



Международная
организация
труда

► Конфликты и бедствия:

возможности сотрудничества между организациями
работодателей и работников



► Конфликты и бедствия:

возможности сотрудничества между организациями
работодателей и работников

© Международная организация труда, 2020
Первое издание 2020 год

Публикации Международного бюро труда охраняются авторским правом в соответствии с Протоколом 2 Всемирной конвенции об авторском праве. Тем не менее краткие выдержки из них могут воспроизводиться без получения разрешения при условии указания источника. Для получения прав на воспроизведение или перевод следует обращаться по адресу: ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, либо по электронной почте: rights@ilo.org. Международное бюро труда приветствует такие обращения.

Библиотеки, учреждения и другие пользователи, зарегистрированные в организациях интеллектуальной собственности, могут делать копии согласно лицензиям, выданным им для этой цели. Для того, чтобы найти организации интеллектуальной собственности в вашей стране, посетите сайт www.ifrro.org.

Конфликты и бедствия: возможности сотрудничества между организациями работодателей и работников, – Женева, МОТ, 2020.

Издание на русском языке

ISBN: 978-92-2-031878-2 (print)
978-92-2-031879-9 (web pdf)

Также издано на английском языке: ISBN: 978-92-2-031878-2 (print) 978-92-2-031879-9 (web pdf) (Managing conflicts and disasters: Exploring collaboration between employers' and workers' organizations); арабском языке: ISBN 978-92-2-031906-2 (print), 978-92-2-031905-5 (web pdf); французском (Gérer les conflits et les catastrophes: Examen de collaboration entre organisations d'employeurs et de travailleurs): ISBN 978-92-2-031902-4 (print), 978-92-2-031901-7 (web pdf); и испанском (Manejo de conflictos y desastres: Explorando la colaboración entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores): ISBN 978-92-2-031903-1 (print), 978-92-2-031904-8 (web pdf).

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

Ответственность за выраженные в подписных статьях, исследованиях и прочих произведениях мнения лежит исключительно на их авторах, и факт публикации не означает, что Международное бюро труда поддерживает излагаемые мнения.

Упоминание названий фирм, 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.

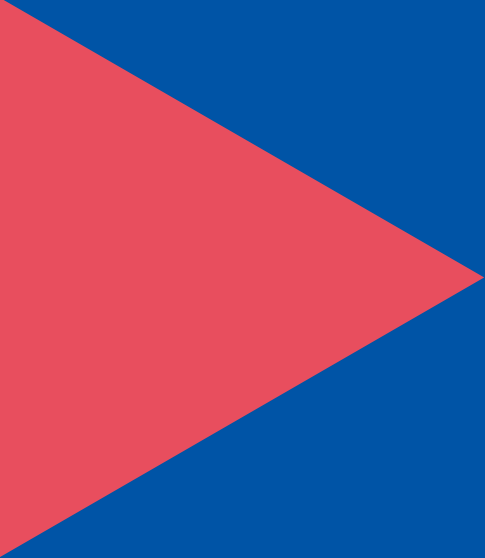
Для получения полной информации посетите наш вебсайт: www.ilo.org/publns.

Публикация Подразделения МОТ по производству, печати и
распространению документов и публикаций.

Графика, дизайн, макет, композиция, печать, электронная публикация и распространение.

Подразделение стремится использовать бумагу, сделанную из древесины,
произведенной экологически чистым и социально ответственным способом.

Код: MAS-REP



Оглавление

Предисловие	5
Благодарности.....	6
Сокращения.....	7
1 – Введение.....	9
2 – Конфликт, период после конфликта и нестабильная ситуация	13
3 – Бедствия	19
4 – Перемещение населения	27
5 – Заключительные замечания.....	31
Литература	32



Предисловие

В 2015 году Нобелевскую премию мира за «определяющий вклад в построение демократии в Тунисе после «жасминовой революции» 2011 года» получил Тунисский квартет национального диалога. Квартет, в состав которого входили социальные партнеры МОТ – Всеобщее Тунисское объединение труда, Тунисская конфедерация промышленности и торговли, Тунисская лига по правам человека и Тунисская ассоциация адвокатов, – был сформирован в момент, когда усилия по построению демократии в стране оказались под угрозой провала из-за общественных волнений. Квартет благодаря социальному диалогу и совместным усилиям стал движущей силой мирного демократического развития в Тунисе и образцом мощного сотрудничества социальных партнеров и общественных организаций.

Организации работодателей и предпринимателей (ОРП) и организации работников во всем мире вносят свой вклад в поиск решений, построение социального единства и установление верховенства закона. Социальное партнерство способствует качественному управлению, миру и стабильности и может быть двигателем экономического и социального прогресса. Даже в тяжелые времена природных катастроф, конфликтов или социальных волнений индивидуальные и коллективные усилия социальных партнеров могут положительно влиять на стабильность и всеобщее экономическое, общественное и политическое развитие.

В этой публикации рассматривается роль, которую работодатели и работники могут через свои организации играть в кризисных ситуациях, возникающих во время конфликтов и катастроф. В ней говорится о лидерской функции, которую ОРП использовали для поддержания атмосферы, способствующей непрерывной экономической деятельности, и о ключевой роли организаций работников в поддержке трудящихся, в особенности пострадавших в кризис. Важно, что в этом докладе идет речь о том, как ОРП и организации работников сотрудничают в рамках социального диалога и других инструментов коллективного действия в интересах мира, предотвращения кризисов, восстановления и укрепления потенциала противодействия.

В то время как международное сообщество неустанно трудится для выполнения целей устойчивого развития (ЦУР), в мире растет число вооруженных конфликтов и стихийных бедствий, которые представляют собой одно из крупнейших препятствий к достижению ЦУР. Сегодня около 2 миллиардов людей живет в условиях уязвимости и конфликта, при которых имеет место максимальная концентрация бедности. Это противоречит обязательству, зафиксированному Повесткой дня в области устойчивого развития на период до 2030 года, не оставить никого позади.

Мы надеемся, что этот доклад вдохновит организации социальных партнеров по всему миру к выполнению той уникальной и важной роли, которую они уже выполняют или могут выполнять в сложных ситуациях, связанных с конфликтами и бедствиями, в том числе с чрезвычайными обстоятельствами, такими как пандемия COVID-19. Усиление сотрудничества между ОРП и организациями работников до, кризисной ситуации, во время и после нее может сыграть важнейшую роль в заполнении пробелов в администрировании, оздоровлении ситуации с занятостью и созданием новых рабочих мест и совершенствовании управления рынком труда. МОТ продолжит использовать свою организационную силу – свои нормативные полномочия и принцип трипартизма – для того, чтобы своими ресурсами обеспечить поддержку общих целей.

И наконец, этот доклад отражает усилия нашей организации по совершенствованию документирования отношений между организациями социальных партнеров. Совместные усилия ОРП и организаций работников играют ключевую роль в решении проблем нашего времени, а уроками сотрудничества необходимо делиться. Мы продолжим наш совместный поиск новых знаний и будем применять эти знания для оказания поддержки своим членам.

Дебора Франс-Массен
Директор
Бюро по деятельности в интересах
работодателей (ACT/EMP)

Мария Елена Андре
Директор
Бюро МОТ по деятельности в интересах
работников (ACTRAV)



Благодарности

ОРП и организации работников внесли значительный вклад в подготовку этого доклада. В частности, хотим поблагодарить Торговую палату и Конфедерацию работодателей Багамских островов, Всеобщую конфедерацию предприятий Кот-д'Ивуара, Федерацию работодателей Кении, Промышленную палату Иордании, Ассоциацию профсоюзов Японии, Всеобщую федерацию профсоюзов Иордании, Центральную организацию профсоюзов Кении, Всеобщую федерацию профсоюзов Непала, Всеобщую федерацию непальских профсоюзов и Федерацию пакистанских рабочих за то, что они поделились мыслями о роли своих организаций и об их усилиях по восстановлению мира и стабильности.

Проведением интервью и составлением доклада занимался Оливер Ютерзонке (Oliver Jütersonke), сотрудник Центра по вопросам конфликтов, развития и обеспечения мира Женевского института международных отношений и развития, при содействии Эмилио Родригеса (Emilio Rodríguez) и Сины Зинтцмайер (Sina Zintzmeyer). Благодарим исследовательскую группу за их вклад в работу, экспертные знания и вдумчивое сотрудничество.

Также выражаем благодарность коллегам из МОТ за рецензирование и техническую помощь. Нам помогли Джули Казаги (Julie Kazagui), Ванесса Фала (Vanessa Phala) и Гэри Райнхарт (Gary Rynhart). Сотрудники Бюро по деятельности трудящихся Мохаммад Муамадзинго (Mohammad Mwamadzingo), Незам Кахуш (Nezam Qahoush) и Инвиолата Чиньянгарара (Inviolata Chinyangarara) также уделили этому проекту свое время и внимание.

Коллеги из Отдела по координации усилий по обеспечению мира и потенциала противодействия МОТ ознакомились с докладом и сделали полезные добавления. Благодарим Эву Махурин (Eva Majurin), Федерико Негро (Federico Negro), Элису Сельва (Elisa Selva) и Ньевес Томет (Nieves Thomet) за их вклад и время, которое они уделили этой работе.

И наконец, необходимо отметить работу команды МОТ, которая координировала проведение исследования. Выражаем глубокую признательность старшему координатору программ и операций Бюро МОТ по деятельности трудящихся Джей-Хи Чанг (Jae-Hee Chang) и старшему специалисту по международным трудовым нормам и правовым вопросам Бюро МОТ по деятельности трудящихся Клэр Ляовари (Claire La Hovary) за плодотворное сотрудничество.

