему выбору организации и вступать в них.

239. Другое дело, которое было направлено на рассмотрение КСО в связи с защитой трудящихся-мигрантов от антипрофсоюзной дискриминации, касалось Соединенных Штатов Америки (дело № 2227). Речь шла о способах правовой защиты, к которым могли прибегнуть работники без документов, уволенные за попытки реализовать свои профсоюзные права. Комитет по свободе объединения призвал правительство рассмотреть все возможные решения, проведя в полном объеме консультации с заинтересованными социальными партнерами, с целью обеспечения эффективной защиты всех работников от актов антипрофсоюзной дискриминации.

240. В ряде стран законодательство недвусмысленно ограничивает права трудовых мигрантов на занятие официальных должностей в профсоюзах. В нескольких случаях КСО отмечал, что в последние годы страны предприняли шаги, направленные на то, чтобы лица, не являющиеся гражданами этих стран, обладали правом не только на вступление в профсоюзы, но и на свое занятие официальных профсоюзных должностей. Содействие равенству между гражданами страны и трудовыми мигрантами в самих организациях работников является принципиально важным шагом на пути к реальному признанию права на ведение коллективных переговоров. В Австрии, согласно недавно принятым поправкам к Закону о трудовых отношениях, иностранным работникам предоставлено право занимать выборные должности в трудовых советах. Что касается Иордании, контрольные органы МОТ приняли к сведению заявление правительства Иордании о том, что Министерство труда поддержало инициативу Всеобщей федерации иорданских профсоюзов (ВФИП) по охвату трудящихся-мигрантов, помогая им создавать свои комитеты в свободных экспортных зонах, поддерживающих контакты с ВФИП. В Лесото, согласно положениям нового Трудового кодекса, иностранцам разрешается занимать официальные должности в профсоюзах после пяти лет проживания в стране. В Люксембурге в новом Трудовом кодексе, который вступил в силу в 2006 году, отражены положительные сдвиги, достигнутые

с 2003 года: работники, не являющиеся гражданами стран Европейского союза, теперь могут становиться членами объединенных трудовых комитетов. В Мавритании поправки, внесенные в Трудовой кодекс, позволяют иностранным гражданам занимать руководящие должности в профсоюзах, если они, находясь в стране, работали по профессии, которую защищает профсоюз, непрерывно, в течение не менее пяти лет.

241. На региональном уровне 17 сентября 2003 года Межамериканский суд по правам человека принял радикальное рекомендательное заключение, в котором недвусмысленно подчеркивается, что международные трудовые нормы должны применяться к работникам, не являющимся гражданами страны, особенно к работникам с нелегальным статусом.⁴⁹ По определению суда, предупреждение фактов дискриминации и реализация права на равноправие применимы ко всем жителям страны, независимо от их иммиграционного статуса, и поэтому государства не могут ограничивать трудовые права или права в области занятости работников, находящихся на нелегальном положении, в том числе их равные права на социальное обеспечение; после вступления в трудовое правоотношение, работники, не имеющие разрешений на работу по найму, имеют право на пользование всем спектром трудовых прав, которыми обладают имеющие разрешение на работу по найму лица. Единогласно суд принял решение о том, что «миграционный статус человека не может служить основанием для лишения его возможности пользоваться своими правами человека, включая права, связанные со сферой труда, и реализовывать их на практике. Вступая в трудовое правоотношение, мигрант приобретает права, которые должны признаваться и гарантироваться ему, поскольку он является наемным работником, независимо от его законного или несанкционированного положения в стране работы по найму. Эти права возникают в силу трудового правоотношения».

Изменения в подходах профсоюзов

242. Профсоюзное движение всегда играло важную роль в содействии социальной интеграции трудовых мигрантов в стране работы по найму. Когда трудящиеся-мигранты объединены в профсоюзы, они могут принимать участие в дискуссиях по вопросам, которые затрагивают их роль в обществе и их вклад в процесс экономического и социального развития; они

⁴⁹ Inter-American Court of Human Rights: *Juridical condition and rights of the undocumented migrants*, Advisory Opinion OC-18/03 of 17 Sept. 2003, requested by the United Mexican States.

участвуют в разработке политики профсоюзов и могут принимать участие в голосовании и избирать своих представителей, а в большинстве стран они имеют право занимать руководящие должности. Однако, за последние четыре десятилетия профсоюзные организации в странах пребывания трудовых мигрантов во всем мире дважды меняли свое отношение к проблемам трудовой миграции. В период с 1950-х по 1970-е годы большинство профсоюзов в западных странах, куда направлялись мигранты, учредили специальные департаменты для оказания поддержки трудовым мигрантам и обеспечения защиты их прав. Они публиковали материалы на языках, распространенных среди иммигрантов, и в массовом порядке привлекали их в свои организации. Некоторые из сегодняшних руководителей и должностных лиц профсоюзных федераций в Европе сами в прошлом были мигрантами.

243. В целом, профсоюзы предоставляли трудовым мигрантам трибуну, с которой их голос мог быть услышан. В 1974 году на международной профсоюзной конференции, посвященной трудящимся-мигрантам, подчеркивалась необходимость принятия новых международных норм, которые бы обеспечили равноправие трудовых мигрантов и работников, являющихся гражданами принимающей страны. Она призвала урегулировать статус трудовых мигрантов, не имеющих официальных разрешений на работу по найму.⁵⁰

244. Однако, на этот положительный подход к приему трудовых мигрантов отрицательно повлияли экономический кризис 1970-х годов и вызванная им безработица, которые затронули большую часть промышленно развитых стран мира. Чтобы защитить рабочие места и условия труда, профсоюзы стали все больше склоняться к поддержке ограничительной иммиграционной политики, полагая, что ввиду сокращенных возможностей получения работы экономика, возможно, не в состоянии будет справиться с потоком потенциальных трудовых мигрантов. Однако, в условиях ограничительной иммиграционной политики расширилась нелегальная миграция, и профсоюзное движение столкнулось с дилеммой: считалось, что создание организаций работников с нелегальным статусом равнозначно отказу от ограничения притока трудовых мигрантов в то время, когда безработицей были охвачены как граждане страны, так и трудовые мигранты, занятые в разных секторах. Большинство национальных профсоюзных организаций в промышленно развитых странах предпочли

поддержать предлагаемые санкции против работодателей, нанимающих трудящихся-мигрантов с нелегальным статусом. Явная поддержка ограничительной политики в отношении трудовых мигрантов со стороны многих профсоюзных организаций, как правило, отпугивала вновь прибывающих нелегальных трудящихся-мигрантов от участия в профсоюзном движении. Многие из этих мигрантов обращались к церковным программам помощи мигрантам и к объединениям мигрантов, оказывающим услуги и предоставляющим помощь, а также защищающим права трудящихся-мигрантов.

245. Тем не менее, за последнее десятилетие подходы и позиция профсоюзного движения, в целом, явно изменились, и первоочередной задачей стало объединение трудовых мигрантов в организации и защита их прав, независимо от их иммиграционного статуса. Вслед за широкими организационными кампаниями среди трудовых мигрантов, развернутыми ведущими профсоюзами и национальными конфедерациями профсоюзов в странах Европы, а также Африки, Северной и Южной Америки и Азии последовали крупные изменения в политике.

Современные действия национальных федераций профсоюзов

246. Сегодня в национальных профсоюзных федерациях и отраслевых профсоюзах (например, Аргентины, Бельгии, Германии, Ирландии, Испании, Италии, Канады, Маврикия, Мексики, Нидерландов, Португалии, Республики Кореи, Соединенного Королевства, США, Франции, Швеции и Южной Африки) работают постоянные сотрудники, которые занимаются вопросами трудовых мигрантов и борьбы с дискриминацией; все они активно выступают за принятие и проведение политики, направленной на усиление защиты прав и достойных условий труда мигрантов. Основные глобальные и региональные профсоюзные конфедерации и ряд национальных федераций выступили с новыми призывами ратифицировать конвенции МОТ о трудовой миграции, а также Международную конвенцию 1990 года о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей.⁵¹ Так, в Ирландии и Италии национальные профсоюзные конфедерации возглавили новые национальные кампании за ратификацию

⁵⁰ Эта конференция предшествовала принятию МОТ Конвенции 1975 года о трудящихся-мигрантах (дополнительные положения) (143).

⁵¹ См. веб-сайт МКП по адресу: www.ituc-cis.org. Около 200 размещенных там статей и материалов посвящаются профсоюзам и трудящимся-мигрантам; поиск по ключевому слову «мигранты».

конвенций МОТ и ООН, посвященных трудящимся-мигрантам.⁵²

247. В Соединенных Штатах Америки вопрос о том, следует ли заниматься организацией нелегальных сельскохозяйственных рабочих из Мексики в середине 1970-х годов, находился в центре широкомасштабной дискуссии о создании Объединенного профсоюза сельскохозяйственных рабочих (UFW); одновременно был создан профсоюз сельскохозяйственных рабочих штата Аризона и Среднего Запада с четкой программой, предусматривающей включение в ее ряды работников, не имеющих необходимых официальных документов. В 2001 году профсоюзный центр Соединенных Штатов Америки – Американская федерация труда-Конгресс производственных профсоюзов (АФТ-КПП) – занял новую позицию в отношении иммиграции. Сегодня он формально призывает к урегулированию статуса трудовых мигрантов и к отказу от «санкций в отношении работодателей», которые нанимают нелегальных трудовых мигрантов (ввиду того, что в прошлом эти санкции приводили к многочисленным актам дискриминации в вопросах найма). К дочерним профсоюзам был обращен призыв развернуть национальные организационные кампании среди трудовых мигрантов, независимо от наличия у них разрешений на работу по найму в стране.

248. Недавно профсоюзы Бельгии заявили о своем намерении принимать в свои ряды и предоставлять защиту работникам, не имеющим необходимых для работы по найму в стране документов. Наряду с тем, что права трудовых мигрантов вновь привлекают к себе пристальное внимание в промышленно развитых странах Запада, профсоюзные органы в других регионах также расширяют свою деятельность по решению вопросов трудовой миграции. В Доминиканской Республике и других странах Карибского бассейна организация и защита интересов гаитянских трудящихся-мигрантов, чем давно занимаются группы верующих и активистов, теперь стали частью программ национальных профсоюзных организаций.

249. В рамках нового подхода Корейский конгресс тред-юнионов (ККТЮ) совместно с церковью и другими организациями спонсирует деятельность Объединенного комитета мигрантов в Корее. Его цель – оказание помощи и поддержки трудовым мигрантам из самых разных стран, работающим в Республике Корее, и борьба с дискриминацией в отношении этих

работников, многие из которых находятся в стране на незаконных основаниях. ККТЮ создал подразделение для работы с членскими профсоюзными организациями, каждая из которых помогает осуществлять перевод материалов на иностранные языки и оказывать услуги конкретной языковой или национальной группе мигрантов.

250. В 2004 году в Африке руководство национальных профсоюзных федераций приблизительно из 40 стран приняло план действий под эгидой Африканской региональной организации МКСП. В нем содержится призыв к африканским профсоюзам потребовать от правительств принятия законов, которые защищали бы трудовых мигрантов в соответствии с положениями нормативных актов МОТ, вести переговоры с работодателями в интересах улучшения условий труда трудящихся-мигрантов и создавать организации из разобщенных работников, включая мигрантов, находящихся в стране на незаконных основаниях.

251. Недавно в странах Африки, Азии, Европы и Латинской Америки прошли трехсторонние консультации по вопросам трудовой миграции. Делегаты, представляющие правительства, работодателей и профсоюзы, одобрили совместные политические рекомендации с целью принятия национальных законодательства и мер политики, обеспечивающих защиту интересов трудовых мигрантов.

Глобальные федерации профсоюзов

252. Принимая во внимание озабоченность национальных членских организаций, глобальные федерации профсоюзов (ГФП) сейчас уделяют особое внимание вопросам, стоящим перед трудовыми мигрантами. Еще в начале 1990-х годов ИОО организовал консультации специалистов и подготовил пособие по работе с трудящимися-мигрантами. В июне 2003 года представители профсоюзов сельскохозяйственных рабочих из Германии, Египта, Испании, Республики Молдовы, Нидерландов, Соединенного Королевства, Украины, Франции, Швеции и Южной Африки приняли участие в конференции, организованной Международным союзом работников пищевой и табачной промышленности, сельского хозяйства, ресторанного и гостиничного обслуживания, общественного питания и смежных отраслей (МОП пищевиков) совместно со своей членской организацией в Германии – *Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt* (IG BAU).⁵³ Цель этой Конференции заключалась в разработке Хартии прав трудящихся-мигрантов в сельском

⁵² Последний глобальный обзор эволюции позиций и действий профсоюзов содержится в документе МОТ: “Migrant Workers” Labour Education 2002/4. No. 129. Имеется на английском, французском и испанском языках по адресу: www.ilo.org/actrav/

⁵³ Веб-сайты соответственно по адресам: <http://www.iuf.org/www/en/> и <http://www.igbau.de/db/v2/frameset.pl>

Вставка 4.5

Действия МОТ в области свободы объединения в интересах трудовых мигрантов

МОТ готовит профсоюзное пособие по проблемам трудовых мигрантов и оказывает техническую помощь профсоюзам, заинтересованным в создании организаций трудящихся-мигрантов. Международный учебный центр МОТ в Турине также участвует в развитии потенциальных возможностей, разрабатывая инструментарий и организуя специальные курсы по вопросам трудовой миграции. Он включил вопросы, касающиеся трудовых мигрантов, в учебные курсы, предназначенные для организаций работников, где особое внимание уделяется их правам на объединение. Во всех видах своей деятельности, связанных с трудовой миграцией, МБТ прилагает усилия к развитию социального диалога. Помимо прямого участия социальных партнеров во всей деятельности, связанной с техническим сотрудничеством, Бюро по деятельности в интересах работодателей и Бюро в интересах деятельности работников также вносят свой вклад в расширение социального диалога по вопросам трудовой миграции, рассматривая его как инструмент и как стратегическую цель Организации. Международная организация работодателей (МОР) и Международная конфедерация профсоюзов (МКП) принимают непосредственное участие в деятельности МБТ, посвященной вопросам трудовой миграции. МКП заявила о своей решимости проводить кампании в поддержку конвенций, посвященных трудящимся-мигрантам, а также многосторонних основ МОТ, содействующих подходу, основанному на соблюдении прав.

При поддержке МОТ Малайзийский конгресс тред-юнионов в марте 2005 года организовал конференцию в целях укрепления связей с профсоюзами в странах-поставщиках рабочей силы (Бангладеш, Индия, Индонезия, Непал, Пакистан, Филиппины и Вьетнам) для защиты прав трудовых мигрантов в Малайзии. В 2005-06 годах МОТ провела семинары в Таиланде в целях укрепления потенциальных возможностей профсоюзов в сфере объединения в организации трудовых мигрантов из соседних Мьянмы, Камбоджи и Лаосской Народно-Демократической Республики. В 2006 году Всеобщая федерация профсоюзов Бахрейна совместно с Международной конфедерацией арабских профсоюзов (МКАП), МКП и МОТ провела совещание на тему «Защита и укрепление прав трудовых мигрантов в государствах-членах Совета по сотрудничеству стран Персидского залива». В 2007 году Азиатско-Тихоокеанская организация МКП провела первое в истории международное совещание с участием профсоюзов из стран Азии, поставляющих рабочую силу, и из стран Ближнего Востока, принимающих рабочую силу.

хозяйстве, предназначенной для проведения профсоюзных кампаний. Важнейший элемент этой хартии – заявление о том, что «ни один работник не является нелегальным работником» и что все трудящиеся-мигранты «имеют право на достойную работу и равное обращение».⁵⁴

253. В 2003 году Международная федерация работников строительной и деревообрабатывающей промышленности (ныне Интернационал работников строительства и деревообработки (BWI)) провела глобальное исследование, посвященное мигрантам и трансграничным работникам. Одна из рекомендаций этого исследования заключалась в том, чтобы «привлечь внимание профсоюзов к резерву потенциальных членов, который состоит из трудовых мигрантов с нелегальным статусом в строительной промышленности» и «наладить рабочие контакты с международными и национальными организациями, борющимися с эксплуатацией и жестоким обращением с трудовыми мигрантами, которые вынуждены в процессе миграции пользоваться нелегальными каналами».⁵⁵

⁵⁴ A Charter of Rights for Migrant Workers in Agriculture, no адресу: [http://www.iufdocuments.org/cgi-bin/dbman/db.cgi?db=default&uid=default&ID=927&view_records=1&ww=1&en=1\\$](http://www.iufdocuments.org/cgi-bin/dbman/db.cgi?db=default&uid=default&ID=927&view_records=1&ww=1&en=1$)

⁵⁵ См. веб-сайт: <http://www.ifbww.org/index.cfm?n=2&l=2>

254. До своего слияния в 2006 году Международная конфедерация свободных профсоюзов (МКСП) и Всемирная конфедерация труда (ВКТ) в своей политике и практической деятельности уделяли приоритетное внимание проблемам трудящихся-мигрантов. В 2001 году МКСП подготовила план действий, в котором содержались открытые призывы к профсоюзам развернуть специальные кампании по объединению трудящихся-мигрантов в организации. Информационно-пропагандистская деятельность и оказание услуг трудовым мигрантам являются элементами пяти главных тематических приоритетов новой Международной конфедерации профсоюзов (МКП).

Направления действий в защиту прав профсоюзов

255. Профсоюзам необходимо сохранять за собой инициативу и лидерство в защите прав трудовых мигрантов на объединение и ведение коллективных переговоров, независимо от того, обладают ли трудящиеся-мигранты необходимыми документами. Профсоюзы по-прежнему придерживаются позиции формирования стройной и широко реализуемой международной профсоюзной стратегии в отношении мобильности рабочей силы и прав трудящихся-мигрантов, в которой, в целом, акцент сделан

на трех основных направлениях первоочередных действий:

- a) уделение внимания и направление ресурсов на привлечение трудящихся-мигрантов в ряды действующих профсоюзов;
- b) выступления в поддержку принятия и соблюдения соответствующих международных норм, касающихся трудящихся-мигрантов;
- c) обеспечение участия профсоюзов в разработке и проведении национальной политики в области трудовой миграции.