Сокращения

ANTUF	Всеобщая федерация профсоюзов Непала (All Nepal Trade Union Federation)
BCCEC	Торговая палата и конфедерация работодателей Багамских Островов (Bahamas Chamber of Commerce and Employers Confederation)
CECC	Торговая палата работодателей Кентерберри (Новая Зеландия) (Canterbury Employers' Chamber of Commerce (New Zealand))
CGECI	Всеобщая конфедерация предприятий Кот-д'Ивуара (Confédération Générale des Entreprises de Côte d'Ivoire)
CIPC	Постоянная независимая консультативная комиссия (Commission Indépendante Permanente de Concertation (Côte d'Ivoire))
COTU	Центральная профсоюзная организация Кении (Central Organization of Trade Unions (Kenya))
CPA	Всеобъемлющее мирное соглашение (Непал) (Comprehensive Peace Agreement (Nepal))
EBMO	Организации работодателей и предпринимателей (ОРП) (Employer and Business Membership Organization)
FKE	Федерация работодателей Кении (Federation of Kenya Employers)
GDP	Валовой внутренний продукт (ВВП)
GEFONT	Всеобщая федерация непальских профсоюзов (General Federation of Nepalese Trade Unions)
GFJTU	Всеобщая федерация профсоюзов Иордании (General Federation of Jordanian Trade Unions)
JCI	Промышленная палата Иордании (Jordanian Chamber of Industry)
JTUC-RENGO	Ассоциация профсоюзов Японии (Japanese Trade Union Association)
JTUCC	Объединенный координационный центр профсоюзов Непала (Joint Trade Union Coordination Centre (Nepal))
IDMC	Центр мониторинга внутреннего перемещения (Internal Displacement Monitoring Centre)
IDPs	Внутренне перемещенные лица
IEBC	Независимая комиссия по выборам и избирательным округам (Кения) (Independent Electoral and Boundaries Commission (Kenya))
ILO	Международная организация труда (МОТ) (International Labor Organization (ILO))
NEMA	Национальное агентство по чрезвычайным ситуациям Багамских Островов (National Emergency Management Agency (Bahamas))
NRC	Норвежский совет по беженцам (Norwegian Refugee Council)
PWF	Федерация пакистанских рабочих (Pakistan Workers' Federation)
SHTA	Ассоциация гостиничного бизнеса и торговли Синт-Мартена (The Sint Maarten Hospitality & Trade Association)
UEMOA	Западноафриканский экономический и валютный союз (West African Economic and Monetary Union)
UNHCR	Управление Верховного комиссара ООН по делам беженцев (United Nations High Commissioner for Refugees)
WB	Всемирный банк (World Bank)



Введение

В этом докладе рассматривается потенциал сотрудничества между организациями работодателей и предпринимателей (ОРП) и организациями работников во время кризисов, связанных с конфликтами и бедствиями. В докладе подробно рассматривается опыт разных стран, в частности, инициативы и политики, направленные на поддержание стабильной занятости, достойного труда и коммерческой деятельности. Внимание также уделяется усилиям по укреплению потенциала противодействия в ситуациях конфликта и/или серьезного ущерба в результате природных или антропогенных катастроф. В частности, в докладе обсуждается, как ОРП и организации работников действовали и сотрудничали, применяя разнообразные формы социального диалога для предотвращения кризисов, содействия миру и обеспечения восстановления. Данное исследование показывает, какую роль ОРП и организации работников играют в этих контекстах и как такое сотрудничество в кризисных ситуациях можно усиливать и воспроизводить в других обстоятельствах.

МОТ была создана в 1919 году в рамках Версальского договора, положившего конец Первой мировой войне, как институт, который содействовал бы предотвращению перерастания социальной напряженности в открытый конфликт. Спустя сто лет, цель организации осталась неизменной. Цель 16 Повестки дня ООН в области устойчивого развития на период до 2030 года – «содействие построению мирных и инклюзивных обществ в интересах устойчивого развития, предоставление доступа к правосудию для всех и создание эффективных, подотчетных и основанных на широком участии учреждений на всех уровнях»¹. Кроме того, Декларация столетия МОТ о будущем сферы труда была принята с учетом того, что сохраняющаяся бедность, неравенство и несправедливость, конфликты, стихийные бедствия и другие чрезвычайные гуманитарные ситуации во многих частях мира представляют собой угрозу достижениям экономического и общественного прогресса и обеспечению общего процветания и

достойного труда для всех. В Декларации также признается, что достойный труд является ключевым условием устойчивого развития, решения проблемы неравенства доходов и искоренения бедности, с особым вниманием к районам, пострадавшим от конфликтов, бедствий и других чрезвычайных гуманитарных ситуаций². Какова роль ОРП и организаций работников в решении этих проблем?

Рекомендация МОТ 2017 года о занятости и достойном труде в целях обеспечения мира и потенциала противодействия № 205 (здесь и далее «P205») представляет собой отправную точку³. В ней приведены основные принципы и стратегические подходы по работе в условиях конфликтов и бедствий для государств – членов МОТ, ОРП и организаций работников⁴.

► Данный доклад отсылает читателя к P205. Эта Рекомендация адресована государствам – членам МОТ, однако она была принята трехсторонними участниками и является призывом к действию для всех.

Эта Рекомендация касается широкого круга вопросов, включая роль занятости, возможность получения дохода, достойный труд и создание устойчивых предприятий. Ее задача – укрепление социального диалога, международного сотрудничества и роли ОРП и организаций работников в уменьшении воздействия кризисов, возникающих в связи с конфликтами и бедствиями. И наконец, несмотря на наличие у МОТ полномочий и инструментов для работы по обеспечению мира и потенциала противодействия как во время представляющих угрозу ситуаций, так и после завершения конфликтов, полноценная, продуктивная и свободно избранная занятость и социальный диалог нередко представляются вторичными по отношению к политическому обсуждению, касающемуся обеспечения мира и восстановления.

1 Подробный комментарий к каждому разделу Рекомендации можно найти в публикации ILO-ACTRAV: *Workers' Guide to Employment and Decent Work for Peace and Resilience Recommendation* (No. 205) (Geneva, ILO, 2019). [МОТ-АКТРАВ: Руководство для работников по Рекомендации о занятости и достойном труде в целях обеспечения мира и потенциала противодействия (№ 205) (Женева, МОТ, 2019)]

2 См. преамбулу и п. II A xvii Декларации столетия МОТ, принятой 187 государствами в июне 2019 г.

3 Рекомендация МОТ 2017 года о занятости и достойном труде в целях обеспечения мира и потенциала противодействия (№ 205).

4 См.: <https://www.ilo.org/global/topics/employment-promotion/recovery-and-reconstruction/r205/lang-en/index.htm>. Резюме Рекомендации № 205: «Рекомендация №205 «Занятость и достойный труд в целях обеспечения мира и потенциала противодействия»: Какова роль профсоюзов? – Краткий обзор политики. АКТРАВ МОТ» (МОТ, Женева, 2018). См.: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_646852.pdf (доступ 19 ноября 2019).

Тем не менее многие конфликты с применением насилия сегодня связаны с недовольством разных групп населения существующим неравенством, несоблюдением прав человека и трудовых прав, изоляцией, отсутствием механизмов участия и диалога, а также с чувством несправедливости⁵.

- ▶ В Рекомендации № 205 не дается определение **конфликта**. В целях Рекомендации используются термины «вооруженный конфликт» и «невооруженный конфликт». Они охватывают различные ситуации, в том числе ситуации насилия, дестабилизирующие общество и экономику.
- ▶ **Бедствие** – это событие любого масштаба, которое серьезно нарушает жизнь местных общин или общества в результате сочетания опасных событий с имеющимся уровнем подверженности угрозе, уязвимости и потенциала и приводит, по отдельности или в сочетании друг с другом, к таким последствиям, как жертвы или иной ущерб для населения, а также материальный, экономический или экологический ущерб.
- ▶ **Потенциал противодействия** – способность системы, общины или общества, подверженного угрозам, противостоять последствиям угрозы, переносить их, приспосабливаться и адаптироваться к ним, трансформироваться и своевременно и эффективно восстанавливаться, в том числе посредством сохранения и восстановления своих основополагающих структур и функций на основе управления рисками.

Источник: Рекомендация МОТ 2017 года о занятости и достойном труде в целях обеспечения мира и потенциала противодействия (№ 205) и Предварительный протокол МОТ № 13-2 (пересмотренный), Международная конференция труда 2017 г., pp. 144–150.

Цель данного доклада – показать конкретные примеры проактивного совместного подхода ОРП и организаций работников к реагированию на конфликты и бедствия. Такое сотрудничество может быть направлено на обеспечение мира, предотвращение конфликтов и катастроф или на более качественную подготовку к предстоящему кризису. Также его задачей может быть более быстрое и эффективное реагирование на событие или более сбалансированное восстановление и реконструкция. ОРП и организации работников могут играть важную роль во всех этих действиях, как будет показано ниже с использованием примеров из разных стран.

- ▶ В Р205 содержится призыв к государствам – членам МОТ обеспечить проведение *консультаций и поощрение активного участия организаций работодателей и работников в процессе реализации мер планирования, осуществления и мониторинга в целях обеспечения восстановления и потенциала противодействия (п. 8(d)) и признать жизненно важную роль организаций работодателей и работников в процессе реагирования на кризисы (п. 25).*

⁵ См. , Handbook how to design, monitor and evaluate peacebuilding results in jobs for peace and resilience programmes (Geneva, ILO, 2019) [Руководство по разработке, мониторингу и оценке результатов работы по обеспечению мира и противодействия. – МОТ, Женева, 2019].



Фото солдата (вооруженные силы) (Демократическая Республика Конго) ©MOT, М. Крозет

При подготовке доклада были использованы кабинетные исследования широкого охвата, а также интервью. Интервью с представителями ОРП Багамских Островов, Кот-д'Ивуара, Иордании, Кении и Синт-Мартена проводились из Женевы в апреле-октябре 2019 года. Исследование также опиралось на многочисленные наблюдения и данные интервью, собранные авторами в ходе участия в региональных семинарах и тренингах, проведенных Бюро MOT по деятельности в интересах трудящихся (ACTRAV) в 2018 году в Африке, Азии и Латинской Америке. Также в докладе кратко рассматриваются меры по оперативному реагированию социальных партнеров на кризисную ситуацию, связанную с

распространением COVID-19. В целом, задача доклада показать инновационные пути участия ОРП и организаций работников в решении проблем, связанных с конфликтами и бедствиями. Авторы не стремились дать полный отчет о существующем положении вещей или рассказать о ситуации в глобальном масштабе.

Доклад разделен на пять частей, включая Введение. Вторая часть посвящена конфликтам, а третья – бедствиям. В четвертой части доклада кратко рассматривается общая для конфликтов и бедствий проблема: перемещение населения. В пятой, последней, части доклада представлены заключительные наблюдения по результатам анализа.