256. В эпоху международной мобильности рабочей силы защита всех работников является неотложным организационным и политическим вопросом, стоящим на повестке дня профсоюзного движения. Профсоюзы призваны сыграть принципиально важную роль в обеспечении морального, политического и практического руководства в защиту трудовых прав и прав человека трудящихся-мигрантов, в частности,

их права на организацию и на ведение коллективных переговоров. В этой связи общественная позиция и действия профсоюзов по борьбе с ксенофобией, расизмом и насилием повышают доверие к ним со стороны трудящихся-мигрантов.

* * *

257. Этот краткий обзор ситуации и перспектив, связанных со свободой объединения и ведением коллективных переговоров в отдельных секторах и в интересах некоторых категорий работников, содержит ряд показательных примеров тех заделов, на основе которых можно широко развернуть работу в будущем. В следующей главе приводится информация о той работе, которую МОТ провела или продолжает выполнять по оказанию помощи трехсторонним участникам в государствах-членах в целях реализации этих основополагающих прав.

Глава V

Общий обзор технического сотрудничества

258. В Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда признается общая ответственность МОТ и ее государств-членов за содействие свободе объединения и коллективным переговорам. Помощь оказывается в форме консультаций, информационной поддержки, обучения, консультативных услуг и технического сотрудничества в целях развития институтов и наращивания потенциальных возможностей.¹ В данной главе рассматриваются примеры такого технического сотрудничества, которое обеспечивается различными подразделениями и департаментами МОТ. Таблица в приложении VII также содержит общую информацию о проектах, осуществляемых в рамках Программы по реализации Декларации.

259. Эффект от помощи и технического сотрудничества МОТ часто зависит от способности устранять сложные коренные причины проблем. Для придания изменениям устойчивого характера, в целом, необходимы долгосрочные действия нескольких ключевых участников; в частности, это требует сотрудничества местных участников и реальной политической поддержки. Потенциальные возможности участников могут укрепляться и путем создания сетей национальных экспертов, которые в будущем могут тиражировать учебные

программы с меньшими затратами. Информационные материалы, публикации и результаты исследований должны быть общедоступными после завершения проекта. Это сохранит темпы работы после того, как проект подойдет к своему концу.

260. Не менее важным является трипартизм в рамках технического сотрудничества МОТ, что предполагает участие организаций работодателей и работников и правительств от этапа планирования технического сотрудничества и его практической реализации и вплоть до оценки его результатов. Для этого требуется полномочное участие во всем этом процессе представителей Бюро по деятельности в интересах работодателей, Бюро по деятельности в интересах работников и их специалистов.

261. Проекты технического сотрудничества направлены на достижение стабильных результатов с помощью шести тесно взаимосвязанных механизмов и инструментов преобразований, а именно, реформирования трудового законодательства; наращивания потенциальных возможностей органов регулирования вопросов труда; укрепления организаций работодателей и работников; развития трипартизма и создания институтов; предотвращения и разрешения трудовых споров и информационно-пропагандистской деятельности. Каждый проект технического сотрудничества может оказывать влияние на ряд этих областей.

Реформирование трудового законодательства

262. Национальное законодательство играет важную роль в защите прав на объединение и на ведение коллективных переговоров. МОТ взаимодействует с государствами-членами, которые стремятся привести свои национальные законы в соответствие с международными трудовыми нормами. Господству права на рынке

¹ Проекты технического сотрудничества и помощи по вопросам свободы объединения и коллективных переговоров осуществляются многими подразделениями помимо Программы по реализации Декларации, в том числе Международным учебным центром МОТ в Турине, Департаментом по международным трудовым нормам, Бюро по деятельности в интересах работников, Бюро по деятельности в интересах работодателей, Департаментом по социальному диалогу, трудовому законодательству и регулированию вопросов труда, отделом по отраслевой деятельности, Программой по многонациональным корпорациям и региональными структурами МОТ.

труда также способствует созданию соответствующих правовых основ, определяющих взаимоотношения между работодателями, работниками и правительствами в сочетании с эффективным функционированием системы трудовых отношений.

263. Примером тому служит проект «Укрепление трудовых отношений в Восточной Африке» (SLAREA). После осуществления экономических реформ три восточноафриканских страны (Кения, Объединенная Республика Танзания и Уганда) должны были повысить эффективность своего трудового законодательства и институтов рынка труда, действующих в условиях либерализации рыночной экономики. В поддержку обязательств правительств добиться перемен был проведен проект, направленный на оказание помощи в подготовке проектов новых трудовых законов, которые впоследствии были приняты в Объединенной Республике Танзании и Уганде; в них были закреплены основополагающие принципы и права в сфере труда. Новое законодательство обеспечивает здоровую среду для развития трудовых отношений и распространяет принципы свободы объединения на категории работников, которые ранее были вовсе лишены этого права или ограничены в них.

264. Значительные шаги в этой области были также сделаны в Бенине, Буркине-Фасо, Мали, Нигере, Сенегале и Того в рамках проекта, проводимого по программе в поддержку выполнения Декларации (ПАМОДЕК). Были организованы трехсторонние совещания для изучения трудовых кодексов; проводились консультации в целях подготовки поправок к законодательству там, где они были необходимы; после принятия новых кодексов было организовано распространение экземпляров этих документов. Так, в Того проводились исследования по вопросам социально-экономических последствий и условий труда в промышленной зоне страны. Последующие исследования, посвященные трудовому законодательству Того и его соответствию международным нормам, привели к разработке нового Трудового кодекса. В докладе об оценке первого этапа проекта ПАМОДЕК отмечалась необходимость подготовки практического руководства в помощь работе министерств труда по пересмотру законов, не соответствующих нормам МОТ.

265. Социально-экономические изменения на юго-востоке Европы вызвали необходимость внесения поправок в законодательство ряда стран в целях стимулирования их экономического роста. В результате в национальном законодательстве были закреплены международные трудовые нормы. С помощью МОТ законопроект о социальном диалоге был подготовлен в Украине. Когда этот закон вступит в

силу, он заложит надежную основу для трехстороннего диалога в стране.

266. Шаги, направленные на реформирование трудового законодательства, в настоящее время осуществляются в Бахрейне и Омане. Эти страны находятся в процессе модернизации своих систем трудовых отношений в целях расширения экономической свободы и повышения уровня производительности. Эти меры осуществляются в рамках «Проекта по содействию основополагающим принципам и правам в сфере труда и социальному диалогу». В ходе экспериментального проекта внимание национальных законодателей привлекается к международным трудовым нормам. Также стимулируется участие социальных партнеров в процессе подготовки законопроектов. Законодательные реформы должны обеспечить защиту основополагающих прав уязвимых групп населения в этом регионе, таких как трудовые мигранты.

267. Проекты технического сотрудничества также внесли важный вклад в ратификацию Конвенций 87 и 98. Так, в 2005 году после получения технической помощи в рамках проекта SLAREA Уганда ратифицировала Конвенцию 87. После проведения четвертого регионального семинара, посвященного Декларации МОТ и международным трудовым нормам, правительство Кувейта ратифицировало Конвенцию 98. К настоящему моменту Кувейт ратифицировал обе Конвенции – 87 и 98. В результате технического сотрудничества с МОТ Конвенции 87 и 98 также ратифицировали Армения и Черногория.

Потенциал органов регулирования вопросов труда

268. Помимо соответствующего законодательства для полной реализации принципов свободы объединения и ведения коллективных переговоров также необходимы механизмы поддержки и правоприменения. У некоторых органов регулирования вопросов труда может не хватать ресурсов, необходимых для эффективного и последовательного осуществления этих функций. Поэтому важным элементом технического сотрудничества является развитие потенциала государственных институтов для претворения в жизнь положений трудового законодательства и разрешения споров в сфере трудовых отношений. Техническая помощь также оказывается в области организации обучения представителей органов судопроизводства и инспекторов труда с упором на основополагающие принципы и права МОТ.

269. Примером того, как сотрудничество между министерствами труда может содействовать обмену информацией и наращиванию потенциальных возможностей, служит «Проект по

содействию принципам и правам в сфере труда в контексте Межамериканской конференции министров труда Организации американских государств (ОАГ)». В рамках этого проекта в Перу были предприняты шаги, направленные на укрепление потенциала правительства уважать свободу объединения и право на ведение коллективных переговоров. С помощью субрегионального бюро МОТ в ряде районов страны проводится работа по модернизации органов инспекции труда и вводу в эксплуатацию их информационной системы.

270. В ходе проектов во Вьетнаме и Марокко пристальное внимание уделялось роли правительственных должностных лиц, на которых возложена непосредственная ответственность за претворение в жизнь положений трудового законодательства. Проекты были нацелены на расширение возможностей инспекторов труда и национальных систем в области правоприменительных мер; в ходе их реализации социальным партнерам оказывалась ресурсная и инструкторная поддержка. МОТ предоставила техническую и материальную поддержку в целях обучения инспекторов труда. В настоящее время постоянные консультативные службы по вопросам трудовых отношений действуют в семи провинциях Вьетнама, а в Марокко обучение прошло свыше 80% всех инспекторов труда.

271. В Восточной Африке значительные ресурсы были выделены в рамках проекта SLAREA для развития потенциальных возможностей органов регулирования вопросов труда. Была оказана материальная помощь и организовано обучение в целях укрепления служб инспекции труда. Первые данные свидетельствуют о том, что увеличилось количество инспекционных проверок и повысилось их качество. Были организованы встречи на высоком уровне, чтобы подчеркнуть значение министерств труда на национальном уровне. Если в соотношении сил слабы партнеры со стороны правительства, это ограничивает способность социальных партнеров влиять на экономическую и социальную политику.

272. Международный учебный центр МОТ в Турине играет важную роль в наращивании потенциала органов регулирования вопросов труда и судебной системы с помощью учебных курсов, посвященных вопросам свободы объединения и ведения коллективных переговоров. В Бразилии, в соответствии с Протоколом о взаимопонимании, подписанным Туринским центром и Верховным трудовым судом Бразилии, с 2004 года в разных провинциях страны ежегодно проводится учеба судей и юристов, при этом количество участников каждого курса составляет в среднем 400 человек. Почти все члены суда прошли обучение по вопросам норм и принципов свободы объединения в

Турине или в Женеве. Ожидается, что расширение знаний об основополагающих принципах и правах среди представителей судебной системы позволит полнее учитывать эти права и принципы при вынесении судебных решений.

273. Значение трудовых норм для целей законодательства должны в равной степени понимать и парламентарии. Их участие также помогает сохранять резонанс проектов после их завершения. Признавая основополагающую роль, которую парламентарии играют в деле ратификации конвенций и приведения национального законодательства в соответствие с международными нормами, Туринский центр организует курсы по вопросам свободы объединения и ведения коллективных переговоров для парламентариев. Два таких мероприятия состоялись в 2005 году в Сенегале и Уругвае, и аналогичное мероприятие было запланировано для Бахрейна в 2007 году.

Укрепление потенциала организаций работодателей и работников

274. Развитие потенциальных возможностей социальных партнеров – важная составляющая технической помощи МОТ. И организациям работодателей, и организациям работников нужны прочная база знаний и навыки, чтобы эффективно претворять в жизнь основополагающие принципы и права в сфере труда. Для ведения коллективных переговоров требуется широкая осведомленность социальных партнеров, и для их представителей необходимо предусмотреть целый ряд учебных курсов. Помимо этого, обучение помогает участникам проводить неформальные консультации и создавать сети национальных экспертов по вопросам трудовых норм.

275. МОТ принимает активное участие в распространении знаний о трудовых нормах среди организаций работников и работодателей посредством Бюро по деятельности в интересах работников (ACTRAV) и Бюро по деятельности в интересах работодателей (ACT/EMP), а также других департаментов и полевых структур Организации, тесно взаимодействующих с этими бюро. Туринский центр также работает с организациями работодателей и работников. Так, в 2005 году в Бангкоке был организован учебный курс, посвященный праву на создание профсоюзных организаций в неформальной экономике. В ноябре 2006 года такие мероприятия были проведены в Антананариву для работников из стран региона Индийского океана. В интересах работодателей Туринский центр организует учебные курсы, посвященные принципам свободы объединения, такие как, например, курс для объединений работодателей Украины, организованный в Киеве в 2006 году, а

также курсы, посвященные деятельности контрольных органов МОТ, которые получают и рассматривают жалобы о нарушениях конвенций МОТ.

276. АСТРАВ является департаментом МОТ, который непосредственно взаимодействует с организациями работников более чем из 80 государств-членов в целях развития их потенциальных возможностей путем организации технического сотрудничества, обучения и работы на местах в рамках партнерств с профсоюзами в целях оказания им помощи в решении сложных вопросов и задач. Специалисты субрегиональных бюро оказывают постоянную помощь профсоюзам в их деятельности, связанной с представлением интересов работников. Среди предоставляемых ими услуг – подготовка пособий, видео- и аудиоматериалов, информационных пакетов, просветительских материалов для работников, учебных пособий по развитию навыков ведения коллективных переговоров и осуществления профсоюзной деятельности, а также поддержка различных профсоюзных кампаний, касающихся проблем молодежи, гендерного равенства и других тем.

277. Одним из примеров деятельности АСТРАВ служит его помощь Филиппинскому конгрессу тред-юнионов (ФКТЮ). ФКТЮ столкнулся с серьезными трудностями, попытавшись привлечь в свои ряды и объединить в профсоюзные организации работников СЭЗ на Филиппинах. Получив техническую помощь со стороны МОТ, ФКТЮ сформировал широкую коалицию из профсоюзов, групп работающих в неформальной экономике, НПО и государственных ведомств. В результате усилий наблюдателей ФКТЮ и его партнеров были проанализированы и оценены условия труда более чем в 70 компаниях; продолжается работа по распространению информации об основополагающих принципах МОТ. К настоящему времени свыше 133 компаний в СЭЗ имеют профсоюзные организации ФКТЮ, и многие работники, которые в прошлом страдали из-за несоблюдения трудовых норм в настоящее время пользуются защитой одного из 17 коллективных соглашений, которые были заключены в этой сфере.²

278. АСТ/ЕМР помогает организациям работодателей развивать свои потенциальные возможности в различных областях, для того чтобы полнее удовлетворять потребности своих членов и приспосабливаться к меняющейся конъюнктуре рынка труда. Многие из направлений деятельности АСТ/ЕМР связаны с реализацией прав работодателей на объединение и

на ведение коллективных переговоров. Эти действия дали ряд положительных результатов, в том числе расширение сферы деятельности организаций работодателей и распространение ее на малые и средние предприятия. Примером тому служит начало реализации «Стратегии малых предприятий» Федерацией кенийских работодателей (ФКР).³

279. В соответствии с планом действий, одобренным Административным советом в марте 2005 года, Бюро стремилось оказывать содействие процессу организации и коллективных переговоров в интересах уязвимых групп и наращивать потенциальные возможности организаций работников и работодателей для осуществления деятельности в неформальной экономике. Проект по сокращению масштабов бедности среди незащищенных работников неформальной экономики посредством их объединения в профсоюзы – единство действий на кооперативных началах (СИНДИКООП) – один из примеров деятельности МОТ в этой области. Этот проект начался как совместная инициатива Бюро в интересах деятельности работников, Международного кооперативного альянса (МКА) и Международной конфедерации свободных профсоюзов (МКСП), направленная на укрепление профсоюзов в неформальном секторе и защиту их членов. Проект стимулирует диалог между ключевыми участниками, такими как профсоюзы, кооперативы, представители государства и представители неформальной экономики. Этот диалог позволил разработать инновационные стратегии, направленные на привнесение более высоких трудовых норм в неформальную экономику; кроме того он может помочь достичь таких результатов, как разработка программы возобновляемых кредитов, которая ведет к укреплению солидарности и коллективных действий.

280. Другой компонент технического сотрудничества в интересах уязвимых групп – это обучение, развитие потенциальных возможностей и прямое взаимодействие социальных партнеров с конкретной целью защитить права трудящихся-мигрантов. Бюро помогает профсоюзам создавать организации из числа трудовых мигрантов и оказывать им юридические и социальные услуги. Рекомендательная помощь оказывается и благодаря пособию МОТ, которое было подготовлено в поддержку деятельности профсоюзов по удовлетворению особых потребностей трудовых мигрантов. Результаты этих инициатив уже налицо. В ряде стран профсоюзами недавно были подготовлены информационные материалы, посвященные Конвенциям 97 и 143, по вопросам равноправного обращения с трудящимися-мигрантами,

² МОТ: *Выполнение программы МОТ*, 2004-05 годы, Административный совет, 295-я сессия, Женева, март 2006, с. 36.

³ *ibid.*, с. 37.

включая их право вступать в профсоюзы и быть избранными на ответственные профсоюзные должности.

281. Ведение коллективных переговоров требует определенных навыков. Примером помощи МОТ в этой области служат совместные учебные семинары, посвященные навыкам ведения переговоров между профсоюзами и администрацией предприятий, которые были организованы для руководителей профсоюзов и работодателей. Во многих отраслях, представители которых были приглашены для участия в этих семинарах, в прошлом возникали конфликты между социальными партнерами. Учебная программа нацелена на перевод их конфликтных взаимоотношений на рельсы сотрудничества и взаимной выгоды. В 2007 году учебные семинары проводились отдельно для представителей чайной и сахарной промышленности в Малави, сахарной промышленности и торговли в Свазиленде и розничной торговли и горнорудной промышленности в Замбии.

282. Во многих странах преобладает профсоюзный плюрализм, однако в некоторых случаях возникают проблемы с определением представительных профсоюзов и организаций работодателей. Начиная с 2000 года МОТ помогает Бенину в установлении критериев и методов для определения представительности профсоюзов. В Бенине было издано министерское распоряжение, устанавливающее нижний предел для профсоюзного представительства, и на основе этих принципов уже состоялись две крупные выборные кампании. В настоящее время МОТ взаимодействует с национальными властями Бенина в целях распространения накопленных в этой области этих знаний среди других франкоязычных стран в рамках проекта ПАМОДЕК. В Сенегале, где изначально в Трудовом кодексе не предусматривалась методология по данному вопросу, проект позволил на основе консенсуса принять критерии, определяющие представительность профсоюзов на уровне страны, отрасли и предприятия. Эти критерии в настоящее время закреплены в законодательстве.

283. Расширение потенциальных возможностей социальных партнеров также находилось в центре внимания проектов, реализованных в рамках механизма выполнения Декларации МОТ в Индонезии, Марокко и Вьетнаме. В ходе этих проектов тысячи членов профсоюзов прошли обучение по тематике нового трудового законодательства и основам ведения коллективных переговоров. В Марокко обучение в рамках проекта было организовано непосредственно для работников и была создана сеть инструкторов из числа официальных представителей профсоюзов. В Индонезии МОТ провела учебный курс для новых профсоюзных лидеров. В рамках этих проектов широкая

помощь была оказана организациям работодателей и были предприняты меры для развития социального диалога. Так, во Вьетнаме и Индонезии интенсивная работа велась с отдельными работодателями с тем, чтобы развить их навыки ведения коллективных переговоров и помочь им добиться роста производительности с помощью действенного сотрудничества между работниками и администрацией предприятий. В обеих странах участники сообщили о значительном повышении уровня производительности и своего организационного потенциала.

284. В Восточной Африке в ходе учебной деятельности в рамках проекта SLAREA подчеркивалась роль и значение услуг организаций работников и работодателей. Большинство организаций работодателей и работников в Кении, материковой части Объединенной Республики Танзании и Уганде смогли развить свои потенциальные возможности в качестве социальных партнеров и поставщиков услуг для своих членов. В Кении и Объединенной Республике Танзании проект SLAREA внес большой вклад в активизацию деятельности трудовых колледжей и учебных заведений по обновленным учебным программам.

Укрепление трипартизма и институциональное строительство

285. Трипартизм является краеугольным камнем стратегии МОТ. Проекты технического сотрудничества разрабатываются на основе консультаций с социальными партнерами. Первым шагом на этом пути было проведение национального обследования с анализом препятствий, встречающихся в области реализации соответствующих принципов и прав. Как правило, за его проведение отвечает независимый консультант, взаимодействующий с трехсторонними участниками данной страны, чтобы выявить препятствия юридического и практического характера и найти нужные решения. Успех обследования обеспечивается активным привлечением трехсторонних участников, в интересах которых и будет проводиться этот проект.

286. В рамках проекта, развернутого в Иордании после интенсивной трехсторонней программы обучения и анализа опыта европейских стран, МОТ взаимодействовала с трехсторонними участниками в целях разработки правовых основ и структуры трехстороннего трудового консультативного комитета, который был впоследствии учрежден в 2006 году. В ходе проведения проекта продолжается обучение членов этого комитета и его секретариата.

287. В некоторых странах трипартизм существует весьма непродолжительное время. Так, первый национальный трехсторонний семинар по гуманизации рабочей силы в Либерии

состоялся в Монровии в 2006 году. Среди его участников были правительственные должностные лица, парламентарии, представители работодателей и работников и активисты НПО. Цель семинара заключалась в изучении ситуации, касающейся основополагающих принципов и прав в сфере труда в Либерии. На нем была принята трехсторонняя резолюция «О гуманизации рабочей силы в Либерии», в которой, помимо прочего, правительству рекомендовалось отменить положения законодательства, противоречащие Конвенциям МОТ 87 и 98, и созвать национальную конференцию по вопросам труда и реформированию Трудового кодекса Либерии.

288. В 2005 году МБТ организовало трехсторонний семинар по вопросам тяжелого положения сельскохозяйственных рабочих, на котором особое внимание уделялось принципам свободы объединения. В нем приняли участие представители Свазиленда, Замбии и Зимбабве. Семинар должен был привлечь внимание официальных лиц государства и представителей работодателей и работников к взаимовыгодным связям между созданием организаций и развитием, расширить возможности участников в целях оказания помощи в создании и развитии жизнеспособных организаций в сельских районах и способствовать разработке планов действий в этих целях. Чтобы расширить сферу ведения коллективных переговоров, не ограничивая ее лишь границами традиционных секторов, таким усилиям необходимо уделять гораздо большее внимание.

289. Проект по развитию сотрудничества между администрацией предприятий и работниками (ПРОМАЛКО) уже давно преследует цель превратить эффективное сотрудничество между администрацией предприятий и работниками в главную парадигму трудовых отношений в Карибском регионе. Интерактивный CD-ROM проекта под названием *Главные инструменты, ведущие к высокой производительности и конкурентоспособности*, широко распространяется в странах Карибского бассейна и представляет собой сборник практических руководств, наставлений и ситуационных обследований. Таковые включают: «Создание партнерств между работниками и руководителями предприятий – практическое пособие», «Международные трудовые нормы как стратегические инструменты управления», «Партнерства среди предприятий», «Как укреплять доверие» и «Новые темы коллективных переговоров».

290. Различные отраслевые программы действий строятся на основе социального диалога и предусматривают расширение возможностей для проведения коллективных переговоров. Так, в Египте программа действий в сфере гостиниц, ресторанов и туризма предусматривает

осуществление национальной программы профессионального обучения на основе социального диалога на рабочих местах. В Египте состоялось трехстороннее совещание по туризму, на котором обсуждались вопросы совершенствования института трудовых отношений на уровне компаний и гостиниц. В поддержку деятельности по обучению кадров готовятся учебные пособия и распространяется пакет инструментов для реализации принципов социального диалога в сфере туризма. В Барбадосе, где туризм является одним из ведущих секторов, ставится задача максимально увеличить вклад этого сектора в социально-экономическое развитие страны, используя социальный диалог в качестве основы для преодоления дефицита достойного труда.

291. Деятельность Международной программы МОТ по миграции в сотрудничестве с Международным учебным центром МОТ в Турине способствовала созданию в 2005-06 годах механизмов консультаций по разработке национальной трехсторонней политики в области миграции в 12 странах Восточной и Западной Африки и стран Магриба. В Европе крупный проект МОТ, финансируемый ЕС – «Содействие равенству в разнообразии: процесс интеграции в Европе», способствовал борьбе с дискриминацией и интеграции трудовых мигрантов, включая признание их прав на организацию и на ведение коллективных переговоров.

Предупреждение и разрешение споров

292. Недавние проекты технического сотрудничества в ряде стран ведут к укреплению потенциальных возможностей правительств и социальных партнеров по эффективному разрешению трудовых споров в рамках заранее оговоренных механизмов. Весьма велик спрос среди трехсторонних участников МОТ на деятельность, связанную с предупреждением и разрешением споров. Важным средством предотвращения трудовых споров являются результативные коллективные переговоры. Так, в Сенегале техническое содействие со стороны МОТ, касающееся коллективных переговоров, помогло обновить классификацию рабочих мест и наладить более гармоничные трудовые отношения. Существовавшая ранее, до завоевания страной независимости, классификация рабочих мест оставалась в силе, в то время как экономические преобразования и другие факторы изменили характер и структуру занятости в стране. Это создавало потенциальные условия для конфликтов между предприятиями и работниками. Осознавая эти трудности, правительство и социальные партнеры в строительной индустрии и в секторе общественных работ обратились за помощью к МОТ в рамках проекта МОТ/ПАМОДЕК. Был инициирован

Вставка 5.1
Техническое сотрудничество и трипартизм в Сялките

Благодаря производству товаров для экспорта на мировые рынки Сялките (Пакистан) превратился в промышленный центр. Помимо прочего, Сялките специализируется на производстве спортивных товаров, в частности, футбольных мячей. После выражения озабоченности на национальном и международном уровне по поводу использования детского труда в регионе соблюдению международных трудовых норм стало уделяться первоочередное внимание. В ответ на эту озабоченность Торгово-промышленная палата Сялките начала сотрудничать с МОТ для решения данной проблемы. В ее работе приняли участие и многонациональные компании, импортирующие товары из Сялките. Были организованы переговоры, которые привели к принятию Атлантического соглашения о недопущении детского труда. В них участвовали не только многонациональные корпорации и их национальные поставщики, но и мелкие производители. Сялките стал примером успешных действий МОТ, обеспечив соблюдение международных норм, касающихся детского труда, в каждом звене цепи поставок.

В 2006 году были выдвинуты обвинения в возврате к использованию труда детей и дискриминации в отношении членов профсоюзов. Правительство Пакистана, его социальные партнеры и другие заинтересованные стороны обратились к МОТ с просьбой выступить в качестве посредника для достижения взаимопонимания между Сялките и международными покупателями его экспортной продукции. Интенсивные дискуссии, прошедшие в 2006 и 2007 годах со всеми ключевыми заинтересованными сторонами (включая представителей собственников международных спортивных брендов, международное профсоюзное движение и учреждения ООН, не считая национальных трехсторонних участников), привели к принятию «Сялкитеской инициативы», которая предусматривает не только недопущение использования детского труда, но и соблюдение всех основных международных трудовых норм, включая свободу объединения и коллективные переговоры, а также укрепление государственной инспекции труда, содействие эффективному социальному диалогу и помощь производителям в соблюдении более строгих норм и требований. Осуществлением этой экспериментальной инициативы руководит трехсторонний комитет, созданный в Сялките. Первой задачей комитета была организация семинаров в 2007 году, посвященных реформе органов инспекции труда и совершенствованию социального диалога в Сялките.

исследовательско-аналитический процесс, который завершился созданием трехсторонней национальной базы данных по классификации рабочих мест и выпуском справочника по видам занятий в строительстве и секторе общественных работ. Впоследствии состоялись переговоры, которые привели к подписанию в ноябре 2006 года коллективного соглашения о классификации рабочих мест.

293. В связи с ситуацией, сложившейся в Колумбии, о чем идет речь выше, Административный совет МОТ утвердил Специальную программу технического сотрудничества для Колумбии. В этой связи в течение периода с 2004 по 2007 годы было организовано несколько семинаров, направленных на содействие коллективным переговорам и разрешению трудовых споров. Семинары были посвящены новым способам урегулирования конфликтов. Они включали модуль из семи ситуационных исследований, целиком посвященных опыту Колумбии. Этот модуль получил широкое распространение в этой стране.

294. МОТ помогает Камбодже в создании эффективной системы предупреждения и разрешения трудовых споров. В рамках проекта, финансируемого Министерством труда США, разрабатываются механизмы и процессы, а также расширяются потенциальные возможности трехсторонних участников по предотвращению

и урегулированию трудовых споров. Эти цели достигаются путем укрепления потенциальных возможностей соответствующего государственного ведомства, создания базы статистических данных по трудовым спорам и обучения инспекторов труда. Посредством обучения государственных посредников поощряются примирительные процедуры. В рамках проекта также создается основа для посредничества — путем создания независимого трехстороннего Арбитражного совета, оказания ему административной поддержки, организации учебы и наставничества для арбитров, обучения заинтересованных участников арбитражному производству и распространения информационных материалов среди общественности. Учреждение Арбитражного совета рассматривается как важная веха на пути развития здоровых трудовых отношений в Камбодже. В течение первых девяти месяцев своей работы Арбитражный совет завершил рассмотрение 31 дела в отношении предприятий, на которых работает более 30.000 человек.

295. На юге Африки МОТ осуществила крупный проект, направленный на укрепление институтов по разрешению конфликтных ситуаций в Ботсване, Лесото, Малави, Намибии, Свазиленде и Замбии. Агентства по разрешению трудовых споров во всех этих шести странах испытывали нехватку средств и трудности

Вставка 5.2**Содействие развитию систем по предупреждению и разрешению конфликтов на юге Африки и усиление конкурентоспособности предприятий**

Вышеназванный проект, финансируемый правительством Швейцарии, был завершен в конце 2006 года. В среднесрочном докладе об оценке проекта отражаются достигнутые к тому моменту результаты и содержатся рекомендации для обеспечения дальнейшего прогресса:

- В Анголе цели в основном были достигнуты, несмотря на сложную ситуацию. Существовавшее в Анголе трудовое законодательство препятствовало проведению коллективных переговоров. В ходе проекта были изучены недостатки и предложены поправки к законодательству, которые в основном были поддержаны социальными партнерами. Была дана высокая оценка готовности Министерства труда ускорить этот процесс. Проект был направлен на разработку стратегического плана реализации, расширение знаний о методах ведения коллективных переговоров и на оказание помощи в процессе подготовки прокуроров, третейских судей и социальных партнеров.
- В Мозамбике цели в основном были достигнуты. Была организована учеба, и были подготовлены поправки к законодательству, предусматривающие создание абсолютно новой системы урегулирования трудовых споров. Внедрение новой системы представляет собой сложную задачу: для этого требуется, чтобы заинтересованные стороны и, в частности, правительство создали соответствующие структуры и выделили значительные средства. Проект содействовал этому процессу благодаря консультациям о требуемых действиях, сроках и ресурсах, а также путем организации учебы для социальных партнеров, третейских судей и других заинтересованных сторон.
- В Зимбабве цели в основном были достигнуты: развернуты правовые реформы, реформирована система по разрешению трудовых споров, разработаны учебные материалы, обучены третейские судьи и созданы библиотечные фонды. Однако, возникавшие препятствия тормозили процесс реализации предложений; некоторые из них были устранены в ходе оценки проекта. Так, Министерство труда согласилось провести семинар на высоком уровне, посвященный социальному диалогу, в августе 2005 года, а также внести необходимые изменения в законодательство, чтобы содействовать выполнению положений кодексов и рекомендаций. Социальные партнеры и правительство обратились к МБТ с настоятельной просьбой продолжить оказание поддержки в рамках проекта. По результатам оценки было рекомендовано и в дальнейшем уделять внимание вопросам обучения (включая обучение социальных партнеров навыкам ведения переговоров).
- В Свазиленде цели в основном были достигнуты. Парламент одобрил законопроект о реформировании трудового законодательства; были также созданы институциональные основы механизма по разрешению трудовых споров. Были утверждены руководящие положения, разработаны учебные материалы и в определенном объеме организовано обучение. Наибольшее значение имеет тот факт, что проект позволил провести уникальное совещание на высоком политическом уровне, на котором социальные партнеры смогли обсудить вопросы, касающиеся социального диалога. В результате дискуссии участники согласовали свои позиции по подготовке программы целенаправленных действий. Трехсторонний процесс нуждается в устойчивой поддержке, так как он обладает высоким потенциалом.
- В Намибии цели в основном были достигнуты. Парламент завершил окончательное чтение общего законопроекта о реформировании трудового законодательства. Намечается создание нового механизма по разрешению трудовых споров. Несмотря на задержки, правительство продемонстрировало свою политическую волю, создав электронную систему рассмотрения дел и организовав учебу. Затратив массу времени и ресурсов, проект стал сужаться и стал ориентироваться на стратегические консультации в целях создания новых институтов и организации обучения.
- В Лесото цели были достигнуты. По результатам оценки, проект завершился успешно, а его итоги носят устойчивый характер. Соответственно, деятельность по проекту была свернута.
- В Ботсване цели были в основном достигнуты. Была объявлена правовая реформа, хотя это было сделано несколько преждевременно, до создания необходимых институциональных механизмов. Проект необходимо было скорректировать для оказания необходимой помощи. Были разработаны своды правил, подготовлены учебные материалы и проводилось обучение. В целях практической реализации приоритеты проекта пришлось изменить.

Повсеместно проект и занятые в нем сотрудники получили высокую оценку заинтересованных сторон. Во многих случаях они отзывались о проекте как об отправной точке процесса, ведущего от антагонизма к диалогу и поиску беспроигрышных решений. Сам проект строился на принципах диалога и содействовал сближению точек зрения его участников, что позволило им полностью взять на себя его реализацию.

В целом, проект оказал влияние на практику разрешения трудовых споров, на отношения между социальными партнерами и на решение широких социально-экономических вопросов. Его результаты носят более стабильный характер в тех странах, которые присоединились к проекту раньше других. Для стран, ставших участниками проекта на более позднем этапе, может потребоваться дополнительная помощь.

в области организации эффективной инспекции труда, посредничества и арбитражного урегулирования трудовых споров. В рамках проекта МОТ выступила спонсором курсов усовершенствования для посредников и третейских судей из числа официальных лиц из Ботсваны, Лесото, Намибии и Свазиленда, участвующих в разрешении трудовых споров и прошедших подготовку по национальному трудовому законодательству и по международным трудовым нормам, в том числе трудовым отношениям, экономике труда и управлению людскими ресурсами.

Информационно-пропагандистская деятельность

296. Не следует недооценивать воздействия пропагандистско-разъяснительной деятельности и обмена информацией на усилия, содействующие свободе объединения и коллективным переговорам. Продукты и мероприятия, такие как видеоматериалы, радиопрограммы и учебные семинары для представителей средств массовой информации, позволяют успешно распространять информацию и обеспечивать долгосрочный характер достигаемых результатов. Программы новостей, теледебаты и печатные рекламные материалы, такие как календари, позволяют ярче освещать основополагающие принципы и права в сфере труда. Эта общественно полезная информация помогает отдельным лицам осознать свои права и, в случае необходимости, понимать, как их можно защитить. Информирование работников и работодателей об их правах и обязанностях также позволяет закреплять достижения проекта и углублять заинтересованность на местах в дальнейшем прогрессе в области реализации основополагающих принципов и прав в сфере труда.

297. Эффективной стратегией распространения информации является выпуск радиопередач и газет на местных языках. Это было доказано в Западной Африке, где радиопрограммы на местных диалектах в ходе выполнения проекта ПАМОДЕК позволили преодолеть языковые барьеры. В целях проекта использовались и другие рекламные возможности – размещение печатных материалов об основополагающих принципах и правах на посадочных таблонах в аэропортах.

298. Бюро реагирует на постоянные запросы о рекламных материалах и информационных пакетах. Бюро МОТ в Карибском бассейне готовит брошюры для информирования населения субрегиона об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Их цель – подчеркнуть связь этих принципов и прав с социально-трудовыми аспектами Карибского единого рынка и экономики (КЕРЭ). В рамках

проекта создан веб-сайт, посвященный той же теме. Он был объединен с веб-сайтом КЕРЭ, чтобы обеспечить устойчивость результатов проекта после его завершения.

299. В поддержку информационно-коммуникационных потребностей проектов технического сотрудничества было начато проведение крупного проекта под названием «Распространение информации о Декларации об основополагающих принципах и правах в сфере труда». Его задача заключается в более полном и точном освещении соответствующих вопросов. В ходе реализации проекта были налажены прочные партнерские отношения со средствами массовой информации, что позволило МОТ выступить в качестве авторитетного источника информации для СМИ по вопросам, относящимся к сфере труда. Так, в феврале 2006 года МОТ развернула шестимесячную кампанию в Уганде в целях распространения информации среди мировой общественности и содействия реализации основных положений новых законодательных актов. Эта информационно-разъяснительная кампания предусматривала проведение стратегии, включающей три элемента: проведение трехсторонних информационных семинаров, подготовку рекламно-пропагандистских материалов и сотрудничество со средствами массовой информации. В начале кампании лишь те лица, которые участвовали в процессе пересмотра трудового законодательства, обладали какими-то знаниями о нем. По ее завершении было проведено оценочное обследование, которое показало, что приблизительно каждый третий работник стал знать о существовании нового трудового законодательства, его основных положениях и источниках, а также о том, где эту информацию можно получить.