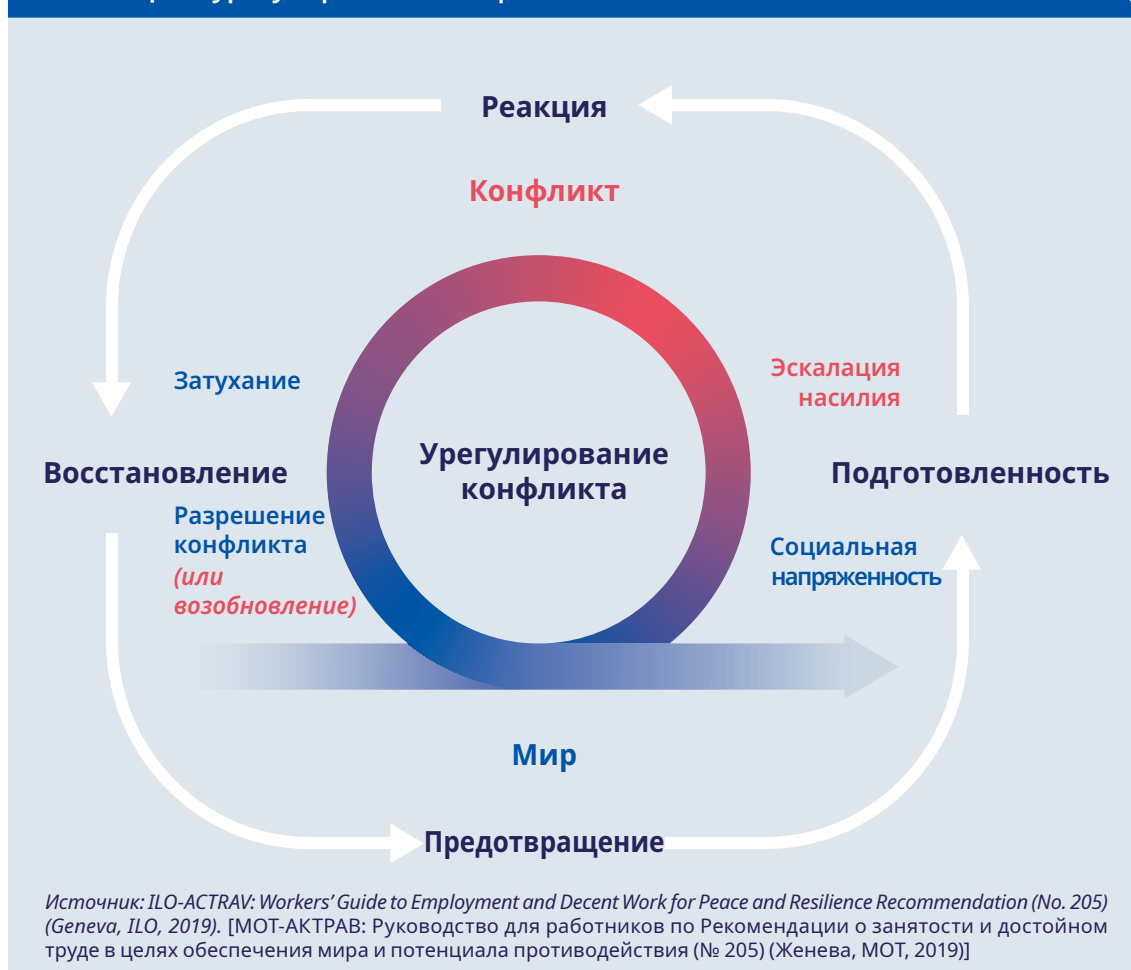


► Конфликт, период после конфликта и нестабильная ситуация

Конфликты в разных формах – от крупномасштабной военной конфронтации до повстанческих волнений, применения насилия в ходе выборов или народных восстаний и пр. – не прекращаются в разных странах по всему миру. Эти конфликты оказывают существенное влияние на занятость и возможности получения дохода, а также на достойный труд. Они ведут к нарушению верховенства права, лишают людей средств к существованию, заставляют население покидать места проживания и мешают получать образование. Конфликты также нередко ведут к распространению неформальной экономики, коллапсу системы социальной защиты и росту преступности, например торговли людьми. Особенно страдают в результате конфликтов представители социально уязвимых групп, в том числе молодёжь, инвалиды и пожилые люди.

Мирное время и конфликты можно изобразить в виде циклов, как показано на рис. 1. Этот рисунок иллюстрирует, как общество переходит от относительного мира и стабильности к кризисной ситуации, характеризующейся политической или общественной напряжённостью, которая может перерасти в насилие и в конечном итоге в вооружённый конфликт. Если заинтересованные стороны не способны предотвратить эскалацию напряжённости до уровня открытого конфликта посредством дипломатии и диалога, усилия смещаются в сторону организации эффективного реагирования. Меры реагирования включают в себя мирные переговоры и соглашения о прекращении огня, а также гуманитарную деятельность по оказанию помощи лицам, пострадавшим от конфликта. Усилия направляются на быстрое урегулирование конфликта с нахождением противоборствующими сторонами политического решения и переходом

Рис. 1. Цикл урегулирования конфликта



Источник: ILO-ACTRAV: *Workers' Guide to Employment and Decent Work for Peace and Resilience Recommendation (No. 205)* (Geneva, ILO, 2019). [МОТ-АКТРАВ: Руководство для работников по Рекомендации о занятости и достойном труде в целях обеспечения мира и потенциала противодействия (№ 205) (Женева, МОТ, 2019)]

к деятельности по обеспечению мира и восстановлению. Если не удастся прийти к долгосрочному соглашению, вооруженный конфликт может возобновиться, что приведёт к повторению цикла.

Этот раздел посвящен ключевой роли, которую ОРП и организации работников могут играть на каждой стадии цикла урегулирования конфликта, показанной на примере Кот-д'Ивуара, Кении, Непала и Шри-Ланки – четырех стран, переживших весьма продолжительные периоды масштабного насилия.

Первый пример – **Кот-д'Ивуар** – западноафриканское государство, которое долгое время считалось образцом экономического развития и политической стабильности. В 2002 году страна фактически разделилась надвое – юг остался под контролем действующего президента, а контроль над севером взяли вооруженные повстанцы, связанные с политической оппозицией. Рост насилия, отсутствие безопасности и неопределенность в сфере бизнеса крайне негативно отразились на экономике. В 2003 году уровень ВВП на душу населения был самым низким за период с 1972 по 2005 год⁶.

Вследствие вспышки насилия работники были временно уволены, и предполагалось, что по окончании кризиса их снова возьмут на работу. Это временное увольнение, которые называли *chômage technique* (техническое увольнение), по закону страны могло продолжаться не более двух месяцев. После этого работников должны были либо в полном объеме восстановить на работе, либо окончательно уволить. Когда стало очевидно, что кризис 2002 года не закончится в обозримом будущем, организации работников Кот-д'Ивуара и Всеобщая конфедерация предприятий Кот-д'Ивуара (CGECI) начали сотрудничать в рамках Постоянной независимой консультативной комиссии (CIPC).

► Одним из стратегических подходов, упомянутых в P205, является *поощрение социального диалога и коллективных переговоров* (п. 8(i)).

CIPC – это двусторонний форум представителей организаций работников и работодателей, созданный в 1995 году. Первой его задачей стала подготовка предложений и решений по вопросам труда от имени работников и работодателей для представления их на

рассмотрение правительства. Когда в 2002 году CIPC пришлось иметь дело с проблемой технических увольнений, работники и работодатели совместно выработали механизм, позволяющий продлевать режим такого увольнения на 4 месяца при условии, что работодатель в течение этого периода должен будет платить работникам не менее одной трети заработной платы. Кроме того, работодатели и работники совместно разработали системы ротации технического увольнения и полной занятости, которая позволяла обеспечить увольнение минимального количества работников и постоянное поддержание нужной работодателям производительности.

Конструктивное сотрудничество между работодателями и работниками в рамках CIPC – пример того, как можно находить решения во время сильной политической нестабильности. CIPC позволила работодателям и работникам успешно лоббировать свои предложения в правительстве – и не только в Министерстве труда, но и в органах политической исполнительной власти – на основании продуманных и совместно разработанных решений. При возобновлении насилия по политическим мотивам в 2006–2011 годах. CIPC также выступала лидером в дискуссиях по вопросу повышения минимальной заработной платы, что было воспринято как важный жест по отношению к гражданам. Когда в 2015 году трудовое законодательство Кот-д'Ивуара было реформировано, в него внесли изменения, позволявшие продлевать двухмесячное техническое увольнение на дополнительные четыре месяца с частичной оплатой.

В целом, пример Кот-д'Ивуара показывает, что наличие эффективного канала коммуникации между организациями работодателей и работников – в данном случае CIPC – может быть ключом к разрешению некоторых конфликтных ситуаций. Именно в рамках такой работы можно предотвращать негативные последствия крупных конфликтов для бизнеса и работников или хотя бы снижать их продолжительность и интенсивность путем конструктивного диалога между социальными партнерами.

Второй пример – **Кения**, еще один экономический локомотив африканского континента, недавно переживший период значительной политической нестабильности, особенно обострявшейся во время выборов. Самый серьезный эпизод имел место в 2007 году, когда сторонники двух основных политических противников – действующего Президента, Мваи Киаки (Партия национального единства) и лидера оппозиции Раилы Одинги

6 N'Zue, Felix (2006). 'State – Business Relations and Economic Growth: Empirical Evidence from Côte d'Ivoire', *Revue Ivoirienne des Sciences Économiques et de Gestion*. 10, pp.72-90. [Н'Зу, Феликс (2006). «Отношения между государством и бизнесом и экономический рост: эмпирические данные Кот-д'Ивуара». Ивуарийский журнал по вопросам экономики и управления. № 10, стр. 72-90]

(«Оранжевое демократическое движение») – вступили в жесткое противостояние после сообщений о манипулировании голосованием. Демонстрации и манифестации вскоре переросли во вспышку насилия на фоне межэтнической напряженности, нарушения прав человека, социально-экономического неравенства и политических разногласий⁷.

В течение нескольких недель после приведших к разногласиям президентских выборов 2007 года члены Центральной профсоюзной организации Кении (COTU) ездили по всей стране, стараясь по возможности ослабить напряженность и предотвратить эскалацию насилия.