300. Широкая информационно-пропагандистская кампания ведется в Марокко, где в июне 2004 года парламент одобрил новый Трудовой кодекс. МОТ содействует распространению информации о новом кодексе и помогает обеспечивать соблюдение его благодаря выпуску двуязычного информационного CD-диска на французском и арабском языках, являющегося справочником, предназначенным для администрации предприятий, профсоюзов, инспекторов труда и учащихся. В нем положения Трудового кодекса рассматриваются в связи с другими соответствующими распоряжениями и постановлениями правительства, министерств и судов. Его положения разъясняются с помощью содержательных ответов более чем на 100 наиболее часто задаваемых вопросов о трудовом законодательстве.

301. Развивается сотрудничество и с международными средствами массовой информации. Широкое партнерство создано с Всемирной службой Би-Би-Си (BBC World Service Trust), в

Вставка 5.3

Содействие здоровым трудовым отношениям на рабочих местах и укрепление потенциальных возможностей сторон трудовых отношений во Вьетнаме

Данный проект внес значительный вклад в постепенные изменения, которые произошли в общественном сознании, законодательстве и практической реализации прав на объединение и на ведение коллективных переговоров во Вьетнаме. Примеры практических мер в рамках проекта включают:

- Помощь Социально-трудовому университету в учреждении первого во Вьетнаме Департамента по трудовым отношениям. В ходе проекта выделялись средства и группой из восьми преподавателей университета и одного эксперта МОТ оказывалась техническая поддержка процессу подготовки первой учебной программы. Студенты получают современные навыки поддержания трудовых отношений и формируют собственный инструментарий и знания для дальнейшей работы в этой области.
- В конце 2006 года Национальное собрание Вьетнама официально одобрило пересмотренный вариант главы 14 Закона о труде. В рамках проекта этому процессу оказывалась поддержка путем организации консультативных совещаний с участием заинтересованных сторон, а также благодаря направлению экспертов для оказания технического содействия. Одним из результатов проекта является распространение права на забастовку на работников предприятий, где не существует профсоюзов. К МОТ обращена просьба предоставить техническую помощь в целях общего пересмотра трудового законодательства, который должен завершиться к концу 2008 года.
- Содействие коллективным переговорам на национальном уровне. Экспериментальный проект, посвященный коллективным переговорам, начался в районах с высокой опасностью забастовок на юге Вьетнама. В нем принимают участие трехсторонние партнеры на национальном и местном уровнях. Целью этого экспериментального проекта является создание модели коллективных переговоров и социального диалога, которую можно было бы тиражировать по всей стране. Ввиду усиливающейся напряженности в трудовых отношениях и растущего числа забастовок в этих районах социальные партнеры рассматривают данную инициативу как чрезвычайно актуальную. Они заявили, что социальный диалог, расширение информационных связей и заключение коллективных договоров приведут к созданию более производительных рабочих мест в современных условиях бурного экономического развития.
- Расширение трехсторонних консультаций. Проект позволил создать трехсторонние комитеты в 7 провинциях страны, которые поддерживают реализацию проекта на местном уровне. Это первые официальные трехсторонние структуры, созданные на провинциальном уровне во Вьетнаме. По собственной инициативе в настоящее время их члены организуют многочисленные учебные курсы для представителей работников и администрации предприятий на местах. К примеру, в городе Хошимин они сформировали специальную Междисциплинарную целевую группу по урегулированию забастовок, которая выступает в роли посредника и, в случае необходимости, обращается за помощью к полиции. Трехсторонние делегации посещают фабрики и заводы, чтобы обеспечить должное соблюдение положений трудового законодательства.

результате чего появилось множество программ для радио и телевидения, а также специализированные веб-сайты. Партнерство готовило программы и прямые передачи вместе со службами вещания Би-Би-Си на испанском, португальском и арабском языках. В Бразилии с помощью партнерства 36 местных журналистов прошли обучение по вопросам, касающимся основополагающих принципов и прав в сфере труда. Впоследствии они подготовили многочисленные радиопрограммы и газетные статьи по данной тематике.

302. В рамках проекта по распространению информации также готовились видеоролики новостей для вещания на канале CNN (8 роликов в 2006 г.). Некоторые материалы МОТ показывались по CNN в сериях международных репортажей.

Помощь со стороны доноров

303. После принятия Программы по реализации Декларации на проведение проектов, связанных со свободой объединения и действенным признанием права на коллективные переговоры, было получено около 58 млн. долл. США. Основная часть этих средств была предоставлена в период 2000-03 годов. С тех пор расходы на Программу по реализации Декларации в части, непосредственно связанной со свободой объединения и ведением коллективных переговоров, постепенно сокращались с наивысшей величины – около 10 млн. долл. США в 2003 году до приблизительно 2,5 млн. долл. США в 2007 году. С другой стороны, внебюджетные ассигнования на все проекты технического сотрудничества МОТ достигли

Вставка 5.4

«Лучшие фабрики для Камбоджи» – новаторский проект

В 2001 году в МОТ поступила просьба оказать содействие Камбодже в улучшении условий труда на предприятиях швейной промышленности страны, в которой занято свыше 340.000 работников (в основном, женщин), и на которую приходится 80% экспорта страны. МОТ приступила к выполнению этого уникального эксперимента, создав группу из независимых наблюдателей по трудовым вопросам, которые без предварительной договоренности посещали швейные фабрики для инспектирования самых разных условий, таких как свобода объединения, размер заработной платы, продолжительность рабочего времени, санитарные условия, безопасность при работе с оборудованием и контроль над уровнем шума. Стремительное развитие проекта позволило предложить отдельным фабрикам дополнительную прямую помощь для решения проблем, а также укрепить потенциальные возможности представителей профсоюзов, работодателей и правительства. Спустя шесть лет эта инициатива привела к выдающимся результатам. Проект реализуется на основе стратегии, включающей три направления работы – контроль и отчетность в отношении условий труда на фабриках в соответствии с национальным законодательством и основными международными трудовыми нормами; помощь фабрикам в улучшении условий труда, опираясь на сотрудничество на рабочем месте; содействие диалогу между социальными партнерами и международными покупателями, который обеспечивает проведение строгого, прозрачного и постоянного цикла усовершенствований и трансграничного сотрудничества. На каждой фабрике, участвующей в программе, создан консультативный комитет в целях обеспечения роста производительности (ККПП), который поддерживает диалог по широкому кругу вопросов. На уровне отрасли проектом руководит Консультативный комитет проекта (ККП) в составе трех представителей правительства Камбоджи, Ассоциации производителей швейной продукции Камбоджи и профсоюзного движения страны. Хотя в этом заслуга не только проекта, следует упомянуть, что численность членов профсоюзов увеличилась с 25-30% в 2001 г. до 43% в 2006 г.¹ Одновременно в Камбодже отмечается уверенный и стабильный рост экономики и занятости, что в значительной степени обусловлено производственными показателями швейной промышленности.

¹ Cambodia: Women and work in the industry; a study jointly developed and implemented by ILO Better Factories Cambodia, The World Bank Justice for the Poor Program, CARE International and UNIFEM, 2006, p. 25.

рекордного уровня за всю историю Организации – 243 млн. долл. США в 2006 году, что почти на 60% превышает объем этих средств в 2004 году, когда они в целом составили 152 млн. долл. США. Объемы финансирования со стороны четырех главных доноров – Соединенных Штатов Америки, Нидерландов, Соединенного Королевства и Италии – сохранялись на весьма высоком уровне. В этот период Швеция, Норвегия и Европейская комиссия превратились в трех основных спонсоров, содействующих достойному труду в рамках программ сотрудничества в целях развития.

304. Вышеуказанные цифры говорят о том, что несмотря на признание государствами-донорами общего значения проектов технического сотрудничества, ослабляется внимание к деятельности, содействующей свободе объединения и ведению коллективных переговоров в качестве отдельной цели. Средства, выделяемые на цели технического сотрудничества и содействия в отношении свободы объединения и коллективных переговоров, далеко не соответствуют тем средствам, которые выделяются на цели искоренения детского или принудительного труда.

305. Независимые эксперты-советники по вопросам Декларации рекомендовали, чтобы для эффективного осуществления деятельности в этой области выделялись достаточные ресурсы

из средств регулярного бюджета. Они также рекомендовали обратиться с призывом к сообществу доноров оказывать более надежную внебюджетную финансовую поддержку техническому сотрудничеству, чтобы удовлетворять высокие и все возрастающие требования, предъявляемые правительствами и организациями работодателей и работников к деятельности, расширяющей их потенциальные возможности в отношении свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров.

Оценки и извлеченные уроки

306. Первое поколение проектов технического сотрудничества в целях реализации Декларации МОТ позволило добиться ряда положительных результатов. Техническое сотрудничество – длительный и сложный процесс, требующий гибкости и постоянного подведения итогов. Порой этот процесс вызывает необходимость внесения изменений в применяемые подходы и в глубоко укоренившуюся социальную практику. Для достижения результатов необходимы время и ресурсы. Успех проектов технического сотрудничества в этой области в первую очередь зависит от политической воли к осуществлению преобразований и от дальнейшей поддержки со стороны международного сообщества. Достигнутый до настоящего

времени прогресс зависел и от щедрой поддержки ряда доноров. Средства из регулярного бюджета не могут удовлетворить существующие потребности даже в случае объединения усилий различных департаментов Организации и бюро на местах.

307. Все проекты технического сотрудничества в рамках Программы по реализации Декларации прошли независимые окончательные оценки; большинство из них также подверглось среднесрочным оценкам.⁴ В таблице с данными о техническом сотрудничестве, включенной в приложение VII, содержатся некоторые из заключений этих оценок относительно влияния и устойчивости результатов проектов. Самая последняя оценка эффективности проектов, осуществленная в 2007 году, основывалась на детальном изучении примеров четырех стран. В нижеследующих абзацах дается краткое описание общих заключений и итогов.

308. Программа по реализации Декларации опирается на экспертные знания МОТ, которая оказывает помощь правительствам, работодателям и работникам более чем в 50 странах мира, чтобы они могли играть конструктивную роль в современных демократических системах трудовых отношений. Она оказывает поддержку правительствам, содействуя подготовке и принятию законодательных актов, одновременно поощряя к участию в процессе формирования законодательной политики всех трехсторонних партнеров.

309. В рамках проектов технического сотрудничества МОТ пристальное внимание уделялось роли должностных лиц государства, на которых возложена непосредственная ответственность за применение трудового законодательства, а в некоторых случаях и за обеспечение его исполнения. В частности, проекты были ориентированы на деятельность инспекторов труда, которым оказывалась помощь в целях совершенствования их систем и развития их возможностей не только обеспечивать выполнение требований законодательства, но и выступать в роли источника информации для работодателей и работников. Во многих случаях проекты предусматривали обеспечение инспекторов труда основными материальными средствами, необходимыми для выполнения их работы.

310. Проекты МОТ помогали налаживать и совершенствовать деятельность органов, ответственных за разрешение трудовых споров. В некоторых случаях они выступали инициаторами процесса институционализации социального диалога. В рамках проектов проводились

курсы обучения и осуществлялась поддержка лиц, ответственных за урегулирование трудовых споров, в том числе представителей судебных органов. Они также помогали развивать навыки тех, кто прибегает к услугам структур по разрешению споров.

311. Во всех случаях проекты были направлены на укрепление потенциальных возможностей организаций работодателей и работников, которые бы могли лучше представлять интересы своих членов, в полной мере отвечать за свою роль в рамках современных систем трудовых отношений и вносить вклад в реализацию основополагающих принципов и прав в сфере труда. Оказывая поддержку каждому из трехсторонних партнеров и взаимодействуя с ними в целях разработки и осуществления практических мер в рамках проектов, организаторы проектов технического сотрудничества вносили свой вклад во внедрение в жизнь практики благого управления и демократии.

312. Проекты предусматривали поддержку, а также обеспечивали обучение тысяч членов профсоюзов, информируя их о новых трудовых законах и знакомя их с основными методами ведения переговоров и заключения коллективных договоров. Они также предусматривали поддержку или обучение тысяч работодателей по той же тематике и содействовали организации трехсторонних дискуссий по широкому кругу вопросов.

313. Техническая помощь МОТ направлена на достижение устойчивых результатов. Ключевым показателем устойчивости является решение не только ратифицировать соответствующие конвенции МОТ, но и выполнять международные обязательства путем пересмотра основ национального законодательства. Несколько последних ратификаций Конвенций 87 и 98 состоялось после консультаций и помощи со стороны МОТ. Более чем в десятке стран были проведены реформы трудового законодательства.

314. Чтобы новое законодательство могло иметь положительный резонанс на практике, необходимо укреплять институциональные возможности правительств, работодателей и работников. В этом отношении ведущая роль отводится обучению. К примеру, обучая преподавателей и содействуя включению аспектов трудовых отношений в учебные программы высшей школы или профсоюзных учебных курсов, проекты помогали странам формировать здоровую практику трудовых отношений, которая сохранится надолго после окончания самих проектов. Доклады, полученные от правительств и организаций работодателей и работников, которые участвовали в этих проектах, указывают на то, что техническое сотрудничество МОТ имело большое значение с точки зрения совершенствования деятельности их

⁴ Резюме некоторых из этих оценок содержатся на сайте EVAL по адресу: <http://www.ilo.org/intranet/english/bureau/program/eval/index.htm>.

институтов. Во всех странах, где были осуществлены проекты, их непосредственные участники делились своими знаниями и навыками или применяли их таким образом, чтобы придать результатам долгосрочный характер.

315. Проекты МОТ также помогали обеспечивать долгосрочную устойчивость результатов с помощью информационных кампаний в интересах работников, работодателей и, в целом, широкой общественности. Во многих случаях успешная стратегия заключалась в распространении информации с помощью радиопередач и газет, выпускаемых на местных языках. Распространение информации помогает консолидировать достижения проекта и формировать заинтересованность на местах в продолжении начатой работы.

316. Остается еще множество проблем, поскольку большая часть рабочей силы во многих развивающихся странах занята в неформальной экономике, где трудовое законодательство зачастую не применяется. Для решения этой проблемы помощь МОТ должна быть доступной для профсоюзов и объединений работодателей, чтобы они могли расширять сферу своей деятельности. В ходе выполнения проектов необходимо обеспечивать, чтобы трудовое законодательство охватывало всех работников во всех секторах. Так, во многих случаях исключаются работники, занятые в сельскохозяйственном секторе и в свободных экспортных зонах, а также трудовые мигранты. В рамках проектов, вероятно, необходимо предусматривать отдельные элементы для таких секторов и категорий работников. Более эффективным решением в отношении трудящихся-мигрантов может быть обеспечение их права на объединение и ведение коллективных переговоров, равно как и их права не подвергаться дискриминации и права на недопущение принудительного труда и торговли людьми.

317. Что касается фактической реализации проектов технического сотрудничества, прилагаются усилия по обеспечению участия бюро ASTRAV и АСТ/ЕМР и их специалистов в полевых бюро МОТ с первых этапов разработки проекта. Это осуществляется на основе консультаций по предварительным документам проектов и в некоторых случаях – посредством участия их представителей в миссиях, связанных с разработкой проекта (например, для юга Африки). После начала реализации проекта его главный технический советник должен информировать специалистов бюро ASTRAV и АСТ/ЕМР о запланированных действиях. Взаимодействие и координацию такого рода следует сохранять и совершенствовать. Это важно для обеспечения долгосрочной стабильности деятельности в рамках проекта. Работа, проводимая по этим проектам, должна быть составной частью деятельности специалистов МБТ на местах.

318. При определении и разработке практических действий в рамках проектов на национальном и региональном уровнях чрезвычайно важно расширять и точнее нацеливать участие трехсторонних представителей, делая его более прозрачным. Это повысит степень поддержки проекта и шансы на его длительный эффект. Следует прилагать усилия к расширению диалога и привлечению всех ведущих министерств, парламентариев и соответствующих организаций гражданского общества, которые могут внести свой вклад в успешное проведение проекта, не принимая при этом роли трехсторонних участников, которые в нем непосредственно задействованы. Чтобы создать благоприятные условия для свободы объединения и ведения коллективных переговоров, все стороны должны преследовать цель обеспечения устойчивых изменений на основе сотрудничества и развития своих потенциальных возможностей.

319. В ходе выполнения Плана действий возник ряд практических вопросов, требующих решения. Эксперты-советники по вопросам реализации Декларации МОТ вскрыли причины проблем в этом отношении. Таковыми являются: участие многих подразделений и департаментов в условиях, когда ни одно подразделение не несет ответственность за разработку и реализацию программ технического сотрудничества и технической помощи в этой области; отсутствие заинтересованности доноров частично по причине выбранной темы и частично из-за отсутствия координирующего подразделения; необходимость заново определить отправные точки, начав даже не с ратификации или с секторов и групп работников, которые трудно поддаются организации, а с вопросов трудовых отношений и ведения коллективных переговоров, либо с отраслевой деятельности или укрепления существующих организаций работников и работодателей.

320. С другой стороны, успеху этой деятельности способствует участие различных подразделений штаб-квартиры МОТ и на местах, а также создание различных инструментов, связанных с этими правами и принципами. Работа выполнялась в рамках как крупных проектов, так и маломасштабных программ помощи посредством консультационных услуг. Разнообразие средств действий, имеющихся в распоряжении МОТ, идет на пользу делу. Ввиду нежелания некоторых трехсторонних участников заниматься деятельностью в области свободы объединения, МОТ должна быть способна проводить ориентированные на индивидуальные потребности меры как в широком, так и в малом масштабе. Реалистичный план действий в этой сфере должен быть основан на всех этих элементах и дать возможность выделить те аспекты, которые можно было бы улучшить в предстоящие четыре года.

Глава VI

Взгляд в будущее: план действий на предстоящие четыре года

321. Прежде чем кратко остановиться на элементах плана действий, нелишне напомнить о контексте, в котором он будет осуществляться. Как указано в начале настоящего Глобального доклада, в 2008 году будет отмечаться ряд важных событий – десятилетняя годовщина принятия Декларации об основополагающих принципах и правах в сфере труда и 60-летняя годовщина принятия Конвенции 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию (87). Одновременно страновые программы достойного труда МОТ начинают проводиться на национальном уровне, а Международная конференция труда приступила к обсуждению путей укрепления потенциальных возможностей МОТ для лучшего исполнения своего мандата. В этих условиях в ноябре 2008 года Административный совет МБТ рассмотрит план действий в отношении свободы объединения и ведения коллективных переговоров на предстоящие четыре года, приняв во внимание итоги обсуждения на Конференции текущего года настоящего Глобального доклада.

322. В докладе отмечается, что за десять лет, прошедших с момента принятия Декларации, состоялись новые ратификации Конвенций 87 и 98. Однако их еще предстоит ратифицировать некоторым странам с развитой экономикой и большим народонаселением; в данный момент многие из них не прилагают активных усилий к ратификации этих актов. Кроме того, ратификация – важный, но не единственный момент. Большую роль играют реформирование законодательства, повышение потенциальных возможностей всех трех социальных партнеров для содействия этим принципам и правам, а также расширенное информирование общественности об их значении. Несмотря на заведомо неудовлетворительные количественные показатели в этой области, абсолютно ясно то, что многие работники и работодатели не пользуются правом на организацию и на

ведение коллективных переговоров. Необходимо принимать самые разнообразные меры, чтобы эти права получали все более широкое распространение, чтобы обеспечить их всеобщий характер.

323. Были предприняты некоторые важные практические меры, а именно содействие этим же правам со стороны ряда многосторонних организаций и международных участников посредством политики и подходов (например, создание финансовых учреждений для целей развития) и благодаря подписанию региональных и двусторонних торговых соглашений, а также инициативы, такие как Международные рамочные соглашения (МРС). Значимые, хотя, в конечном счете, и ограниченные, объемы технического сотрудничества МОТ также имели свои последствия. МОТ должна развивать все эти инициативы и быть готовой оказать содействие другим участникам, используя для этого все способы и средства, предусмотренные ее мандатом.

324. Опыт технического сотрудничества в рамках механизма реализации Декларации МОТ позволил группе независимых экспертов-советников, которые начиная с 2000 года рассматривают ежегодные доклады правительств о достигнутых ими результатах в целях обеспечения более полного соблюдения и реализации основополагающих прав, заявить, что, несмотря на особенности каждой страны, стратегии, направленные на содействие основополагающим принципам и правам, должны учитывать ряд элементов:

- a) взаимосвязь четырех основополагающих принципов и прав в сфере труда, усиливающих друг друга на практике, а также ключевую роль, которую играет в этом отношении свобода объединения;
- b) необходимость оценивать как правовую, так и практическую ситуацию, а в отношении всех трех социальных партнеров, и в

- первую очередь правительств, – выявлять существующие проблемы, связанные с реализацией этих принципов и прав;
- c) необходимость содействовать ратификации Конвенций 87 и 98, которые в настоящее время рискуют отстать от других основополагающих конвенций;
 - d) необходимость комплексного расширения технического сотрудничества в целях содействия реализации основополагающих принципов и прав в сфере труда в рамках страновых программ достойного труда;
 - e) необходимость обучения и развития потенциальных возможностей представителей организаций работодателей и работников, что позволит им эффективно содействовать соблюдению этих основополагающих принципов и прав, а также участвовать в течение всего процесса их реализации и обмениваться передовым опытом в этой области;
 - f) необходимость уделять неослабное внимание промышленным секторам и категориям работников и работодателей, которые нуждаются в таком внимании, а также расширять права на объединение и ведение коллективных переговоров на тех из них, кто их лишен.

325. После выхода в свет первого Глобального доклада по данной теме, стало ясно, что необходимо предпринимать следующие меры: содействовать ратификации и эффективному претворению в жизнь международных трудовых норм, связанных со свободой объединения и правом на ведение коллективных переговоров; оказывать услуги трехсторонним участникам в тех вопросах, которые помогают им реализовывать эти принципы; укреплять базу знаний МОТ в целях содействия этой работе и ее информационным функциям. Совсем недавно важность основной программы была подчеркнута на сессии Административного совета МОТ в ноябре 2007 года, когда он рассматривал документ о ведении коллективных переговоров и о Программе достойного труда.¹ В том же духе и в свете настоящего Глобального доклада, действия и в дальнейшем необходимо будет разворачивать по трем нижеуказанным кардинальным направлениям.

326. *Ратификация и действенное претворение в жизнь соответствующих конвенций.* Бюро использует информацию, которую оно получает в рамках процедур ежегодных обзоров выполнения Декларации, в целях разработки базовых показателей для всех государств-членов, которые еще не ратифицировали

Конвенции 87 и 98. Был проведен ряд глубоких ситуационных исследований по отдельным проявившим интерес странам, чтобы показать разные подходы и их воздействие на обеспечение соблюдения и содействия реализации основополагающих принципов и прав в сфере труда. Может быть сделан и следующий шаг, который позволит странам, не ратифицировавшим эти конвенции, обмениваться знаниями и опытом на региональном и субрегиональном уровнях для обеспечения соблюдения и содействия реализации соответствующих принципов и прав. Эта деятельность должна включать проведение национальных трехсторонних обзоров и диалогов в соответствующих странах в рамках страновых программ достойного труда и осуществляться в тесном сотрудничестве с Департаментом по международным трудовым нормам, Департаментом по трудовому законодательству, социальному диалогу и регулированию вопросов труда, Бюро по деятельности в интересах работников и Бюро по деятельности в интересах работодателей, различными субрегиональными бюро и Программой по реализации Декларации. Такая деятельность будет способствовать повышению степени информированности и расширять базу знаний, содействовать диалогу между национальными трехсторонними участниками по вопросам свободы объединения и ведения коллективных переговоров, стимулировать ратификацию и претворение в жизнь соответствующих основополагающих конвенций МОТ и определять практические шаги, которые могут быть сделаны в целях расширения прав на объединение и на ведение коллективных переговоров в рамках страновых программ достойного труда.

327. *Услуги, предоставляемые трехсторонним участникам.* Как и в прошлом действия должны быть нацелены на решение вопросов, которые важны для создания условий, благоприятствующих эффективному претворению в жизнь прав на организацию и на ведение коллективных переговоров. Эти вопросы включают: формирование благоприятных законодательных основ, в том числе широкое участие в процессе подготовки законопроектов о труде; укрепление потенциальных возможностей организаций работодателей и работников по объединению своих членов и проведению коллективных переговоров; создание действенных и открытых для поддержки органов регулирования вопросов труда, в том числе организация деятельности трехсторонних и двусторонних органов; усиление режима правоприменения с помощью инспекции труда и судебных органов, а также механизмов, содействующих урегулированию трудовых споров. Внимание будет уделяться мерам политики и стратегиям, которые обеспечивают участие организаций работодателей и работников и подтверждают

¹ МОТ: *Коллективные переговоры и Программа достойного труда*, Административный совет, 300-я сессия, Женева, ноябрь 2007, GB.300/ESP/1.

принципы, необходимые для создания подлинно независимых и представительных организаций. Должно оказываться техническое содействие в целях действенного соблюдения принципов свободы объединения и ведения коллективных переговоров в качестве инструмента решения ключевых задач Программы достойного труда, связанных с правами и представительством в сфере труда, занятостью, производительностью, условиями труда и социальной защитой.

328. *Расширение базы знаний МОТ, способствующее реализации прав на организацию и проведение коллективных переговоров.* Это предполагает тесные контакты с трехсторонними участниками в целях разработки надежных способов измерения степени применения принципов свободы объединения и ведения коллективных переговоров, что позволит отслеживать динамику развития в разных странах. Для этого также потребуется осуществлять сбор и анализ информации о ключевых тенденциях и возникающих вопросах как в частном, так и в государственном секторе. Особое внимание будет уделяться таким аспектам, как воздействие прав на организацию и на ведение коллективных переговоров на социально-экономические показатели, а также конкретным вопросам в государственном и других секторах, в том числе действующим ограничениям или трудностям в

области реализации этих прав. Подобное совершенствование базы знаний МОТ также поможет расширить и сориентировать ее информационно-пропагандистскую деятельность с различными партнерами – от непосредственно трехсторонних участников МОТ до парламентариев и других органов, формирующих политику, а также партнерских учреждений в рамках многосторонней системы.

329. Структурные преобразования, осуществляемые в условиях глобализации, оказывают мощное воздействие на условия труда и занятости людей. МОТ предстоит найти ответы на эти вызовы. Соблюдение и реализация принципов свободы объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров являются стержнем мандата МОТ. Свобода объединения – неотъемлемая часть прав человека и демократии, а также стабильного социально-экономического развития. Решение этой задачи уже само по себе открывает возможность содействия достойному труду, так как свобода объединения и право на ведение коллективных переговоров – это также средства, позволяющие находить оптимальные решения по другим проблемам в сфере труда. При поддержке и участии своих трехсторонних участников МОТ будет продолжать развивать успех, достигнутый к настоящему времени.

Приложения

Приложение I. Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда

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

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

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

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

Принимая во внимание, что для усиления связей между социальным прогрессом и экономическим ростом особое значение и смысл имеет гарантия соблюдения основополагающих принципов и прав в сфере труда, так как она позволяет заинтересованным лицам свободно и на равных условиях требовать своей

справедливой доли в богатстве, созданию которого они помогали, а также дает им возможность полностью реализовать свой человеческий потенциал;

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

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

Международная конференция труда:

1. Напоминает:

- a) что свободно вступая в МОТ, все государства-члены признали принципы и права, закрепленные в Уставе и в Филадельфийской декларации, и обязались добиваться достижения всех целей Организации, используя для этого все имеющиеся в их распоряжении средства и с полным учетом присущих им особенностей;
- b) что эти принципы и права получили свое выражение и развитие в форме конкретных прав и обязательств в Конвенциях, признанных в качестве основополагающих как в самой Организации, так и за ее пределами.

2. Заявляет, что все государства-члены, даже если они не ратифицировали указанные Конвенции, имеют обязательство, вытекающее из самого факта их членства в Организации, соблюдать, содействовать применению и претворять в жизнь добросовестно в соответствии с

Уставом принципы, касающиеся основополагающих прав, которые являются предметом этих Конвенций, а именно:

- a) свободу объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров;
- b) упразднение всех форм принудительного или обязательного труда;
- c) действенное запрещение детского труда; и
- d) недопущение дискриминации в области труда и занятий.

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

- a) посредством предоставления технического сотрудничества и услуг консультационного характера, способствующих ратификации и применению основополагающих Конвенций;
- b) посредством оказания содействия тем государствам-членам, которые пока не могут ратифицировать все эти Конвенции или некоторые из них, в их усилиях по соблюдению, содействию применению и претворению в жизнь принципов, касающихся основополагающих прав, которые являются предметом этих Конвенций; и
- c) посредством предоставления государствам-членам помощи в их усилиях по созданию условий, благоприятствующих экономическому и социальному развитию.

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

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

Приложение. Механизм реализации декларации

I. Общая цель

1. Цель описанного ниже механизма реализации состоит в том, чтобы поощрить принимаемые государствами-членами Организации усилия по содействию соблюдению основополагающих принципов и прав, провозглашенных в Уставе МОТ и Филадельфийской декларации и подтвержденных в настоящей Декларации.

2. В соответствии с этой целью, имеющей исключительно поощряющий характер, настоящий механизм реализации позволит определить области, в которых помощь со стороны Организации, оказываемая посредством мероприятий по техническому сотрудничеству, может оказаться полезной для ее членов и окажет им содействие в применении этих основополагающих принципов и прав. Он не подменяет собой существующие контрольные механизмы и никоим образом не помешает их функционированию; соответственно, конкретные ситуации, входящие в сферу действия этих контрольных механизмов, не будут рассматриваться или пересматриваться в рамках настоящего механизма реализации.

3. Два нижеприведенные аспекта настоящего механизма имеют в своей основе существующие процедуры: ежегодные меры по реализации, касающиеся нератифицированных основополагающих Конвенций, повлекут за собой лишь некоторую адаптацию существующего порядка применения пункта 5 е) статьи 19 Устава; глобальный доклад позволит получить наиболее оптимальные результаты от процедур, проводимых в соответствии с Уставом.

II. Ежегодные меры, касающиеся нератифицированных основополагающих конвенций

A. Цель и сфера применения

1. Цель заключается в том, чтобы предоставить возможность проводить ежегодно с помощью упрощенных процедур, взамен введенного Административным советом в 1995 году четырехлетнего цикла, обзор мер, принятых в соответствии с Декларацией теми государствами-членами, которые еще не ратифицировали все основополагающие Конвенции.

2. Эта процедура будет охватывать каждый год все четыре области основополагающих принципов и прав, указанных в настоящей Декларации.

В. Порядок и методы работы

1. Указанная процедура будет основываться на докладах, запрашиваемых у государств-членов в соответствии с пунктом 5 е) статьи 19 Устава. Формуляры докладов будут составлены таким образом, чтобы получать от правительств, которые не ратифицировали одну или более из основополагающих Конвенций, информацию, касающуюся всех изменений, которые могли иметь место в их законодательстве и практике, принимая должным образом во внимание статью 23 Устава и сложившуюся практику.

2. Эти доклады, в том виде, как они будут обработаны МБТ, будут рассматриваться Административным советом.

3. Для подготовки введения к обработанным таким образом докладам с целью привлечь внимание к любым аспектам, которые могут потребовать более глубокого обсуждения, МБТ может обращаться к группе экспертов, назначенных для этой цели Административным советом.

4. Необходимо рассмотреть вопрос о внесении изменений в существующие процедуры Административного совета, с тем чтобы государства-члены, не представленные в Административном совете, могли наиболее подходящим образом представить разъяснения, которые могут оказаться необходимыми или полезными в ходе обсуждений на Административном совете, в дополнение к информации, содержащейся в их докладах.

III. Глобальный доклад

А. Цель и сфера применения

1. Цель этого доклада состоит в том, чтобы дать в динамике общую картину по каждой из категорий основополагающих принципов и прав за предшествующий четырехлетний период и создать основу для оценки эффективности предоставленной Организацией помощи, а также для определения приоритетов на последующий период в форме планов мероприятий по техническому сотрудничеству, имеющих целью, в частности, привлечение внутренних и внешних ресурсов, необходимых для их выполнения.

2. Доклад будет охватывать ежегодно одну из четырех категорий основополагающих принципов и прав в порядке очередности.

В. Порядок подготовки и обсуждения

1. Доклад, ответственность за подготовку которого возлагается на Генерального директора, будет составляться на основе официальной

информации или информации, собираемой и оцениваемой в соответствии с установленными процедурами. В отношении государств, не ратифицировавших основополагающие Конвенции, доклад будет опираться, в частности, на результаты, полученные в ходе выполнения вышеупомянутых ежегодных мер по реализации. В отношении государств-членов, ратифицировавших соответствующие Конвенции, доклад будет основываться, в частности, на докладах, рассматриваемых в соответствии со статьей 22 Устава.

2. Этот доклад будет представляться Конференции для трехстороннего обсуждения как доклад Генерального директора. Конференция может рассматривать этот доклад отдельно от докладов, представляемых в соответствии со статьей 12 ее Регламента, и может обсуждать его на заседании, специально посвященном этому докладу, или в любом ином порядке. Затем Административный совет должен будет на одной из ближайших сессий подготовить на основе этого обсуждения заключения, касающиеся приоритетов и планов мероприятий по техническому сотрудничеству, которые должны быть реализованы в последующий четырехлетний период.

IV. При этом понимается, что:

1. Будут подготовлены предложения о внесении поправок в Регламент Административного совета и Конференции, необходимых для выполнения предшествующих положений.

2. Конференция своевременно рассмотрит работу этого механизма реализации в свете приобретенного опыта и даст оценку того, достигнута ли надлежащим образом общая цель, изложенная в Части I.

Приведенный выше текст является текстом Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, надлежащим образом принятой Генеральной конференцией Международной организации труда на ее 86-й сессии, состоявшейся в Женеве и закончившейся 18 июня 1998 года.

В удостоверение чего приложили свои подписи сего девятнадцатого дня июня месяца 1998 года.

Председатель Конференции
Жан-Жак Экслен

Генеральный директор
Международного бюро труда
Мишель Хансен

Приложение II

Текст постановляющих положений Конвенции № 87¹

Конвенция о свободе объединения и защите права объединяться в профсоюзы²

Генеральная конференция Международной организации труда,

созванная в Сан-Франциско Административным советом Международного бюро труда и собравшаяся 17 июня 1948 года на свою 31-ю сессию,

решив принять в форме конвенции ряд предложений о свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы, что является седьмым пунктом повестки дня сессии,

принимая во внимание, что преамбула Устава Международной организации труда провозглашает в числе средств, способных улучшить условия труда и обеспечить мир, признание принципа свободы объединений,

принимая во внимание, что Филадельфийская декларация снова провозгласила, что свобода слова и свобода объединений являются необходимыми условиями постоянного прогресса,

принимая во внимание, что Международная конференция труда на своей 30-й сессии единогласно приняла принципы, которые должны быть положены в основу международной регламентации,

принимая во внимание, что Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций на своей второй сессии присоединилась к этим принципам и просила Международную организацию труда продолжать прилагать все усилия в целях принятия одной или нескольких международных конвенций,

принимает сего девятого дня июля месяца тысяча девятьсот сорок восьмого года нижеследующую Конвенцию, которая может именоваться Конвенцией 1948 года о свободе объединений и защите права на объединение в профсоюзы:

Раздел I. Свобода объединений

Статья 1

Каждый член Международной организации труда, в отношении которого настоящая Конвенция вступила в силу, обязуется проводить в жизнь следующие положения.

Статья 2

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

Статья 3

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

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

Статья 4

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

Статья 5

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

Статья 6

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

Статья 7

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

¹ Полный текст Конвенции, включая заключительные положения, доступен по адресу: <http://ilolex.ilo.ch:1567/russian/docs/conv087.htm>

² Настоящая Конвенция вступила в силу 4 июля 1950 г.

Статья 8

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

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

Статья 9

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

2. В соответствии с принципами, изложенными в пункте 8 статьи 19 Устава Международной организации труда, ратификация настоящей Конвенции каким-либо членом Организации не может рассматриваться как затрагивающая существующие законы, решения судебных органов, обычаи или соглашения, которые

предоставляют членам вооруженных сил и полиции гарантии, предусмотренные настоящей Конвенцией.