► P205 настаивает на необходимости в ответ на кризисную ситуацию *формировать благоприятную среду для создания, возобновления работы или укрепления организаций работодателей и работников (п. 24(b)).*

По данным, полученным в ходе интервью, положительная репутация COTU в обществе обеспечила ей значительный политический авторитет в новом коалиционном правительстве Кибаки и Одинги, сформированном на основе соглашения о разделении власти, подписанного в феврале 2008 года. Впоследствии COTU внесла свой вклад в создание новой Конституции Кении 2010 года, которая провозгласила право на свободу объединения для всех и реальное признание права на ведение коллективных переговоров и права на забастовку. Это стало возможным в результате эффективного социального диалога.

Одновременно с этим бизнес-сообщество активно содействовало разрешению кризиса. На фоне резкого экономического спада Федерация работодателей Кении (FKE) разрабатывала проекты по предотвращению столкновений и реагированию на недовольство различных этнических групп в компаниях и на производстве. Члены FKE также вели пропаганду, направленную на предотвращение насилия, среди своих работников. В своих обращениях к ним они подчеркивали тот факт, что, прибегая к насилию на рабочем месте, работники подвергают опасности свое собственное благополучие. Поскольку групповая идентичность и этническая принадлежность использовались в

электоральной политике, целью была работа с профсоюзами, направленная на то, чтобы сделать рабочие места территорией согласия.

Интервью с представителями FKE показывают, что позитивный опыт социального диалога с профсоюзами помог ослабить конфликт на рабочих местах и предотвратить аналогичные вспышки насилия в следующих избирательных циклах, хотя для подтверждения этой гипотезы необходимы эмпирические исследования.

► P205 напоминает о *важности эффективного административного управления и борьбы с коррупцией и круговой порукой (п. 7(c)).*

В ходе подготовки к президентским выборам 2013 года FKE поддерживала открытые дебаты кандидатов в СМИ. Она также проводила закулисные переговоры с политиками, популярными лидерами и СМИ, призывая их смягчить свою предвыборную риторику. Кроме того, лидеры FKE встречались с представителями органов, обеспечивающих безопасность, в том числе с частными охранными компаниями, убеждая их не прибегать к насилию. Для мониторинга подготовки к выборам FKE координировала свои усилия с Независимой комиссией по выборам и избирательным округам (IEBC). Инициатива включала в себя и публичную поддержку судебной системы во время выборов, чтобы гарантировать ее прозрачность и нейтралитет при решении спорных вопросов. Эти инициативы и программы, несмотря на то, что не все они носили официальный характер, стали источником важных уроков, пригодившихся в ходе следующих избирательных циклов. Во время президентских выборов 2017 года вспышки насилия по сравнению с выборами 2007–2008 года были минимальными, а в тех случаях, когда споры между двумя политическими противниками грозили перерасти в насильственную фазу, FKE призвала политических лидеров умерить тон дискуссии.

В совокупности инициативы и программы, инициированные в Кении на протяжении последнего десятилетия еще раз демонстрируют важную роль, которую ОРП и организации работников могут играть в предотвращении насилия и реагировании на кризисы. Так же, как в Кот-д'Ивуаре, несмотря на непрекращающиеся

7 J. Austin and A. Wennmann: "Business engagement in violence prevention and peacebuilding: The case of Kenya", in Conflict, Security and Development, 2017, Vol. 17, No. 6, pp. 451–472 [Остин Дж., Веннманн А. «Участие бизнеса в предотвращении насилия и обеспечении мира: Пример Кении». Конфликты, безопасность и развитие, 2017, вып. 17, № 6, стр. 451–472]; Commission of Inquiry into Post Election Violence: Kenya: Report of the Commission of Inquiry into the Post Election Violence (CIPEV). (Government Printers, Nairobi, 2008) [Отчет Комиссии по расследованию столкновений после выборов: Кения. Правительственное издание, Найроби, 2008].

разногласия между профсоюзами и напряжённость среди участников трехсторонних отношений, такое сотрудничество способно привести к долгосрочным правовым и конституционным переменам, от которых выиграет все кенийское общество. В 2012 году FKE опубликовала Манифест работодателей в качестве основы для обсуждения будущего страны. В Манифесте подчёркивается, что роль работодателей состоит не только в обеспечении экономической целесообразности и прибыльности бизнеса, но и в том, чтобы «выполнять Конституцию, оставаться вне политики и вне партийности и использовать рабочие места как платформу для миротворческих усилий»⁸. Эти изложенные в Манифесте концепции иллюстрируют масштаб целей организации и длительное воздействие, которое насилие в ходе выборов 2007–2008 годов имело на все бизнес-сообщество в целом.

В случае Непала и Шри-Ланки – стран, переживших затяжные гражданские войны, – мы видим примеры усилий по урегулированию разногласий и споров ОРП и организациями работников как внутри самих организаций, так и между противоборствующими сторонами. В **Непале** крупный прорыв имел место, когда Всеобщая федерация профсоюзов Непала (ANTUF) в 2019 году решила объединиться со Всеобщей федерацией непальских профсоюзов (GEFONT). ANTUF сотрудничала с маоистами, находившимися в вооруженном противоборстве с правительством в течение десятилетий. Несмотря на то, что в 2006 году четыре крупнейшие организации работников достигли договоренности друг с другом после заключения правительства и маоистскими повстанцами Всеобъемлющего мирного соглашения (CPA) в 2005 году, последовавший за этим период был отмечен силовым противостоянием между профсоюзами. Некоторые наблюдатели, в том числе МОТ, отмечали, что, по их мнению, «конфликт переместился из политической сферы в сферу труда»⁹. Работодателям часто приходилось иметь дело с несколькими профсоюзами одновременно, а также с трудовыми спорами и забастовками, вызванными противоборством между профсоюзами. Плохие производственные отношения, таким образом,

крайне негативно сказались на деловом климате, вызвав падение инвестиций. Лишь с созданием Объединенного координационного центра профсоюзов (JTUCC) в 2007 году и после участия ANTUF в Международной конференции труда в том же году постепенно появилась возможность большего единства основных непальских организаций работников. При этом подписание Акта о труде состоялось лишь через десять лет, в том числе и потому, что некоторые профсоюзы солидаризировались с ОРП и выступили против ANTUF в ходе переговоров. Это новое трудовое законодательство нередко называют результатом, одинаково выгодным как для работников, так и для работодателей.

► В P205 говорится, что государства-члены МОТ должны в ходе консультаций с организациями работодателей и работников *пересматривать, разрабатывать, восстанавливать или совершенствовать трудовое законодательство* (п. 23(a)).

ОРП Непала, в свою очередь, также стремились предотвратить социально-экономическую стагнацию как на региональном, так и на национальном уровне. Уязвимость государственных институтов мешает развитию бизнеса и, следовательно, созданию достойных рабочих мест, которое является основной движущей силой обеспечения мира и развития¹⁰. В продолжение конфликта ОРП предпринимали усилия по продвижению инициатив по смягчению воздействия длительного кризиса, связанного с противоборством правительства и маоистских повстанцев. Например, они проводили непубличные переговоры с профсоюзами, в том числе по соглашению о повышении минимальной оплаты труда в 2003 году. В 2005 году ряд ОРП, включая Непальскую торгово-промышленную палату и Ассоциацию гостиничного бизнеса Непала, создали Нацио-

8 Federation of Kenya Employers: The Employer's Manifesto: Employers call for an improved business climate for growth and job creation from the next Government (Nairobi, FKE, 2012). [Манифест работодателей: Работодатели призывают к улучшению бизнес-климата ради роста и обеспечения занятости следующим правительством. (Найроби, FKE, 2012)].

9 Подробный анализ ситуации в Непале приведен в публикации: ILO-ACT/EMP: The role of the social partners in the Nepal peace process (Geneva, Bureau for Employers' Activities-International Labour Office, 2019) [Роль социальных партнеров в процессе мирного урегулирования в Непале. (Женева, Бюро по деятельности работодателей – Международное бюро труда, 2019)].

10 Роль, которую ОРП могут играть в уязвимых обществах в Азии, подробно рассмотрена в публикации: ILO-ACT/EMP, Enterprise creation, employment and decent work for peace and resilience: The role of employer and business membership organizations in conflict zones in Asia, Bureau for Employers' Activities, Working Paper No. 15, International Labour Office, 2016. [Создание предприятий, занятость и достойный труд ради мира и противодействия: Роль организаций работодателей и предпринимателей в зонах конфликта в Азии. Бюро по деятельности трудящихся, Рабочий документ №15, Международное бюро труда, 2016]. Документ расположен по адресу: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_581077.pdf [по состоянию на 19 ноября 2019].

нальную инициативу бизнеса за мир с целью поддержания усилий по обеспечению мира и диалога между конфликтующими сторонами.

Для процветания в любых обстоятельствах бизнесу необходима стабильность и общественные институты, действующие в соответствии с устойчивой политикой и правилами для поддержания заинтересованности инвесторов, удовлетворенности клиентов и доверия работников. В **Шри-Ланке**, где противостояние между силами правительства и тамильскими повстанцами продолжалось с 1983 года, бизнес столкнулся с такими же проблемами, как в Непале, в связи с эскалацией конфликта в конце 1990-х – начале 2000-х годов¹¹. После взрыва в аэропорту Коломбо и последовавшего за ним застоя в экономике в 2001 году ОРП усилили давление на правительство, настаивая на разрешении конфликта путем мирных переговоров.

- **P205 призывает государства – члены МОТ в ходе консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников оказывать поддержку жизнеспособным предприятиям, обеспечивающим бесперебойность деятельности, в целях поддержания и повышения уровня занятости и содействия созданию новых рабочих мест и возможностей получения доходов (п. 11(d)).**

В рамках двусторонней инициативы ОРП подготовила документ из десяти пунктов, который был подписан всеми торговыми палатами и организациями работодателей для лоббирования президента и лидера оппозиции с требованием положить конец войне¹². ОРП также выступили с инициативой под названием J-Biz для того, чтобы совместно способствовать переговорам по урегулированию конфликта. Ключевым компонентом стратегии частного сектора стала инициатива «Шри-Ланка прежде всего»¹³, которая способствовала достижению договоренности о прекращении огня в 2002 году. В результате было снято торговое эмбарго на товары с севера и вновь открыта



Нелла Фернандес говорит с шахтерами в Восточном Калимантане (Индонезия). ©МОТ, К. Коссида

основная торговая магистраль острова. Однако прекращение огня оказалось временным, и конфликт возобновился в 2009 году, когда правительственные силы Шри-Ланки в ходе военной операции одержали верх над тамильскими повстанцами.