Статья 10

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

Раздел II. Защита права объединяться в профсоюзы

Статья 11

Каждый член Международной организации труда, в отношении которого настоящая Конвенция вступила в силу, обязуется принять все необходимые и соответствующие меры с целью гарантировать работникам и работодателям свободное осуществление права на объединение в профсоюзы.

Приложение III

Текст постановляющих положений Конвенции № 98¹

Конвенция о применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров²

Генеральная конференция Международной организации труда,

созванная в Женеве Административным советом Международного бюро труда и собравшаяся 8 июня 1949 года на свою 32-ю сессию,

постановив принять ряд предложений о применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров, что является четвертым пунктом повестки дня сессии,

решив придать этим предложениям форму международной конвенции,

принимает сего первого дня июля месяца тысяча девятьсот сорок девятого года нижеследующую Конвенцию, которая может именоваться Конвенцией 1949 года о праве на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров:

Статья 1

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

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

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

Статья 2

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

создание и деятельность организаций и управление ими.

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

Статья 3

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

Статья 4

Там, где это необходимо, принимаются меры, соответствующие условиям страны, в целях поощрения и содействия полному развитию и использованию процедуры ведения переговоров на добровольной основе между работодателями или организациями работодателей, с одной стороны, и организациями работников, с другой стороны, с целью регулирования условий труда путем заключения коллективных договоров.

Статья 5

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

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

Статья 6

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

¹ Полный текст Конвенции, включая заключительные положения, доступен по адресу: <http://ilolex.ilo.ch:1567/russian/docs/conv098.htm>

² Настоящая Конвенция вступила в силу 18 июля 1951 г.

Приложение IV

Таблица ратификаций Конвенций МОТ 87 и 98 и ежегодных докладов, направляемых МБТ в соответствии с механизмом реализации Декларации 1998 года (на 1 января 2008 г.)

№ 87 – Конвенция 1948 года о свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы

№ 98 – Конвенция 1949 года о применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров

Разъяснение встречающихся в таблице обозначений

Р: Ратифицированная конвенция –: Нератифицированная конвенция

н/п: Неприменимо

Государства-члены	Ратификации К. 87 К. 98		Ежегодный доклад за 2008 г. представлен ¹	Государства-члены	Ратификации К. 87 К. 98		Ежегодный доклад за 2008 г. представлен ¹
Афганистан	–	–	да	Камбоджа	Р	Р	н/п
Албания	Р	Р	н/п	Камерун	Р	Р	н/п
Алжир	Р	Р	н/п	Канада	Р	–	да
Ангола	Р	Р	н/п	Кабо-Верде	Р	Р	н/п
Антигуа и Барбуда	Р	Р	н/п	Центральноафриканская Республика	Р	Р	н/п
Аргентина	Р	Р	н/п	Чад	Р	Р	н/п
Армения	Р	Р	н/п	Чили	Р	Р	н/п
Австралия	Р	Р	н/п	Китай	–	–	да
Австрия	Р	Р	н/п	Колумбия	Р	Р	н/п
Азербайджан	Р	Р	н/п	Коморские Острова	Р	Р	н/п
Багамские Острова	Р	Р	н/п	Конго	Р	Р	н/п
Бахрейн	–	–	да	Коста-Рика	Р	Р	н/п
Бангладеш	Р	Р	н/п	Кот-д'Ивуар	Р	Р	н/п
Барбадос	Р	Р	н/п	Хорватия	Р	Р	н/п
Беларусь	Р	Р	н/п	Куба	Р	Р	н/п
Бельгия	Р	Р	н/п	Кипр	Р	Р	н/п
Белиз	Р	Р	н/п	Чешская Республика	Р	Р	н/п
Бенин	Р	Р	н/п	Демократическая Республика Конго	Р	Р	н/п
Боливия	Р	Р	н/п	Дания	Р	Р	н/п
Босния и Герцеговина	Р	Р	н/п	Джибути	Р	Р	н/п
Ботсвана	Р	Р	н/п	Доминика	Р	Р	н/п
Бразилия	–	Р	да	Доминиканская Республика	Р	Р	н/п
Болгария	Р	Р	н/п	Эквадор	Р	Р	н/п
Буркина-Фасо	Р	Р	н/п				
Бурунди	Р	Р	н/п				
Бруней-Даруссалам	–	–	да				

Государства-члены	Ратификации		Ежегодный доклад за 2008 г. представлен ¹
	К. 87	К. 98	
Египет	Р	Р	н/п
Сальвадор	Р	Р	н/п
Экваториальная Гвинея	Р	Р	н/п
Эритрея	Р	Р	н/п
Эстония	Р	Р	н/п
Эфиопия	Р	Р	н/п
Фиджи	Р	Р	н/п
Финляндия	Р	Р	н/п
Франция	Р	Р	н/п
Габон	Р	Р	н/п
Гамбия	Р	Р	н/п
Грузия	Р	Р	н/п
Германия	Р	Р	н/п
Гана	Р	Р	н/п
Греция	Р	Р	н/п
Гренада	Р	Р	н/п
Гватемала	Р	Р	н/п
Гвинея	Р	Р	н/п
Гвинея-Биссау	–	Р	да
Гайана	Р	Р	н/п
Гаити	Р	Р	н/п
Гондурас	Р	Р	н/п
Венгрия	Р	Р	н/п
Исландия	Р	Р	н/п
Индия	–	–	да
Индонезия	Р	Р	н/п
Исламская Республика Иран	–	–	да
Ирак	–	Р	да
Ирландия	Р	Р	н/п
Израиль	Р	Р	н/п
Италия	Р	Р	н/п
Ямайка	Р	Р	н/п
Япония	Р	Р	н/п
Иордания	–	Р	да
Казахстан	Р	Р	н/п
Кения	–	Р	да
Кирибати	Р	Р	н/п
Республика Корея	–	–	да

Государства-члены	Ратификации		Ежегодный доклад за 2008 г. представлен ¹
	К. 87	К. 98	
Кувейт	Р	Р	да
Кыргызстан	Р	Р	н/п
Лаосская Народно-Демократ. Республика	–	–	да
Латвия	Р	Р	н/п
Ливан	–	Р	да
Лесото	Р	Р	н/п
Либерия	Р	Р	н/п
Ливийская Арабская Джамахирия	Р	Р	н/п
Литва	Р	Р	н/п
Люксембург	Р	Р	н/п
Мадагаскар	Р	Р	н/п
Малави	Р	Р	н/п
Малайзия	–	Р	да
Мали	Р	Р	н/п
Мальта	Р	Р	н/п
Маршалловы Острова	–	–	новый член
Мавритания	Р	Р	н/п
Маврикий	Р	Р	н/п
Мексика	Р	–	да
Республика Молдова	Р	Р	н/п
Монголия	Р	Р	н/п
Черногория	Р	Р	н/п
Марокко	–	Р	да
Мозамбик	Р	Р	н/п
Мьянма	Р	–	да
Намибия	Р	Р	н/п
Непал	–	Р	да
Нидерланды	Р	Р	н/п
Новая Зеландия	–	Р	да
Никарагуа	Р	Р	н/п
Нигер	Р	Р	н/п
Нигерия	Р	Р	н/п
Норвегия	Р	Р	н/п
Оман	–	–	да
Пакистан	Р	Р	н/п
Панама	Р	Р	н/п
Папуа-Новая Гвинея	Р	Р	н/п

Государства-члены	Ратификации		Ежегодный доклад за 2008 г. представлен ¹
	К. 87	К. 98	
Парагвай	P	P	н/п
Перу	P	P	н/п
Филиппины	P	P	н/п
Польша	P	P	н/п
Португалия	P	P	н/п
Катар	–	–	да
Румыния	P	P	н/п
Российская Федерация	P	P	н/п
Руанда	P	P	н/п
Сент-Китс и Невис	P	P	н/п
Сент-Люсия	P	P	н/п
Сент-Винсент и Гренадины	P	P	н/п
Самоа	–	–	да
Сан-Марино	P	P	н/п
Сан-Томе и Принсипи	P	P	н/п
Саудовская Аравия	–	–	да
Сенегал	P	P	н/п
Сербия	P	P	н/п
Сейшельские Острова	P	P	н/п
Сьерра-Леоне	P	P	н/п
Сингапур	–	P	да
Словакия	P	P	н/п
Словения	P	P	н/п
Соломоновы Острова	–	–	да
Сомали	–	–	да
Южная Африка	P	P	н/п
Испания	P	P	н/п
Шри-Ланка	P	P	н/п
Судан	–	P	да
Суринам	P	P	н/п
Свазиленд	P	P	н/п
Швеция	P	P	н/п

Государства-члены	Ратификации		Ежегодный доклад за 2008 г. представлен ¹
	К. 87	К. 98	
Швейцария	P	P	н/п
Сирийская Арабская Республика	P	P	н/п
Таджикистан	P	P	н/п
Объединенная Республика Танзания	P	P	н/п
Таиланд	–	–	да
Бывшая югославская Республика Македония	P	P	н/п
Тимор-Лешти	–	–	да
Того	P	P	н/п
Тринидад и Тобаго	P	P	н/п
Тунис	P	P	н/п
Турция	P	P	н/п
Туркменистан	P	P	н/п
Уганда	P	P	н/п
Украина	P	P	н/п
Соединенное Королевство	P	P	н/п
Объединенные Арабские Эмираты	–	–	да
Соединенные Штаты Америки	–	–	да
Уругвай	P	P	н/п
Узбекистан	–	P	да
Вануату	P	P	н/п
Венесуэла	P	P	н/п
Вьетнам	–	–	да
Йемен	P	P	н/п
Замбия	P	P	н/п
Зимбабве	P	P	н/п

¹ МОТ: Обзор ежегодных докладов представляемых в рамках механизма реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда: Ознакомительная записка экспертов-советников по Декларации МОТ по составлению ежегодных докладов, док. Административного совета GB.301/3, 301-я сессия, Женева, март 2008.

Приложение V

Резолюция 1952 года о независимости профсоюзного движения

Принята 26 июня 1952 года

Поскольку Международная конференция труда на своей недавней сессии сформулировала в международных Конвенциях и Рекомендациях принципы для установления свободы ассоциации и нормальных трудовых отношений,

Поскольку стабильное, свободное и независимое профсоюзное движение является существенным условием для нормальных трудовых отношений и должно способствовать улучшению социальных условий в целом в каждой стране,

Поскольку отношения между профсоюзным движением и политическими партиями будут неизбежно отличаться в каждой стране, и

Поскольку любая политическая принадлежность или политическая деятельность профсоюзов зависит от национальных условий в каждой стране,

Считая, тем не менее, что имеются определенные принципы, которые необходимо сформулировать в этом отношении и которые имеют существенное значение для защиты свободы и независимости профсоюзного движения и его фундаментальной задачи по улучшению социального и экономического благосостояния трудящихся,

Международная конференция труда принимает на своей тридцать пятой сессии сего июня 26 дня 1952 года следующую резолюцию:

1. Фундаментальной и постоянной задачей профсоюзного движения является улучшение экономического и социального положения трудящихся.

2. Профсоюзы также должны играть важную роль в сотрудничестве с другими сторонами в содействии социальному и экономическому развитию и прогрессу сообщества в целом в каждой стране.

3. С этой целью для профсоюзного движения в каждой стране важно сохранить свою свободу и независимость, чтобы быть в состоянии выполнять свою экономическую и социальную задачу независимо от политических перемен.

4. Условием для подобной свободы и независимости профсоюзов является членство в них независимо от расы, национального происхождения или политической принадлежности и выполнение профсоюзами своих задач на основе солидарности и социально-экономических интересов всех трудящихся.

5. Если профсоюзы в соответствии с национальным законодательством и практикой их соответствующих стран и по решению своих членов принимают решение об установлении отношений с политической партией или осуществлении конституционных политических действий как средства достижения их социально-экономических целей, подобные политические отношения или действия не должны иметь такой характер, который скомпрометирует продолжение профсоюзного движения или его социально-экономические функции, независимо от политических перемен в стране.

6. Правительства в своем стремлении сотрудничать с профсоюзами для осуществления своей социально-экономической политики должны признавать, что значимость подобного сотрудничества в значительной степени зависит от свободы и независимости профсоюзного движения, как существенного фактора в деле содействия социальному прогрессу, и не должны пытаться превратить профсоюзное движение в инструмент для осуществления политических целей и не должны также пытаться вмешиваться в обычные функции профсоюзного движения ввиду его свободно установленных отношений с политической партией.

Приложение VI

Резолюция 1970 года о правах профсоюзов и их отношении к гражданским свободам

Принята 25 июня 1970 года

Генеральная конференция Международной организации труда,

Отмечая, что в преамбуле к Уставу Международной организации труда провозглашается принцип свободы объединения как одна из задач Организации,

Отмечая, что в Филадельфийской декларации – составной части Устава, провозглашается, что свобода слова и объединения являются необходимым условием постоянного прогресса, и говорится об основных правах человека, являющихся неотъемлемой частью человеческого достоинства,

Отмечая, что Международная организация труда сформулировала основные нормы свободы объединения для целей профсоюзов в Конвенции 87 о свободе ассоциации и защите права на организацию, 1948, и в Конвенции 98 о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров, 1949,

Отмечая, что полные и подлинные права профсоюзов не могут существовать без национальной независимости и политической свободы,

Отмечая, что профсоюзы, при условии, что они пользуются своими правами, являются существенным фактором для достижения целей экономического, социального и культурного прогресса, о котором говорится в Уставе МОТ,

Отмечая, что права организаций трудящихся и предпринимателей и права человека, как правило, полностью осуществляются в атмосфере социального и экономического прогресса,

Отмечая, что содействие осуществлению прав организаций трудящихся и предпринимателей связано как с национальным социально-экономическим развитием, так и с национальным, региональным и международным законодательством,

Отмечая, что, в соответствии со статьей 8 Конвенции о свободе ассоциации и защите права на организацию, 1948, трудящиеся, предприниматели и их организации должны соблюдать национальное законодательство при осуществлении прав, предусмотренных в этой Конвенции, однако национальное законодательство не должно затрагивать гарантии, предусмотренные настоящей Конвенцией, и изменяться таким образом, чтобы не нарушать

их, и что этот принцип должен также соблюдаться, когда профсоюзы берут на себя ответственность в интересах общего благосостояния,

Напоминая предшествующие призывы Конференции к активизации действий и укреплению механизма Международной организации труда для охраны прав профсоюзов, а именно резолюцию, касающуюся свободы ассоциации, принятую 9 июля 1964 года, и резолюцию, касающуюся мер Международной организации труда в области прав человека, и, в частности, в отношении свободы объединения, принятую 24 июня 1968 года,

Отмечая эту эволюцию, которая произошла в различных областях, и тот факт, что на настоящей сессии Конференции рассмотрен вопрос о защите представителей трудящихся и предоставляемых им возможностях,

Сожалая, что 45 членов Международной организации труда еще не ратифицировали Конвенцию о свободе ассоциации и защите права на организацию, 1948, и что 32 члена еще не ратифицировали Конвенцию о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров, 1949, и выражая сожаление в связи с тем, что некоторые из этих государств нарушают принципы, содержащиеся в этих документах,

Выражая также сожаление в связи с тем, что среди государств-членов, которые ратифицировали эти Конвенции, некоторые не применяют их в полном объеме, а другие нарушают их,

Отмечая, что контрольный механизм МОТ, и, в частности, Комитет по свободе объединения Административного совета на основе существующих норм принял дополнительные решения, касающиеся нарушений прав профсоюзов, которые относятся также к конкретным гражданским свободам, отмечая, что возможности для защиты прав профсоюзов были бы расширены, если бы МОТ информировала об этих решениях в максимальном объеме,

Отмечая, что вопрос защиты гражданских свобод как таковых входит в компетенцию Организации Объединенных Наций на основе Всеобщей декларации прав человека и Международных пактов о гражданских и политических правах и о экономических, социальных и культурных правах, и что быстрая ратификация и применение этих Пактов имеет огромное

значение как средство усиления защиты прав профсоюзов,

Отмечая, что существуют четко установленные, признанные всеми принципы, определяющие основные гарантии гражданских свобод, которые должны являться общей нормой прогресса для всех народов и всех стран, сформулированные, в частности, во Всеобщей декларации прав человека и в Международных пактах о правах человека, но что соблюдение норм, содержащихся в этих Пактах, станет обязательным обязательством для государств только после того, как эти Пакты ратифицированы и вступили в силу,

Отмечая, что война, колониальное или неоколониальное господство и расовая дискриминация являются основными препятствиями на пути к благосостоянию трудящихся и главной помехой в работе Международной организации труда,

Отмечая, что международные меры с целью обеспечения более эффективной защиты конкретных гражданских свобод со стороны Организации Объединенных Наций усилят меры со стороны Международной организации труда по защите прав профсоюзов;

1. Признают, что права, предоставляемые организациям трудящихся и предпринимателей, должны быть основаны на уважении указанных гражданских свобод, которые сформулированы, в частности, во Всеобщей декларации прав человека и в Международных пактах о гражданских и политических правах, и что отсутствие этих гражданских свобод лишает любого смысла концепцию прав профсоюзов.

2. Подчеркивают следующие гражданские свободы, определенные во Всеобщей декларации прав человека, которые имеют существенное значение для нормального осуществления профсоюзных прав:

- a) право на свободу и на личную неприкосновенность и свободу от произвольного ареста и задержания;
- b) свободу убеждений и свободное выражение их, в частности свободу придерживаться своих убеждений и свободу искать, получать и распространять информацию и идеи любыми средствами и независимо от государственных границ;
- c) свободу собраний;
- d) право на справедливое судебное разбирательство независимым и беспристрастным судом;
- e) право на защиту собственности профсоюзных организаций.

3. Подтверждает конкретную компетенцию МОТ в рамках системы Организации Объединенных Наций в области свободы объединения и профсоюзных прав (принципы, нормы, контрольный механизм) и связанные с ними гражданские свободы.

4. Подчеркивает ответственность Организации Объединенных Наций за защиту и поощрение прав человека в рамках общих политических и гражданских свобод во всем мире.

5. Выражает свою глубокую озабоченность по поводу неоднократных нарушений профсоюзных прав и других прав человека и осуждает эти нарушения.

6. Призывает все государства-члены, которые еще не сделали этого, ратифицировать и применять Пакты Организации Объединенных Наций о гражданских и политических правах и о экономических, социальных и культурных правах, и предлагает Организации Объединенных Наций также стремиться к этому.