Влияние шриланкийских профсоюзов, напротив, снижалось, согласно наблюдениям аналитиков, и в немалой степени это происходило из-за их сложных отношений с правительством по завершении конфликта. В то же время организации работников, в частности, «Нидахас Севака Сангамайя», стремились возобновить связь с профсоюзами Севера. Численность членов профсоюзов в регионах, ранее управлявшихся тамилами, постепенно растет, хотя по-прежнему требуются значительные усилия по укреплению доверия и примирению, чтобы убедить работников Коломбо вступать в профсоюзные организации.

Примеры Непала и Шри-Ланки иллюстрируют потенциал организаций работников и работодателей по сотрудничеству с разными сторонами конфликта и инициированию мирного процесса способами, отличающимися от традиционного подхода к политическим переговорам. Это также дает им возможность, несмотря на многочисленные сложности, с которыми они сталкиваются в своих усилиях по восстановлению социального диалога, внести конкретный вклад в примирение по окончании вооруженного противостояния.

11 D. Miriyagalla: Case Study, Business and peace in Sri Lanka: The roles of employer and business member organizations (Geneva, Bureau for Employers' Activities-International Labour Office, 2016). [Мириягалла, Д. Мир и война в Шри-Ланке: Роли организаций работодателей и предпринимателей. (Женева, Бюро по деятельности работодателей, 2016)].

12 Там же, стр. 18.

13 Там же, стр. 19.

Бедствия

- ▶ **Смягчение последствий** означает уменьшение или минимизацию негативного воздействия, бедствий. Негативное воздействие бедствий, в частности природных катастроф, часто нельзя полностью предотвратить, но масштаб и тяжесть воздействия могут быть серьезно уменьшены при помощи различных стратегий и действий. Меры смягчения последствий включают в себя инженерные решения и безопасное строительство, а также усовершенствование экологической и социальной политики и распространение информации.
- ▶ **Подготовленность** – это знания и возможности, выработанные правительством, организациями, ответственными за реагирование и восстановление, местными сообществами и частными лицами для эффективного предвидения бедствий, реагирования на них и восстановления после возможных, предстоящих или нынешних бедствий. Подготовленность основывается на глубоком анализе риска бедствий и хорошими связями с системами раннего предупреждения и включает планирование на случай непредвиденных обстоятельств, создание резервов оборудования и материалов, разработку мер координации, эвакуации и информирования общества, а также соответствующего обучения и проведения учений. Эти меры должны поддерживаться формальными институциональными, правовыми и бюджетными возможностями. Сходный термин «готовность» описывает способность своевременно и правильно реагировать при необходимости.

Источник: Управление ООН по снижению риска бедствий, <https://www.undrr.org/terminology/> [по состоянию на 10 февраля 2020].

Так же, как и термин «конфликт», термин «бедствие» относится к широкому кругу событий от природных (ураганы, землетрясения или наводнения), до экологических (изменение климата), биологических (эпидемии) и природных катастроф (промышленные аварии). Все они, а также многие другие, могут нарушать повседневную деятельность и привычный ход жизни общества и наносить масштабный гуманитарный и экономический ущерб¹⁴. Развитые страны обладают большим количеством ресурсов и лучшей способностью к восстановлению, а менее развитые могут страдать от бедствий значительно больше, восстановление в них происходит позднее, а сами бедствия могут ещё больше ослабить государственные и общественные институты. Некоторые из происшествий можно предотвратить, а если это невозможно, подготовленность становится ключом к смягчению последствий. Поэтому мы говорим именно об управлении в условиях бедствий: поскольку мы не можем гарантировать отсутствие бедствий,

как можно использовать имеющиеся ресурсы для того, чтобы лучше противостоять им, когда они все-таки случаются?

На рис. 2 показан циклический характер многих бедствий. Он похож на цикл конфликтов, о котором мы говорили в предыдущем разделе: ведется постоянный мониторинг погодных условий, геологической активности, ухудшения экологии и т.д. в надежде, что мы сможем заметить признаки надвигающегося бедствия как можно раньше. Чем лучше мы подготовлены, тем выше вероятность того, что мы сможем быстро отреагировать на любую чрезвычайную ситуацию и, таким образом, возможно, смягчить ее последствия¹⁵. Дальнейшие шаги заключаются в стабилизации ситуации путем сосредоточения усилий на восстановлении поврежденной инфраструктуры и помощи пострадавшему населению с последующим переходом к долгосрочной реконструкции и повышению способности противостоять катастрофам.

14 Управление ООН по снижению риска бедствий: Глобальный аналитический доклад по снижению риска бедствий (Женева, Управление ООН по снижению риска бедствий). <https://gar.unisdr.org/report-2019> [по состоянию на 19 ноября 2019 года].

15 Также см. раздел XII Рекомендации MOT № 205.

Рис. 1. Цикл управления в условиях бедствия



Теоретически ОРП и организации работников могут играть огромную роль в борьбе с бедствиями. Если ОРП способна работать с лидерами бизнеса, включая малый и средний бизнес, в деле повышения подготовленности, например к ураганам, землетрясениям или наводнениям, ущерб наносимый ими, может быть минимизирован. Кроме того, с учётом большого числа членов профсоюзов, высок и потенциал мобилизации работников для немедленного реагирования. Это иллюстрируют примеры из Новой Зеландии и Японии.

После двух крупнейших землетрясений в **Новой Зеландии** в сентябре 2010 и январе 2011 года, Торговая палата работодателей Кентербери (CECC) сыграла ключевую роль

в спасательных операциях в сильно пострадавшем городе Крайстчерч.

► P205 предлагает в качестве стратегического подхода к обеспечению восстановления и потенциала противодействия *расширение потенциальных возможностей правительств, включая региональные и местные органы власти, и организаций работодателей и работников* (п. 8(k)).

СЕСС стала одним из учредителей многосторонней частно-государственной инициативы «Восстановить Кентербери», задачей которой было помочь бизнесу в регионе выжить и восстановиться, поддерживать связь между государственными органами и компаниями и обеспечить функционирование экономики региона в период после бедствия. Участие в этой инициативе позволило СЕСС подготовить рекомендации и описания передовых практик для обеспечения готовности к будущим катастрофам по обучению управлению рисками, сотрудничеству между государством и частными компаниями, постоянная коммуникация с членами для продвижения политик и требований, и поддержка компаний в разработке планов по управлению кризисами. К моменту завершения инициативы в 2013 году она помогла 7000 компаний, предоставила гранты на сумму 5 миллиардов долларов США и позволила сохранить более 600 рабочих мест¹⁶.

Столь же впечатляющий пример, но со стороны организаций работников, показала Ассоциация профсоюзов Японии (JTUC-RENGO), сыгравшая важную практическую роль в обеспечении готовности к бедствию и в реагировании на него. Япония часто подвергается сильным ураганам и тайфунам, а в 2011 году в результате мощного землетрясения в 9 баллов по шкале Рихтера случилось очень серьезное происшествие на атомной электростанции Фукусима.

► P205 гласит, что государства – члены МОТ должны в процессе консультаций с организациями работодателей и работников обеспечивать потенциал противодействия, принимая такие меры, как *управление рисками, включая планирование на случай чрезвычайных ситуаций, раннее предупреждение, меры по сокращению рисков и готовность к осуществлению мер реагирования в чрезвычайных обстоятельствах* (п. 41(b)).

Члены профсоюзов, становящиеся волонтерами сразу после катастрофы, играют важную роль в реагировании на событие. Тот факт, что RENGU имеет децентрализованное присутствие на уровне 47 префектур Японии, означает возможность быстрой мобилизации работников для борьбы с наводнением,

ликвидации разрушений и организации убежищ. Высококачественная система информирования о чрезвычайной ситуации и передачи срочной информации, существующая в Ассоциации, являются ключевыми инструментами логистики. Последующий период восстановления включает в себя как создание временных рабочих мест, так и скорейшую (ре)интеграцию населения в рынок труда, и более долгосрочные проекты реконструкции в сфере социальной инфраструктуры и устойчивых средств существования.

Приведённые выше примеры иллюстрируют позитивную роль как ОРП, так и организаций работников, однако примеров значимого сотрудничества между ними в условиях чрезвычайных обстоятельств не так много. И все же социальный диалог на рабочих местах – это важнейший инструмент, и сотрудничество этих организаций очевидно способствует подготовке к катастрофам и своевременному реагированию на них.

► P205 утверждает, что члены МОТ *должны расширять международное сотрудничество, в том числе путем добровольного и систематического обмена информацией, знаниями, передовой практикой и технологическими новшествами в целях упрочения мира, предотвращения кризисов и смягчения их последствий, а также обеспечения восстановления и потенциала противодействия* (п. 47).

Важным видом деятельности в этом направлении могут быть совместные миссии по расследованию фактов. Так, через сто дней после того, как в 2013 году на Филиппины обрушился тайфун Хайян, представители организаций работодателей и работников вошли в состав правительственной делегации высокого уровня, собравшейся по инициативе МОТ, которая посетила японскую префектуру Иватэ – одну из трех префектур, серьезно пострадавших в результате землетрясения и цунами в 2011 году. Задачей миссии было перенять опыт Японии по восстановлению.

Несмотря на вдохновляющие примеры, построение отношений доверия между ОРП и профсоюзами остаётся большой проблемой во многих случаях: результаты интервью с

¹⁶ Подробное описание инициативы можно найти в публикации: Recover Canterbury Management Team: *A city rebuilds: The Recover Canterbury story* (Christchurch, Recover Canterbury, 2013). [Город строится заново: История инициативы «Восстановить Кентербери» (Крайстчерч, «Восстановить Кентербери», 2013)].

представителями организаций работников в ряде стран показывают, что отсутствие на работе в период мобилизации для ликвидации последствий бедствия порой дает работодателям повод для увольнения работников впоследствии. Еще одна проблема, на которую указывают многие респонденты – это отношения с государством, которые во время кризиса выходят далеко за пределы отношений с Министерством труда. Но есть и примеры значительного вклада и конструктивного взаимодействия: два из них относятся к Багамским Островам и Синт-Мартену в Карибском море, а еще один – к Пакистану.