7. Предлагает Административному совету энергично осуществлять усилия МОТ с целью полной деколонизации в соответствии с положениями Декларации, принятой по этому вопросу Организацией Объединенных Наций.

8. Предлагает Административному совету расширить и активизировать свои усилия с целью ликвидации дискриминационной практики на основе расы, цвета кожи, пола, религии, национальности, политических и профсоюзных убеждений, которые все еще существуют в нескольких странах, включая страны и территории, находящиеся под колониальным господством или иностранным господством в любой форме.

9. Подтверждает свою приверженность принципам, которые вдохновили принятие Конвенции 87 о свободе ассоциации и защите права на организацию, 1948, и Конвенции 97 о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров, 1949, и настоятельно призывает к тому, чтобы все государства-члены, которые еще не сделали этого, ратифицировали эти Конвенции и чтобы эти государства до ратификации обеспечили соблюдение принципов, содержащихся в этих Конвенциях, а также соблюдение ими принципов, содержащихся в этих Конвенциях при введении в действие их национального законодательства.

10. Предлагает Административному совету МОТ осуществить как можно скорее необходимые шаги в соответствии с резолюцией 1964 года с целью включения в Устав МОТ основных принципов, содержащихся в этих Конвенциях, относительно свободы профсоюзов.

11. Предлагает Административному совету дать указание генеральному директору опубликовать и широко распространить в сжатой форме дополнительные решения, принятые Комитетом по свободе объединения.

12. Предлагает Административному совету обеспечить более широкое ознакомление с принципами и нормами МОТ, касающимися профсоюзных прав, используя в этих целях, в частности, региональные конференции,

семинары, программы для образования трудящихся и управленческого персонала и т.д.

13. Предлагает генеральному директору МОТ выразить поддержку МОТ в отношении действий Организации Объединенных Наций в области прав человека, а также обратить внимание соответствующих органов Организации Объединенных Наций на ту связь, которая существует между правами профсоюзов и гражданскими свободами.

14. Предлагает Административному совету приложить все усилия с целью укрепления механизма МОТ для обеспечения соблюдения государствами-членами принципов МОТ, касающихся свободы объединения и прав профсоюзов.

15. Предлагает Административному совету дать указание генеральному директору осуществить дальнейшие всесторонние исследования и подготовить доклады о законодательстве и практике по вопросам, касающимся свободы объединения и прав профсоюзов и связанных с ними гражданскими свободами, которые входят в компетенцию МОТ, с целью рассмотрения дальнейших мер по обеспечению полного и всестороннего уважения профсоюзных прав в самом широком смысле; с этой целью особое внимание следует уделить следующим вопросам:

- право профсоюзов на осуществление их деятельности на уровне предприятия и других рабочих мест;
- право профсоюзов на ведение переговоров по вопросам заработной платы и всех других условий труда;

- право на участие профсоюзов в деятельности предприятий и в общеэкономической деятельности;
- право на забастовку;
- право на участие в полном объеме в национальной и международной профсоюзной деятельности;
- право на неприкосновенность профсоюзных помещений, а также переписки и телефонных разговоров;
- право на защиту профсоюзных фондов и имущества от вмешательства государственных властей;
- право профсоюзов на доступ к средствам массовой информации;
- право на защиту от любой дискриминации в вопросах членства и профсоюзной деятельности;
- право на доступ к процедурам добровольного примирения и арбитража;
- право на образование трудящихся и дальнейшую профессиональную подготовку.

16. Предлагает Административному совету, учитывая исследования и доклады, подготовленные МОТ, включить в повестку дня предстоящей сессии Международной конференции труда один или более вопросов, которые могли бы стать темой новых документов, с целью расширения профсоюзных прав, принимая во внимание те гражданские свободы, которые являются предпосылкой для их осуществления.

Приложение VII

Сводная информация о проектах технического сотрудничества

Проект/регион	Потребность	Ответные меры
Лучшие фабрики для Камбоджи (январь 2001 г.-январь 2009 г.)	Улучшение условий труда на фабриках.	Независимые наблюдатели по труду, прямая помощь в решении проблем, развитие потенциальных возможностей трехсторонних участников.
Программа по улучшению состояния фабрик Вьетнама и Шри-Ланки (экспериментальная программа с октября 2004 г. по июль 2005 г.)	Семь приоритетных областей: взаимодействие на рабочем месте, качество, производительность, чистое производство и постоянное совершенствование, управление людскими ресурсами, безопасность и гигиена труда, отношения на рабочем месте.	По каждому из семи направлений был организован двухдневный выездной учебный семинар, который вел тематический эксперт и в котором участвовало по два менеджера и два работника от каждой фабрики; кроме того, помощь оказывалась непосредственно на предприятиях в ходе не менее четырех посещений.
Укрепление трудовых отношений в Восточной Африке (SLAREA) (Кения, Объединенная Республика Танзания, Уганда), 2001-06 гг.	Реализация принципов свободы объединения путем применения Конвенций МОТ 87 и 98.	1. Широкое распространение информации о новом трудовом законодательстве, соответствующем Конвенциям МОТ 87 и 98 о принципах свободы объединения. 2. Правительства стран Восточной Африки более эффективно выполняют свои функции по предупреждению и урегулированию трудовых споров. 3. Организации работников могут более эффективно создавать организации и вести коллективные переговоры. 4. Организации работодателей более эффективно исполняют свои функции по управлению людскими ресурсами, разрешению конфликтов и проведению коллективных переговоров.

Примеры эффективности	Устойчивость	Финансирование
Повышение уровня занятости на 28%, увеличение численности членов профсоюзов с 25-30% до 43% с начала проекта, улучшение условий труда в швейной промышленности.	Большинство сотрудников – граждане Камбоджи. Согласно текущим финансовым планам ставится цель сделать проект самофинансируемым к 1 января 2009 г. Для этого требуется поддержка социальных партнеров, покупателей и потребителей.	Министерство труда США, ЮСЭЙД, Французское агентство по вопросам развития (ФАР), правительство Камбоджи, Ассоциация производителей швейной продукции Камбоджи (АПШПК), международные покупатели.
1. Создание рабочих групп по улучшению состояния на каждой из фабрик. 2. Сокращение брака готовой продукции в среднем на 67%. 3. Повышение уровня осведомленности в вопросах качества и производительности на всех уровнях предприятия. 4. Повышение безопасности работников и улучшение условий работы в целом, в том числе повышение зарплаты на некоторых фабриках до 25%.	На втором этапе программы в 2006 г. число участвующих фабрик удвоилось, а участие многонациональных предприятий может привести к расширению охвата программы за ее распространение на широкие сети их предприятий-поставщиков во Вьетнаме и других странах региона. Выплата гонораров делает программу независимой от международной финансовой помощи и обеспечивает ее самофинансирование.	Министерство труда США.
Уганда: активизация деятельности трехсторонних трудовых консультативных советов и Института управления Уганды; новые законы по труду приняты в 2006 г.; ратификация Конвенции 87 в 2005 г. Кения: активизация деятельности трехсторонних трудовых консультативных советов и Колледжа труда Тома Мбойи. Объединенная Республика Танзания (материковая часть) активизация деятельности трехсторонних трудовых консультативных советов, Колледжа труда ТУКТА и Института по социальной деятельности; новые законы по труду приняты в 2004 г. Объединенная Республика Танзания (Занзибар): новые законы по труду приняты в 2005 году. Учреждены: премии «Лучший работодатель года» и «Лучший профсоюз года».	Одни результаты проекта SLAREA носят устойчивый характер (ратификация конвенций МОТ, пересмотр национального трудового законодательства и различных подзаконных актов); другие результаты могут придать достижениям долгосрочный характер (учебные материалы, пособия, преподаватели), третьи результаты с неопределенной степенью устойчивости (мир в трудовых отношениях и совместные инициативы профсоюзов и администрации). Таким образом, можно сказать, что достижения проекта SLAREA носят лишь частично устойчивый характер.	Министерство труда США – 5.044.963 долл. США.

Проект/регион	Потребность	Ответные меры
Укрепление трудовых отношений/потенциала рынка труда в Марокко, 2002-08 гг.	Улучшение трудовых отношений в Марокко, особенно в целевых районах.	1. Повышение эффективности инспекции труда в обеспечении выполнения положений Трудового кодекса. 2. Укрепление потенциальных возможностей трехсторонних партнеров в целях создания объединенных комитетов в составе представителей профсоюзов и администрации предприятий, организации коллективных переговоров, предупреждения и разрешения трудовых споров.
Содействие основополагающим принципам и правам в сфере труда в Украине, 2001-05 гг.	Соблюдение основополагающих принципов и прав на рабочем месте.	1. Помощь в реформировании трудового законодательства. 2. Повышение эффективности и результативности систем инспекции труда. 3. Совершенствование практики свободы объединения и ведения коллективных переговоров.
Укрепление правовых и институциональных основ социального диалога в Украине, 2006-07 гг.	Продолжение ранее начатого технического сотрудничества в целях содействия основополагающим принципам и правам в сфере труда путем укрепления институтов и трипартизма.	Взаимодействие с социальными партнерами и соответствующими государственными должностными лицами для сохранения результатов предыдущего проекта.

Примеры эффективности	Устойчивость	Финансирование
1. В 2005 году была разработана и выполнена программа, предусматривающая 37 мероприятий, посвященных обучению по вопросам нового трудового кодекса и созданию сети инструкторов для каждого из трехсторонних партнеров проекта. 2. 536 делегатов работников и профсоюзных уполномоченных получили знания по ключевым положениям трудового кодекса на 23 семинарах, организованных Сетью работников-инструкторов (RFS). 3. Улучшена работа региональных центров занятости (производство мебели и оборудования). 4. Основная группа из 60 молодых профсоюзных лидеров из частного сектора прошли учебные курсы по навыкам общения, ведения социального диалога и коллективных переговоров; был подготовлен и испытан совместный пакет учебных материалов в поддержку комитетов предприятий, учреждение которых было предусмотрено реформой трудового законодательства 2004 г. 5. Организовано 18 региональных семинаров по методологии инспекции труда для 280 инспекторов труда.	Общий уровень устойчивости результатов представляется вероятным. Краткосрочная устойчивость зависит от готовности правительства продолжать обучение и институционализацию новых инспекционных и примирительных процедур. Долгосрочная устойчивость требует сотрудничества трехсторонних социальных партнеров для институционализации перемен.	Министерство труда США – 2.972.432 долл. США.
1. Разработка нового трудового кодекса. 2. Подготовка нового проекта закона о коллективных договорах и соглашениях. 3. Подготовка проектов законов об организациях работодателей и социальном партнерстве. 4. Ратификация Конвенции МОТ 1947 года об инспекции труда (81) и Конвенции МОТ 1969 года об инспекции труда в сельском хозяйстве (129). 5. Подготовка генеральных коллективных соглашений. 6. Институционализация трипартизма. 7. Разработка компьютеризированной системы инспекции труда, предоставление оборудования и организация учебы. 8. Создание информационно-консультационных отделов в региональных органах инспекции труда в целях оказания помощи работодателям и работникам в реализации своих прав и обязанностей в соответствии с национальным трудовым законодательством. 9. На 62 проведенных семинарах приняло участие свыше 3.300 человек.	Развитие потенциальных возможностей: в ходе проекта осуществлялось взаимодействие с профсоюзами и организациями работодателей в целях развития их возможностей по распространению ключевых результатов проекта. Обучение: несколько инструкторов было непосредственно подготовлено в ходе выполнения проекта в целях передачи накопленных знаний широкой группе заинтересованных участников.	Министерство труда США – 2.300.141 долл. США.
В рамках проекта состоялось 11 крупных мероприятий, включая семинары, круглые столы и консультации, в которых приняло участие более 1.000 человек. Проект помог организовать семь других крупных мероприятий МОТ в Украине. Было выпущено десять публикаций по вопросам международного трудового права и социального диалога общим тиражом в 2.500 экземпляров.	Пока еще преждевременно оценивать устойчивость результатов проекта.	Германия – 660.000 евро.

Проект/регион	Потребность	Ответные меры	
Содействие здоровым трудовым отношениям на рабочих местах и укрепление потенциальных возможностей участников трудовых отношений во Вьетнаме, 2002-06 гг.	Расширение взаимодействия на рабочих местах между работниками и администрацией на целевых предприятиях.	1. Созданы и укреплены институты и потенциальные возможности социальных партнеров для поддержки и содействия развитию сотрудничества. 2. Реализован оперативный план сотрудничества и предупреждения трудовых споров на рабочих местах на отдельных частных предприятиях в отобранных провинциях. 3. Заложена прочная основа политики в области трудовых отношений.	
Совершенствование систем труда на юге Африки (ИЛССА) (Ботсвана, Лесото, Намибия, Свазиленд, Малави), 2004-08 гг.	1. Более строгое следование положениям национального трудового законодательства. 2. Улучшение трудовых отношений.	1. Расширение знаний среди работников и работодателей относительно их прав, обязанностей и услуг в соответствии с национальным трудовым законодательством. 2. Повышение эффективности использования системы инспекции труда. 3. Расширение использования систем предупреждения и урегулирования трудовых споров.	

Примеры эффективности	Устойчивость	Финансирование
1. Пересмотр положений трудового кодекса, касающихся забастовок. 2. В семи провинциях созданы центры консультационных услуг в сфере трудовых отношений. 3. Подготовлены аналитические инструменты и глоссарий, помогающие участникам проектов понимать суть изменений на рынке труда. 4. В семи провинциях навыкам поддержания трудовых отношений обучена основная группа из 50 инструкторов, которые будут распространять эти знания среди членов профсоюзов и менеджеров предприятий. 5. На 70 целевых предприятиях приступили к работе комитеты представителей работников и администрации. 6. Почти на 70% целевых предприятий обновлены коллективные договоры. 7. На уровне предприятий проект привел к увеличению процента целевых предприятий с действующими комитетами представителей работников и администрации (с базового уровня в 59% до 80%) и примирительными советами (с базового уровня в 59% до 72%). Кроме того, на целевых предприятиях количество забастовок постепенно сократилось на 80%.	Обучение местных социальных партнеров позволит им передавать полученные знания официальным лицам профсоюзов и менеджерам предприятий. Это способствует устойчивости перемен. Созданные структуры, концепции и практика становятся частью повседневной деятельности социальных партнеров, которые проявляют все больше желания финансировать мероприятия или оплачивать услуги. Масштаб обучения выходит за рамки 70 целевых предприятий при финансовой поддержке правительства.	Министерство труда США – 1.667.494 долл. США.
1. Аудиторские проверки в министерствах труда Свазиленда, Ботсваны, Лесото и Намибии. 2. Реформа трудового законодательства в Замбии. 3. Оценка деятельности Трудового суда и Бюро комиссара по труду в Ботсване. 4. Анализ Трудового кодекса Лесото. 5. Анализ трудового законодательства Малави. 6. Анализ Закона о предприятиях Замбии. 7. Подготовлен стратегический план для Федерации работодателей Замбии. 8. Анализ деятельности Промышленного суда Свазиленда. 9. Разработка электронной системы хранения отчетов инспекционных проверок в Ботсване, Намибии, Свазиленде и Лесото. 10. В Ботсване подготовлены положения о коллективных переговорах в государственном секторе и проект устава Совета по коллективным переговорам в государственном секторе. 11. В Лесото разработаны политика в области инспекции труда, правила проведения инспекций, формы актов инспекционных проверок и свод правил поведения.	Перспективы устойчивости результатов неоднозначны. Отмечен прогресс в сторону расширения использования услуг национальных консультантов вместо международных экспертов. Обученные инструкторы организуют учебу, и организации работодателей и работников продолжают пользоваться информацией и материалами, полученными на учебных курсах в ходе проекта ИЛССА. Однако, масштабы дефицита различных недостающих навыков в субрегионе угрожают устойчивости результатов проекта.	Министерство труда США – 4.048.325 долл. США.

Проект/регион	Потребность	Ответные меры
Укрепление социального диалога и трипартизма в Юго-восточной Европе, 2003-06 гг. (Албания, Босния и Герцеговина, Болгария, Хорватия, бывшая югославская Республика Македония, Республика Молдова, Румыния, Сербия и Черногория)	Более строгое соблюдение принципов свободы объединения и ведения коллективных переговоров. Содействие социальному диалогу.	Укрепление потенциала органов регулирования вопросов труда, организаций работодателей и работников, чтобы они могли исполнять свою роль при ведении социального диалога и в претворении в жизнь трудового законодательства. Содействие ратификации Конвенций 144 и 150.
Содействие и реализация основополагающих принципов и прав в сфере труда в интересах национальной полиции Индонезии, 2003-05 гг.	Информирование офицеров полиции об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Развитие организационного понимания и институциональных возможностей национальной полиции для выполнения своих обязанностей по обеспечению правопорядка во время урегулирования трудовых споров.	В ходе проекта была организована учеба офицеров среднего звена в качестве инструкторов-наставников. Затем они приступили к обучению офицеров полиции в девяти провинциях. Трехдневный курс включал ролевые игры, изучение примеров, ситуативные игры и дискуссии. Информирование офицеров полиции и социальных партнеров также осуществлялось путем разработки информационных материалов и правил.

Примеры эффективности	Устойчивость	Финансирование
Болгария: в 2006 году в закон об урегулировании трудовых споров внесены поправки, отменившие ряд ограничений на использование права на забастовку; приступил к работе национальный институт посредничества и арбитража. Босния и Герцеговина: ратифицирована Конвенция 150. Бывшая югославская Республика Македония: в 2005 году в Закон о трудовых отношениях внесены поправки, и Конфедерация работодателей Республики Македонии была зарегистрирована как независимое объединение работодателей. Республика Молдова: в Закон о трехсторонней комиссии по консультациям и коллективным переговорам внесены поправки, и новая комиссия приступила к работе. Румыния: организованы учебные курсы для судей по Конвенциям 87 и 98; внесены поправки в ряд положений законодательства по социальному диалогу. Хорватия: разработано определение представительности профсоюзов; в 2006 году социальным партнерам оказана помощь в целях укрепления их возможностей по ведению коллективных переговоров. Черногория: в 2004 г. в трудовое законодательство внесены поправки, которые привели к регистрации Союза работодателей Черногории.	Укрепление институтов социального диалога также будет содействовать устойчивости результатов, так как это стимулирует постоянный процесс трехстороннего диалога по социально-экономическим задачам в переходный период.	Бельгия, Франция, Италия – 1.070.000 долл. США.
1. Разработка «Правил поведения национальной полиции Индонезии при обеспечении правопорядка в ходе разрешения трудовых споров». 2. Подписание соглашения между национальной полицией Индонезии и социальными партнерами в целях создания гармоничных и продуктивных трудовых отношений в Индонезии на основе реализации Правил поведения национальной полиции. 3. Распространение 25.000 экземпляров Правил среди официальных лиц соответствующих подразделений полиции. 4. Распространение одной тысячи экземпляров Правил среди представителей социальных партнеров. 5. 30 офицеров полиции среднего уровня обучены в качестве инструкторов-наставников по вопросам урегулирования трудовых споров. 6. Инструкторы обучили 739 офицеров полиции и 85 представителей социальных партнеров. 7. Опубликовано учебное пособие по основополагающим принципам и правам в сфере труда и роли полиции при урегулировании трудовых споров.	Несмотря на обучение определенного числа офицеров полиции, для придания результатам проекта устойчивости потребуются постоянные и регулярные учебные занятия, чтобы обеспечить применение Правил поведения. Возможно, что для достижения цели потребуются дальнейшая финансовая и кадровая помощь.	Министерство труда США – 500.000 долл. США.