Багамы и Синт-Мартен, находящиеся в месте слияния Карибского моря, Мексиканского залива и Атлантического океана, относятся к цепочке живописных островов, популярных среди туристов. Острова расположены на стратегически важных путях судоходства вдоль солнечных пляжей и роскошных курортов идут грузовые суда, нефтеналивные танкеры и круизные лайнеры. При этом ежегодно регион страдает от природных катастроф – ураганов, сильнейших штормов, наводнений и оползней. Только в 2016–2017 годах. Багамы пострадали от урагана «Мэтью», а весь регион, включая Синт-Мартен, пережил ураганы «Мария» и «Ирма» (шторм пятой категории), вызвавшими значительные разрушения. Когда пришел следующий ураган, восстановление после предыдущих было еще не закончено. В 2019 году Багамы пережили мощнейший шторм за всю историю – это был ураган «Дориан», принесший катастрофические разрушения. По данным интервью, проведенных для этого исследования, изменение климата, кроме того, ведет к повышению уровня моря с катастрофическими последствиями для живущих в прибрежных районах сообществ и для благосостояния местных жителей.

Правительство **Багамских островов** через Национальное агентство по чрезвычайным ситуациям (NEMA) предпринимает усилия, чтобы справиться с этими трудностями.

► P205 подчеркивает, что важно принимать во внимание *содействие полной, продуктивной и свободно избранной занятости и достойному труду, что жизненно важно для упрочения мира, предупреждения кризисов, создания благоприятных условий для восстановления и обеспечения потенциала противодействия* (п. 7(a)).

Поскольку более 80% ВВП страны зависит от погодных условий (60% ВВП приносит туристический бизнес, 10% – сельское хозяйство и 10% – рыбный промысел)¹⁷, Торговая палата и конфедерация работодателей Багамских островов (BCSEC) – активный член Национального агентства по чрезвычайным ситуациям (NEMA). В отношении предотвращения катастроф инициативы BCSEC концентрируются на раннем предупреждении и подготовке. К примеру, в 2017 году BCSEC провела семинар, на котором ее члены разработали планы по поддержанию работы бизнеса и провели оценку рисков и воздействия природных катастроф на бизнес. Кроме того, работодатели, работники и NEMA выступают организаторами и участниками семинаров и конференций для содействия сотрудничеству и предоставления экспертных мнений в случае тяжелых непредвиденных обстоятельств. Это, а также координация и сотрудничество со стороны NEMA и организаций работников, позволило работодателям и компаниям создать условия для адекватного реагирования на будущие бедствия. Так, разные стороны работали в направлении осуществления планов по непрерывной деятельности бизнеса, в частности в судоходной промышленности, ввиду ее важности для экономики страны¹⁸.

В **Синт-Мартене** в деятельность по восстановлению и реконструкции после урагана «Ирма» в 2017 году были вовлечены разные заинтересованные стороны, как на национальном, так и на международном уровне.

17 World Bank, “World Economic Indicators”, <https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators> [Accessed 20 June 2020]. [Всемирный банк, «Мировые экономические показатели», <https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators> [по состоянию на 20 июня 2020 г.].

18 В начале сентября 2019 года ураган «Дориан» нанес большой ущерб экономике Багамских Островов. См.: «Оценка воздействия и последствий урагана Дориан на Багамах» Межамериканского банка развития. <http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=EZSHARE-1256154360-486> [По состоянию на 30 января 2020 г.]. Из-за времени проведения данного исследования не было возможности вернуться и оценить развитие ситуации на месте, в особенности, роль организаций работников и работодателей в борьбе с бедствием и восстановлением.

► *В процессе подготовки и осуществления мер реагирования на кризисные ситуации члены Организации должны укреплять сотрудничество и предпринимать надлежащие шаги посредством двусторонних и многосторонних договоренностей, в том числе в рамках системы Организации Объединённых Наций, международных финансовых учреждений и других региональных или международных механизмов, обеспечивающих скоординированность мер реагирования. Члены Организации должны в полной мере использовать существующие структуры и действующие учреждения и механизмы и укреплять их сообразно обстоятельствам (P205, п. 42).*

Ураган разрушил около 36% инфраструктуры Синт-Мартена, жилых и нежилых сооружений и технической инфраструктуры, а ущерб, который он нанес экономике, в особенности индустрии туризма, составил 2,5 миллиарда евро¹⁹. В 2017 году ВВП Синт-Мартена сократился на 8,4%²⁰. Ассоциация гостиничного бизнеса и торговли Синт-Мартена (SHTA), ставшая организацией работодателей в 2010 году, вместе с национальными и международными органами, а также с организациями работников, предпринимала усилия по восстановлению инфраструктуры Синт-Мартена и укреплению потенциала противодействия. Так, например, после урагана «Ирма» руководители SHTA обсуждали последствия урагана и предлагали стратегию по возобновлению работы бизнеса и восстановлению экономики при поддержке МОТ. Члены SHTA также обсуждали правовые требования с тем, чтобы помочь работодателям разобраться в своих правах и обязанностях во время и после природного бедствия. SHTA при участии 55 отелей выпустила руко-

водство по борьбе с бедствием и высказала свое мнение относительно проекта Национального плана по восстановлению и противодействию бедствиям в Синт-Мартене, разработанного при финансовой и политической поддержке Нидерландов и с использованием технической экспертизы Всемирного банка²¹. В этом контексте SHTA также провела в ноябре 2018 года Встречу по инновациям, инициативам и контактам в промышленности (SMILE) с целью уменьшения негативных последствий ураганов для компаний и их работников. Это ежегодное мероприятие, в котором также участвует Федерация труда Наветренных островов (WIFOL) и на котором особое внимание уделяется предприятиям малого и среднего бизнеса, включает проведение семинаров и тренингов и совместную работу участников, направленных на увеличение вовлеченности компаний в деятельность по реконструкции, которую посредством тендеров финансирует Всемирный банк.

Стихийные бедствия не только влияют на занятость и доходы, но и нередко вызывают неполадки в системах социальной защиты. Для того чтобы избежать непропорционально тяжелых последствий для бедных и уязвимых слоев населения, нужно заранее позаботиться о наличии конкретных механизмов реагирования. Использование пластиковых карт для операций с наличными было впервые опробовано в Пакистане после землетрясения 2005 года.

► *В ходе реагирования на кризисные ситуации члены МОТ должны стремиться в максимально короткие сроки обеспечить основной гарантированный доход, создать, восстановить или расширить всеобщие системы социального обеспечения, а также другие механизмы социальной защиты и стремиться обеспечить реальный доступ к основным услугам здравоохранения и другим основным социальным службам... (P205, п. 21).*

19 CEDIM Forensic Disaster Analysis Group (FDA): *Hurricane Irma – Report No. 1, Focus on Caribbean up until 8th September 2017*; Economic Commission for Latin America and the Caribbean (ECLAC)-Caribbean Development and Cooperation Committee CDCC (2018) [Экспертная группа по анализу бедствий Центра по борьбе со стихийными бедствиями и технологиям по снижению риска: Ураган «Ирма» – Отчет №1, «Ситуация в Карибском бассейне до 8 сентября 2017 г.; Экономическая комиссия по странам Латинской Америки и Карибского бассейна – Комитету по развитию и сотрудничеству Карибских островов (2018)]. 'Irma and Maria by Numbers' FOCUS, March 2018, pp.1-16 [«Ирма» и «Мария» в цифрах. FOCUS, март 2018, стр. 1–16]. См. также: *Sint Maarten National Recovery and Resilience Plan: A Road Map to Building Back Better* (World Bank, 2018) [Национальный план по восстановлению и противодействию бедствиям в Синт-Мартене: Дорожная карта по качественной реконструкции (Всемирный банк, 2018)].

20 Пресс-релиз Департамента Статистики Правительства Синт-Мартена, 15 октября 2018 г. at http://www.stat.gov.sx/press_release/National_Accounts/GDP_2017_Estimate.pdf [По состоянию на 30 июня 2019 г.]

21 В числе заинтересованных сторон также были Центральный банк Кюрасао и Синт-Мартена, KPMG, Красный Крест Нидерландов и Синт-Мартена, Программа развития ООН (UNDP) и Детский фонд ООН (UNICEF).



На фото: профсоюзное собрание в Пакистане – на пути к диалогу ©МОТ/М. Крозет.

Механизмы быстрого реагирования могут обеспечить пострадавшим семьям и сообществам жизненно важную систему поддержки в тех случаях, когда люди лишаются дохода в результате стихийного бедствия. При этом для того, чтобы реагирование было эффективным, нужна полноценная база данных пострадавших работников и семей, и именно здесь организации работников и ОРП могут быть весьма востребованы. В Пакистане природные катастрофы – нередкое явление, и Федерация пакистанских рабочих (PWF) очень активно проявляет себя, участвуя в оценке ущерба, работе по выявлению тех, кому необходима немедленная помощь, и предоставлении основных продуктов питания, воды и крыши над головой. По мнению представителей PWF, профсоюзам удалось много добиться в этой сфере, в том числе благодаря хорошим отношениям с Федерацией работодателей Пакистана и работе Двустороннего совета работников и работодателей Пакистана, который предоставил необходимую платформу для диалога.

Следует отметить важность развития сотрудничества с международными заинтересованными сторонами для содействия борьбе с бедствиями. Всеобщая конфедерация предприятий **Кот-д'Ивуара** (CGECI) в 2017 году создала «Гуманитарную платформу» в ответ на растущее число стихийных бедствий, в том числе наводнений и периодов засухи, которые усугубляли трудности, вызванные описанными выше политическими проблемами.

► P205 призывает государства – члены МОТ *поддерживать сотрудничество для содействия оказанию помощи в целях развития и государственным инвестициям, и инвестициям частного сектора в реализацию мер реагирования на кризис, преследуя цель создания достойных и продуктивных рабочих мест, развития предпринимательства и расширения самостоятельной занятости* (п. 44).

Целью является объединение частного сектора и тех, кто осуществляет гуманитарную миссию, для повышения подготовленности к кризису. Такой подход основан на понимании того, что компании в большинстве случаев – это те, кто присутствует в регионе в момент кризиса и кто предоставляет гуманитарную помощь, поставляя продукты питания, питьевую воду и электричество своим работникам. «Гуманитарная платформа» была создана при поддержке Управления ООН по поддержке гуманитарной деятельности и Красного Креста Кот-д'Ивуара для более целенаправленного вовлечения частного сектора

в гуманитарную помощь. Одна из задач этой платформы состоит в разработке совместного плана с целью интеграции предотвращения кризисов, управления ими и реконструкции в деятельность компаний (в производственные циклы, деловую политику, стратегию и пр.). Так, частный сектор участвовал в деятельности по обеспечению готовности к вспышке вируса Эбола, возникшей в соседних странах. Компании мобилизовали ресурсы для предотвращения заболевания и были готовы действовать в случае, если Эбола дойдет до Кот-д'Ивуара. CGECI не ограничивается собственными рамками и обращается также к сети организаций работодателей, которая была создана – при участии организаций работников – через Совет по труду и социальному диалогу (CTDS) Западноафриканского экономического и валютного союза (UEMOA) для того, чтобы делиться опытом «Гуманитарной платформы» с другими странами-участниками.

Кризисными ситуациями являются и пандемии, такие как пандемия COVID-19 – нового инфекционного заболевания, вызванного коронавирусом, выявленным в Ухане (Китай) в декабре 2019 года. COVID-19 оказывает пагубное влияние на здоровье и безопасность людей во многих частях света и создает огромные трудности для бизнеса, занятости и уровня жизни. Эта ситуация привела к большой неопределенности в связи с введением мер изоляции, закрытием границ и принятием решений, в результате которых разрешено осуществление только жизненно важных видов деятельности. Некоторые виды бизнеса продолжают полноценно работать, оставляя своих работников на передовой, тогда как другие временно прекратили свою деятельность и вместе с работниками переживают финансовые трудности. Для выживания бизнеса и для обеспечения охраны здоровья и поддержания достойных условий труда работников, а также для решения новых проблем повседневной жизни, необходимы срочные меры и единообразие политики. Необходимо уделять особое внимание (1) работникам, выполняющим жизненно важные функции (то есть работникам здравоохранения, уборщикам, доставщикам); (2) работникам, предоставляющим услуги первой необходимости (например, продавцам в продуктовых магазинах и фармацевтам в аптеках); (3) работникам, трудовые и социальные права которых не защищены; (4) другим работникам, которые теряют работу.

Социальные партнеры объединяются на мировом, региональном и национальном

уровне, чтобы совместно реагировать на кризис, обеспечивая устойчивость предприятий, занятости и средств к существованию на основе значимого социального диалога. Международная организация работодателей и Международная конфедерация профсоюзов 23 марта 2020 года выступили с совместным заявлением, в котором, в частности, подчеркнули «самым решительным образом важную роль социального диалога и социальных партнеров в контроле за распространением вируса на рабочих местах и за их пределами, а также в предотвращении массовой безработицы в краткосрочной и среднесрочной перспективе. Для диалога, направленного на обеспечение стабильности, необходима общая ответственность»²².

На региональном уровне европейские социальные партнеры – «Бизнес-Европа», Европейская федерация профсоюзов, Европейский центр предприятий с государственным участием и Европейская ассоциация ремесленных, малых и средних предприятий (SMEUnited) – 16 марта 2020 года также выступили с совместным заявлением. Среди прочего, социальные партнеры призвали «государства-участники вкладывать средства и инвестиции для поддержания кадров, оборудования и материалов национальных систем здравоохранения, систем социальной защиты и других значимых для общества услуг», а также к «мобилизации структурных фондов и других фондов ЕС для поддержки государств-участников в деле обеспечения финансовой поддержки и выплаты пособий работникам, потерявшим работу из-за приостановки деятельности предприятий, включая работников с нестандартной занятостью и самозанятых», а также подчеркнули необходимость обеспечить «доступное кредитование и финансовую поддержку предприятиям, в особенности предприятиям малого и среднего бизнеса, пострадавшим от режима изоляции и чрезвычайной ситуации, при помощи скоординированных усилий со стороны бюджета ЕС, Европейского центрального банка, Европейского инвестиционного банка и национальных банков развития»²³.

В разных странах мира – в Бельгии, Латвии, Марокко, Пакистане, Испании, Швеции и Уганде – предпринимаются усилия по двустороннему социальному диалогу и совместному реагированию, подтверждая тот факт, что социальные партнеры играют ключевую роль в снижении рисков и реагировании на кризисные ситуации.

22 См. Совместное заявление по COVID-19 Международной организации работодателей и Международной конфедерации профсоюзов: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/20200323_joint_ioe-ituc_statement_on_covid-19.pdf [по состоянию на 23 марта 2020 года].

23 См. Совместное заявление по ситуации с COVID-19 европейских социальных партнеров: <https://www.etuc.org/en/document/european-social-partners-joint-statement-covid-19> [по состоянию на 23 марта 2020 года].



Перемещение населения

Общей характеристикой конфликтов и бедствий является перемещение людей, которые покидают свои дома и сообщества. Некоторые перемещаются внутри своей страны – они называются внутренне перемещенными лицами (ВПЛ), – в то время как другие пересекают государственные границы. Согласно подготовленному Международной организацией по миграции в 2020 году Докладу о мировой миграции, сегодня в мире 272 миллиона международных мигрантов (это 3,5% всего населения мира). Термин «миграция» относится не только к тем, кого считают беженцами или вынужденно перемещенными лицами. Многие пересекают международные границы добровольно. Но этими людьми движет не только стремление больше зарабатывать и лучше жить – важным фактором, стоящим за перемещениями, безусловно, являются потенциальные или актуальные конфликты и бедствия.

В ряде случаев инициативы по работе с перемещенными лицами независимо от их статуса возглавляются профсоюзами или ОРП.

► **P205 подчеркивает необходимость гарантий уважения прав человека и верховенства права, в том числе соблюдения основополагающих принципов и прав в сфере труда, а также международных трудовых норм, в частности тех, которые касаются занятости и достойного труда (P205, преамбула).**

В **Чили**, например, инициатива по обучению медицинских работников и других работников здравоохранения креольскому языку была запущена ассоциацией профсоюзов работников здравоохранения Multigremial de la Salud вместе с правительством Чили после того, как мужчина из Гаити умер в приемном отделении больницы из-за того, что не мог объясниться с персоналом. На Гаити сохраняется политическая нестабильность, высокий уровень насилия и продолжаются серьезные природные бедствия, такие как землетрясения 2010 года. В результате миллионы гаитян в течение последнего десятилетия уехали из своей страны, а их численность в Чили превышает 105 000 человек²⁴. Профсоюзы активно предпринимают усилия по интеграции этих мигрантов в рынок труда, одновременно помогая обеспечить им доступ к основным государственным услугам.

В **Кении** значительные усилия по интеграции мигрантов в рынок труда предпринимаются FKE. Кроме уже описанного политического насилия, страна переживает проблемы, связанные с изменением климата, которое привело к засухам и наводнениям, нехватке продуктов питания, скотокрадству и росту противоречий между регионами²⁵. Засухи и наводнения имеют тяжелые последствия для работодателей и работников, поскольку растет стоимость жизни и производства, нарушается режим работы и увеличивается напряженность между работниками и работодателями, что может приводить к борьбе между представителями разных этнических групп за скудные природные ресурсы. По подсчетам Центра контроля за внутренними перемещениями численность, ВПЛ в Кении в 2018 году была на уровне 160 000 человек, в частности из-за событий, связанных с изменением климата и постоянно тлеющим этническим конфликтом²⁶.

24 J. Charles, "How Chile is coping with an influx of Haitian migrants", in Miami Herald, 30 March 2018. [Чарльз Дж. Как Чили справляется с наплывом мигрантов с Гаити. «Майами Херальд», 30 марта 2018 г.] <https://www.miamiherald.com/news/nation-world/world/americas/haiti/article201431154.html> [по состоянию на 10 августа 2019 г.].

25 A. Linke et al.: "The consequences of relocating in response to drought: Human mobility and conflict in contemporary Kenya", in Environmental Research Letters, 2018, Vol. 13, No. 9, pp. 1–9 [Линке А. и др. Последствия переселения из-за засухи: Мобильность и конфликт в современной Кении. «Записки по исследованиям окружающей среды», 2019, вып. 13, №9, стр. 1–9]; M. Kilavi et al.: "Extreme rainfall and flooding over Central Kenya including Nairobi City during the long-rains season 2018: Causes, predictability, and potential for early warning and actions", in Atmosphere, 2018, Vol. 9, No. 12, pp. 1–30 [Килави М. и др. Мощные ливни и наводнения в Центральной Кении, включая Найроби во время сезона дождей 2018 г.: Причины, предсказуемость и возможность раннего предупреждения и действий, «Атмосфера», 2018, № 12, стр. 1–30].

26 Центр контроля за внутренними перемещениями: Информация по стране, 2019. <http://www.internal-displacement.org/countries/kenya> [по состоянию на 2 июля 2019 г.].

По подсчетам Управления Верховного комиссара ООН по делам беженцев (UNHCR), кроме ВПЛ, в Кении сегодня проживает более 450 000 беженцев и политических эмигрантов из Сомали, Южного Судана и Демократической Республики Конго²⁷. В их отношении ФКЕ также активно продвигает свои инициативы, связанные, в основном, с обучением и выработкой навыков, которые не только помогают беженцам в Кении найти работу, но и готовят их к возвращению на родину, когда это станет возможным. Как участник «Бизнес-Африки» ФКЕ считает миграцию одним из ключевых вопросов своей повестки дня на ближайшие годы²⁸.

► P205 призывает государства – члены МОТ оказывать *поддержку в отношении обеспечения источников доходов, профессионального обучения и трудоустройства для внутренне перемещённых лиц в целях содействия их социально-экономической интеграции и интеграции на рынке труда* (п. 14(а)).

Даже когда страна не переживает конфликтов и бедствий на своей территории, ОРП и организации работников часто оказываются на переднем крае усилий по работе с людьми, которые стремятся покинуть соседние государства, находящиеся в кризисной ситуации. В таком положении находится **Иордания**, у границ которой происходят конфликты в Ираке, Сирии и на оккупированной палестинской территории, а также региональные конфликты в Ливане и Йемене. Промышленная палата Иордании (JCI) участвует в различных проектах, связанных с массовыми перемещениями людей, включая ВПЛ, мигрантов и

беженцев, которые хотят избежать тяжелых последствий конфликтов и ищут новых возможностей за рубежом. По данным Управления Верховного комиссара ООН по делам беженцев, в Иордании сейчас находится около 680 000 беженцев, в основном из Сирии, а также из Ирака и Йемена²⁹.

Одна из задач, стоящих перед JCI – это разработка и осуществление мер по внедрению беженцев на рынок труда Иордании без ущерба для местных работников.