Проект/регион	Потребность	Ответные меры
Принципы и права в сфере труда, Межамериканская конференция министров труда Организации американских государств (ОАГ) (Антигуа и Барбуда, Аргентина, Багамские Острова, Барбадос, Белиз, Боливия, Бразилия, Боливарианская Республика Венесуэла, Гаити, Гайана, Гватемала, Гондурас, Гренада, Доминика, Доминиканская Республика, Канада, Колумбия, Коста-Рика, Мексика, Никарагуа, Панама, Парагвай, Перу, Сальвадор, Сент-Винсент и Гренадины, Сент-Китс и Невис, Сент-Люсия, Суринам, США, Тринидад и Тобаго, Уругвай, Чили, Эквадор, Ямайка), 2001-07 гг.	Несмотря на большое количество ратификаций восьми основополагающих конвенций МОТ странами Северной и Южной Америки, не всегда обеспечивается их реализация и полное соблюдение. Поэтому потребовалась дополнительная поддержка, чтобы основополагающие конвенции МОТ выполнялись в полном объеме.	1. Создание условий, поддерживающих устойчивое экономическое и социальное развитие в государствах Северной и Южной Америки – на основе соблюдения основополагающих принципов и прав в сфере труда. 2. Создание исследовательской базы, показывающей большое значение этих прав для достижения целей развития в регионе. Задача состоит в проведении исследований одновременно с составлением планов действий и созданием структур, утвержденных на конференции министров труда. 3. Проведение учебной деятельности для укрепления потенциала министерств труда в целях эффективного претворения в жизнь трудового законодательства и трудовых норм, закрепленных в Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, а также в других актах, регулирующих вопросы труда.
Совершенствование трудовых отношений и содействие экономическому равенству женщин в Колумбии, 2002-05 гг.	Улучшение трудовых отношений между социальными партнерами.	1. Расширение использования основных международных трудовых норм для улучшения трудовых отношений. 2. Повышение потенциальных возможностей социальных партнеров для налаживания здоровых трудовых отношений, проведения коллективных переговоров и развития сотрудничества на рабочих местах. 3. Совершенствование систем и процедур урегулирования трудовых споров в отдельных регионах и секторах.
Проекты по реализации положений Декларации (ПАМОДЕК), 2000-06 гг. (Бенин, Буркина-Фасо, Мали, Нигер, Сенегал, Того)	Более полное соблюдение положений основополагающих ратифицированных конвенций.	Приведение законодательства в соответствие с положениями основополагающих конвенций. Развитие знаний о конвенциях и законодательстве среди социальных партнеров, судей, инспекторов труда и широкой общественности.

Примеры эффективности	Устойчивость	Финансирование
1. Завершен анализ национального трудового законодательства в условиях интеграции в границах полушария. 2. Создана база данных по техническому содействию в целях развития сотрудничества между донорами и правительствами. 3. Осуществлена диагностика органов регулирования вопросов труда в Никарагуа, Гондурасе, Парагвае, Тринидаде и Тобаго, Сент-Люсии, Перу и Эквадоре, и подготовлены планы действий. 4. Распространены руководства: так, в 2006 году в Суринаме опубликовано пособие по системе органов регулирования вопросов труда, где в лаконичной и убедительной форме изложены принципы деятельности систем регулирования вопросов труда. 5. Налажено горизонтальное сотрудничество между правительствами стран. 6. Оказана помощь в реализации планов действий по регулированию вопросов труда в Гондурасе, Никарагуа, Эквадоре, Ямайке и Перу.	Устойчивость результатов проекта будет обеспечиваться с помощью существующих субрегиональных рабочих групп, министерств труда и других соответствующих форумов или механизмов, содействующих выполнению всех рекомендаций, подготовленных в течение периода действия проекта. Устойчивый характер деятельности в рамках проекта будет дополнительно обеспечиваться с помощью проектов технического сотрудничества, которые могут быть развернуты благодаря поддержке со стороны данного проекта.	Министерство труда США – 1.299.810 долл. США.
1. Подготовка учебных программ о новых методах ведения переговоров и разрешения конфликтных ситуаций. 2. Создание системы регистрации коллективных соглашений на национальном уровне. 3. Включение пособия по основополагающим принципам и правам в сфере труда в учебный план Судебной академии. 4. Разработка учебной методики под названием «Программа управления бизнесом с учетом гендерных факторов» (ПРОФЕМ). 5. Примеры опыта организации трудовых отношений в Колумбии широко рекламировались и получили широкий резонанс. Было распространено свыше 2.500 копий документально оформленных ситуационных примеров.	Устойчивость проведения обучения представляется вероятной, так как прошедшие подготовку группы и институты планируют в дальнейшем использовать собственные ресурсы. Однако, после завершения проекта нет определенности относительно устойчивости поддержания социального диалога.	2.000.000 долл. США.
Буркина-Фасо: принятие нового Трудового кодекса. Сенегал: заключение коллективных договоров и соглашений в ряде секторов. Нигер: одновременно с проектом постановления о применении Трудового кодекса был подготовлен законопроект о пересмотре трудового законодательства. Разработка критериев представительности профсоюзов; обучение 4.800 человек на 160 семинарах; показ по телевидению 27 дебатов о принципах и правах в сфере труда.	Результаты проекта ПАМОДЕК I могут носить устойчивый характер благодаря созданию различных сетей координаторов проекта в разных странах. Однако, устойчивость может быть достигнута только при политической воле в будущем. Успех проекта привел к новым запросам со стороны стран о техническом сотрудничестве, в результате чего начался проект ПАМОДЕК II, который финансируется за счет средств донора. Включенные в него страны указаны ниже.	Франция – 3.040.000 долл. США.

Проект/регион	Потребность	Ответные меры
Проекты по реализации положений Декларации (ПАМОДЕК), 2006-09 гг. (те же страны, которые участвовали в проекте ПАМОДЕК I, помимо них – Габон, Гвинея, Гвинея-Биссау, Камерун, Конго, Кот-д'Ивуар, Мавритания, Мадагаскар, Центральноафриканская Республика, Чад, Экваториальная Гвинея)	Аналогично проекту ПАМОДЕК I.	Те же цели, что по проекту ПАМОДЕК I: больше внимания уделялось свободе объединения и коллективным переговорам, а также недопущению дискриминации.
Проект по содействию основополагающим принципам и правам в сфере труда и социальному диалогу в Бахрейне и Омане, 2006-08 гг.	Внесение изменений в трудовое законодательство в соответствии с международными трудовыми нормами.	1. Создание законодательных и административных основ, отражающих основополагающие принципы и права в сфере труда. 2. Расширение знаний и повышение институциональных возможностей министерств труда Бахрейна и Омана, позволяющих им исполнять свою роль в процессе адаптации, реализации и мониторинга основных международных трудовых норм. 3. Расширение знаний и повышение институциональных возможностей работодателей и профсоюзов в целях представления своих членов и защиты их интересов. 4. Укрепление принципов трипартизма и социального диалога.
Укрепление потенциальных возможностей социальных партнеров в целях содействия социальному диалогу в Иордании (этап I: 2002-06 гг.). В сентябре 2007 г. начался новый трехлетний проект, который будет развивать успех предыдущего проекта.	Необходимость установления рациональной и эффективной среды для развития трудовых отношений путем наращивания потенциальных возможностей социальных партнеров на разных уровнях и пересмотра национального трудового законодательства.	1. Улучшение среды для развития трудовых отношений. 2. Содействие в создании адекватных основ права. 3. Формирование устойчивого и действенного механизма социального диалога. 4. Укрепление практики ведения коллективных переговоров на национальном уровне и на уровне отраслей и предприятий.

	Примеры эффективности	Устойчивость	Финансирование
	Пока еще преждевременно оценивать результаты второго этапа проекта ПАМОДЕК, который начался в 2007 г.	Пока еще преждевременно оценивать устойчивость результатов проекта.	Франция - 5.000.000 долл. США.
	Оман: была выполнена детальная учебная программа для 100 вновь назначенных инспекторов труда в Омане. Работникам оказывается помощь в преобразовании рабочих комитетов в профсоюзы (разработка мандатов профсоюзов, их уставов, внутренних правил и т.д.). Бахрейн: была завершена подготовка технического консультативного доклада для Торгово-промышленной палаты Бахрейна (ТППБ). В нем содержались оценки результатов деятельности/потенциала ТППБ в качестве социального партнера, рекомендации об их улучшении и элементы стратегии, определяющие ее социально-экономическую роль и участие в реформировании рынка труда. В Бахрейне был также принят новый закон о профсоюзах, разрешающий создание Всеобщей федерации профсоюзов (ВФП). Была организована учеба для парламентариев по вопросам свободы объединения, особенно в отношении государственного сектора.	Пока еще преждевременно оценивать устойчивость результатов проекта.	Министерство труда США – 300.000 долл. США.
	Подготовка проекта пересмотренного трудового законодательства, который, как ожидается, будет направлен в парламент в ближайшем будущем. Подготовка проекта регламента трехстороннего трудового консультативного комитета и соглашения о создании этого комитета, которое было подписано в мае 2007 г. Развитие возможностей департамента по регулированию вопросов труда/инспекции труда и создание учебного центра.	• Подготовка национальных экспертов. • Ожидается, что создание хорошо укомплектованного учебного центра укрепит не только репутацию проекта, но и устойчивость его результатов. • Учреждение национального комитета должно устранить вероятность того, что основные действия в рамках проекта утратят свой эффект в Иордании.	Министерство труда США – 1.387.240 долл. США; новый проект финансируется Испанией – 1.000.000 евро.

Проект/регион	Потребность	Ответные меры
Партнерский подход к улучшению трудовых отношений и условий труда в швейной промышленности Бангладеш, март 2002 г.-июнь 2005 г.	Повышение производительности на основе применения соответствующих положений национального трудового законодательства и передовой международной практики в швейной промышленности Бангладеш.	• Расширение потенциала Ассоциации производителей и экспортеров швейной продукции Бангладеш (АПШПБ) в качестве лидера преобразований в отрасли. • Обучение в целях применения и мониторинга национального законодательства и передовой международной практики. • Организация учебы по соответствующим вопросам для менеджеров и работников предприятий. • Создание системы мониторинга для измерения прогресса в репрезентативной выборке швейных фабрик. • Демонстрация положительного взаимного воздействия между улучшением трудовых отношений и условий труда и повышением уровня производительности.
Информирование общественности и помощь в реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда	Информирование общественности о новом трудовом законодательстве и оказание поддержки правительству, работникам и работодателям в расширении знаний о новом трудовом законодательстве и понимании его значения.	Организация ARP взаимодействовала с рядом международных СМИ для выхода на самую широкую аудиторию с помощью программ и другой продукции. Среди медиа-партнеров на международном уровне были BBC World, BBC World Service (радиопрограммы), BBC Bengali Service, BBC Brazil Service, BBC Indonesian Service, BBC Mundo (на испанском языке), BBC Arabic, BBC Caribbean Service, CNN. В проекте непосредственно были заняты свыше 170 организаций СМИ; в 68 странах были подготовлены программы для радио и телевидения, посвященные Декларации и деятельности в рамках проекта.

Примеры эффективности	Устойчивость	Финансирование
1. Обучение 400 менеджеров фабрик по вопросам трудовых отношений и условий труда. 2. В рамках проекта была также организована учеба более чем 72.000 фабричных рабочих с использованием таких разнообразных методов, как официальные классные занятия, образовательные плакаты, видеоматериалы, уличные театральные представления и радиопрограммы, передаваемые в рабочее время. 3. Проект привел к улучшению положения на отдельных фабриках, выявив те вопросы, где необходимо было изыскать решения; для каждой проблемы формировался рабочий план; кроме того, менеджеры предприятий консультировались по каждому вопросу, связанному с улучшением ситуации. Всего в ходе проекта на 302 фабриках было полностью реализовано почти 2.400 предложений и частично – почти 1.400 предложений.	В целом отсутствует определенность относительно устойчивости результатов проекта. Правительство Бангладеш, ассоциация АПШПБ, МОТ и покупатели выиграли от организации такого проекта в Бангладеш. Однако, краткосрочная устойчивость его результатов зависит от неослабной заинтересованности доноров. Долгосрочная устойчивость, вероятно, потребует расширения участия местных профсоюзов и международных покупателей.	Министерство труда США – 1.505.756 долл. США.
Уганда: были подготовлены материалы рекламного характера: 4.000 плакатов, 1.000 футболок, 600 экземпляров брошюр с вопросами и ответами о новом трудовом законодательстве, 800 листовок с фактическими данными о законодательстве. Были подготовлены тексты брошюр о законодательстве в области занятости, безопасности и гигиены труда. • В 16 районах было организовано 17 семинаров, в которых приняло участие 539 человек. • Отдельные радиостанции выпускали программы разговорного жанра. • Два события освещались в эфире в марте и августе 2006 г. Бразилия: радиопрограммы были направлены более чем 1.300 местным радиостанциям, 36 журналистов прошли учебу по тематике Декларации. Индонезия: обучение по вопросам труда было организовано для 300 журналистов, было подготовлено 16 видеороликов новостей.	Информирование общественности – не единовременная акция. Это должен быть постоянный процесс. Работа, инициированная МОТ, представляет собой лишь начало кампании, которую должно продолжить ведомство, ответственное за претворение в жизнь трудового законодательства в каждой стране. Всем социальным партнерам следует участвовать в информировании собственных членов; реализация трудового законодательства требует поддержки и взаимодействия всех партнеров.	Министерство труда США – 6.000.000 долл. США.

Проект/регион	Потребность	Ответные меры
Программа содействия сотрудничеству между администрацией предприятий и работниками (ПРОМАЛКО). Карибский бассейн, 2001-06 гг.	Содействие развитию сотрудничества между администрацией предприятий и работниками, проведение проактивной политики на рынке труда, улучшение трудовых отношений, повышение эффективности рынка труда и совершенствование трудовых норм.	Обогащение социального диалога и повышение степени доверия как основы усиления активности социальных партнеров и создания ими трансграничных сетей.
Укрепление и улучшение трудовых отношений в Тиморе-Лешти (СИМПЛАР), 2001-06 гг.	Внести вклад в социально-экономическое развитие Тимора-Лешти путем создания и функционирования эффективной системы трудовых отношений.	Укрепление групп работодателей и работников и содействие в учреждении советов по трудовым отношениям и минимальной заработной плате (меры политики и законодательство). Помощь в создании системы арбитражного урегулирования и системы разрешения трудовых споров.
Содействие демократии посредством основополагающих принципов и прав в сфере труда и трипартизма. Проект по реализации положений Декларации в Нигерии (НИДЕК), 2000-05 гг.	Способствовать реализации основополагающих принципов и прав в сфере труда с помощью механизмов, гарантирующих основные права работников и улучшающих условия на рабочем месте.	Реформирование существующего трудового законодательства и укрепление потенциальных возможностей местных участников по принятию трехстороннего подхода к решению трудовых проблем на основе социального диалога.

	Примеры эффективности	Устойчивость	Финансирование
	Обучение: 2.500 человек прошли курсы обучения по вопросам продуктивности, свыше 100 руководителей компаний, менеджеров по кадровой политике и 100 членов профсоюзов обучались навыкам поддержания трудовых отношений. Реакция предприятий: например – компания Trinidad Cement Limited включила концепции проекта ПРОМАЛКО в философию своей производственной деятельности. Карибская коммуникационная сеть (CCN) формально одобрила принципы МОТ/ПРОМАЛКО. Разработка эталонных показателей для предприятий. Распространение информации: создание интерактивного CD-ROM диска, содержащего все результаты проекта ПРОМАЛКО. Свыше 2.500 копий диска были переданы трехсторонним участникам.	В большинстве стран не были созданы местные рабочие группы. Тем не менее, прямое участие социальных партнеров повысит их способность продолжать действия, начатые в рамках проекта, после того, как из него выйдет МОТ.	Министерство труда США – 3.852.096 долл. США.
	Трудовые советы: в 2005 г. было сформировано три трехсторонних совета: Национальный трудовой совет, Совет по трудовым отношениям и Совет по минимальной заработной плате. Законодательство: проект СИМПЛАР внес существенный вклад в развитие не менее восьми законодательных инициатив, в том числе по пересмотру Трудового кодекса. Наращивание потенциальных возможностей: укрепление потенциала инспекторов труда и лиц, ответственных за урегулирование трудовых споров.	Цели достигнуты частично. Развитие потенциальных возможностей участников в создавшихся после конфликта условиях, следует осуществлять в рамках долгосрочной программы и стратегии, обеспечивая стабильное участие сторон.	Министерство труда США – 756.170 долл. США.
	Реформирование трудового законодательства: положения нового трудового законодательства должны оказать долгосрочный эффект на трехсторонних партнеров коллективных переговоров, трудовые нормы, безопасность и гигиену труда и оплату труда наемных работников. Наращивание потенциальных возможностей: меры по развитию потенциальных возможностей работодателей и работников включали создание веб-сайтов и улучшение связей между членами организаций.	Хотя в ходе проекта не был подготовлен и реализован план сохранения результативность проекта, пересмотр трудового законодательства, осуществленный в рамках проекта, должен быть сохранен в пересмотренном законодательстве.	Министерство труда США – 1.779.428 долл. США.