► P205 подчеркивает, что государства – члены МОТ *должны проводить консультации по вопросам доступа беженцев к рынкам труда и привлекать к участию в них организации работодателей и работников и другие соответствующие заинтересованные стороны* (п. 35).

Беженцы в Иордании работают, как на формальном, так и на неформальном рынке труда³⁰. В этой стране при поддержке МОТ проводятся совместные проекты по урегулированию положения работников-мигрантов и беженцев и содействию экономическому росту с участием JCI, Всеобщей федерации профсоюзов Иордании (GFJTU), Министерства труда и других государственных органов, международных доноров и НКО. Так, JCI и GFJTU совместно разрабатывали и осуществляли программы по урегулированию кризиса с сирийскими беженцами. В 2016 году правительство Иордании согласилось до 2021 года выдать беженцам из Сирии 200 000 разрешений на работу в рамках Иорданского соглашения – многосторонней международной

27 Данные по Кении, Управление Верховного комиссара ООН по делам беженцев, 2019. <https://www.unhcr.org/ke/kenya-operation-monthly-factsheets> [по состоянию на 10 июня 2019].

28 Ежегодный отчет Конфедерации работодателей «Бизнес-Африка», 2018. <https://www.businessafrica-emp.org/annual-reports/> [по состоянию на 10 июля 2019 г.].

29 Данные по Иордании, Управление Верховного комиссара ООН по делам беженцев, май 2019 г. <https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/69826.pdf> [по состоянию на 19 ноября 2019 г.].

30 Данные по Иордании, Управление Верховного комиссара ООН по делам беженцев. Управление постоянно обновляет информацию по ситуации с сирийскими беженцами в Иордании на сайте: <https://data2.unhcr.org/en/situations/syria/location/36>. См. также: V. Barbelet, J. Hagen-Zanker and D. Mansour-Ille: The Jordan Compact: Lessons learnt and implications for future refugee compacts, Briefing Papers – February 2018 (London, ODI, 2018) [Барбелет У., Хаген-Занкер Дж., Мансур-Иль Д. Иорданское соглашение: Уроки и последствия для будущих соглашений по беженцам. Документы брифинга – февраль 2018 года (Лондон, ODI, 2018)]; Данные по Иордании, Норвежский совет по беженцам, сентябрь 2019 г.] https://www.nrc.no/globalassets/pdf/fact-sheets/2019/q3/factsheet_jordan_sep2019.pdf [accessed 20 October 2019]. Подробная информация по программам МОТ в Иордании: <https://www.ilo.org/beirut/countries/jordan/lang-en/index.htm> [по состоянию на 20 июня 2019].



Непал © М. Крозет

инициативы³¹. Совместные проекты JCI и GFJTU включают в себя коучинг, обучение и профессиональную подготовку в разных отраслях экономики, а также выдачу разрешений на работу с целью поиска подходящих и достойных рабочих мест как для сирийцев, так и для иорданцев.

Профессиональная подготовка (например, плотников) с последующей помощью в трудоустройстве составляет основу этих инициатив. В рамках таких программ, направленных на социальное единение и мирное сосуществование, уже создано более 130 000 рабочих мест в сельском хозяйстве, производственном и инфраструктурном секторе³².

И наконец, МОТ стремится укреплять более конкретное сотрудничество между организациями работодателей и работников через программу «Партнерство по улучшению перспективы принимающих сообществ и насильственно перемещенных лиц» (PROSPECT), которая занимается решением проблем насильственного перемещения в восьми странах Ближнего Востока и Северной Африки, а также Восточной Африки и Африканского Рога. С самого начала программы были обеспечены приверженность и сотрудничество социальных партнеров, с которыми велись консультации в рамках предварительных миссий и которые участвовали, например, в посещении лагерей беженцев.

31 Иорданское соглашение: Новый целостный подход Иорданского Хашимитского Королевства и международного сообщества к решению кризиса с сирийскими беженцами. Правительство Иордании, 2016. См: <https://reliefweb.int/report/jordan/jordancompact-new-holistic-approach-between-hashemite-kingdom-jordan-and> [по состоянию на 10 мая 2019 г.]. Анализ и обзор эволюции Иорданского соглашения см.: V. Barbelet, J. Hagen-Zanker and D. Mansour-Ille: The Jordan Compact: Lessons learnt and implications for future refugee compacts, Briefing Papers – February 2018 (London, ODI, 2018) [Барбелет У., Хаген-Занкер Дж., Мансур-Иль Д. Иорданское соглашение: Уроки и последствия для будущих соглашений по беженцам. Документы брифинга – февраль 2018 года (Лондон, ODI, 2018)]; Иорданское соглашение: Обзор политики, основанный на доказательном подходе – апрель 2017 г.] См. по адресу: <https://www.rescue.org/report/jordan-compact-evidence-based-policy-review-april-2017> [по состоянию на 10 мая 2019].

32 Программа МОТ по реагированию на кризис с сирийскими беженцами в Иордании: Поддержка Иорданского соглашения: Отчет о проделанной работе, 2018 г. (Женева, МОТ, 2019). Также см. программы МОТ в Иордании: <https://www.ilo.org/beirut/countries/jordan/lang--en/index.htm> [по состоянию на 20 июня 2019 г.].



Заключительные замечания

Если эффективные совместные действия ОРП и организаций работников сопряжены с большими сложностями даже в самое беспроblemное время, можно предположить, что во время конфликтов и бедствий эти сложности только возрастают. Таким образом, хорошие институциональные возможности и поддерживающие законодательные рамки, основанные на принципах свободы объединения, в таких ситуациях становятся основой для использования конструктивного социального диалога и фактором, способствующим общественному единению. При этом можно говорить и о том, что в кризисной ситуации те, кто задействован в сфере труда, имеют максимальные возможности повлиять на происходящее. Все заинтересованы в мире и стабильности. Более того, ОРП и организации работников, благодаря своей членской базе, имеют огромный мобилизационный потенциал как для лоббирования законодательных и конституционных перемен, способствующих непрерывности работы бизнеса и сохранению рабочей силы, так и для быстрого и эффективного реагирования, когда необходимо гуманитарное содействие и работа по реконструкции.

В результатах приведенного выше анализа явно прослеживается тенденция к значительно большей фрагментированности организаций работников по сравнению с ОРП, а во время войны организации работников нередко оказываются по разные стороны линии фронта. Таким образом, содействие сотрудничеству между организациями работников становится важнейшим условием поддержания мира. В условиях бедствия недостаточная скоординированность также мешает быстрому и эффективному реагированию.

С мобилизационным потенциалом организаций работников связан и тот факт, что во многих охваченных конфликтом нестабильных странах профсоюзы действуют в ограниченном количестве отраслей, например в бюджетных организациях, и отсутствуют там, где особенно необходимы миротворческие усилия для снижения напряженности и обеспечения инклюзивности. К примеру, если работники иностранных компаний или предприятий малого и среднего бизнеса и неформальной экономики не представлены профсоюзами, значительная часть населения остается не вовлеченной в эффективное лоббирование и мобилизацию.

Возможности ОРП тоже различны. Некоторые из них обладают опытом и наделены функциями или полномочиями для предоставления услуг, необходимых предприятиям, находящимся в зоне бедствия или конфликта, и вместе с организациями работников выступают посредниками в процессе мирного урегулирования, в то время как у других ОРП ограничены возможности даже для предоставления базовых услуг.

ОРП также может быть трудно сохранить свою членскую базу и представлять интересы бизнеса при нарушении экономической структуры и разрушении формальной экономики. Деятельность предприятий также может фокусироваться на получении быстрой выгоды, а не на долгосрочных инвестициях, что приводит к сворачиванию или сокращению частного сектора и повышению уровня неформальной занятости.

Как для ОРП, так и для организаций работников ключевым моментом является транснациональное сотрудничество либо в ходе изучения опыта других стран, оказавшихся в сходных условиях, либо через общение на региональных форумах. Среди форм долгосрочного сотрудничества организаций работников хорошо зарекомендовавшая себя Балтийская профсоюзная сеть, в которую входит 22 организации с численностью более 20 миллионов человек, а также Организация африканского профсоюзного единства с 73 участниками в 53 странах и общим членством, превышающим 25 миллионов. Аналогичным форумом для ОРП является, например, сеть организаций работодателей UEMOA (Западноафриканский экономический и валютный союз).

Еще одна общая черта описанных выше ситуаций заключается в том, что ОРП и организации работников предпринимали спонтанные действия, а также тот факт, что они мобилизовались, не дожидаясь получения формальных полномочий. Такое проактивное вмешательство может служить примером для организаций во всем мире, озабоченных рисками, которым подвержена их страна, и своей потенциальной ролью в предотвращении конфликтов и бедствий, в реагировании на них и в обеспечении восстановления. Если в их планы будет входить двустороннее сотрудничество, это будет способствовать достижению лучшего результата.

Сфера труда предоставляет многочисленные возможности для участия в усилиях по разрешению кризисов. О некоторых из них, в том числе о создании платформ для диалога, укреплении экономических отношений и продвижении совместных инициатив, шла речь в данном докладе. Но, пожалуй, самое главное – это продолжение двусторонних обменов и по окончании кризиса. С учетом цикличности многих конфликтов и стихийных бедствий, важно устанавливать и поддерживать отношения доверия во время мира и стабильности. Только в этом случае могут быть созданы механизмы предотвращения или, как минимум, ослабления последствий кризисов, если они имеют место, и обеспечения центральной роли социального диалога в общих усилиях по построению мирных и инклюзивных обществ для нынешнего и будущих поколений.

▶ Литература

- Austin, Jonathan and Achim Wennmann (2017). 'Business Engagement in Violence Prevention and Peacebuilding: The Case of Kenya', *Conflict, Security and Development*, 17:6, pp. 451–472.
- Barbelet, Veronique, Jessica Hagen-Zanker and Dina Mansour-Ille (2018). *The Jordan Compact: Lessons Learnt and Implications for Future Refugee Compacts*, Policy Briefing (London: ODI).
- Business Africa (2019), *Annual Report 2018*. Available at: <https://www.businessafrica-emp.org/annual-reports/> (Accessed 10/07/2019).
- Center for Disaster Management and Risk Reduction Technology-CEDIM (2017). 'Forensic Disaster Analysis Group-FDA', *Hurricane Irma – Report No. 1*.
- Charles, Jacqueline, "How Chile is coping with an influx of Haitian migrants", in *Miami Herald*, 30 March 2018. Available at: <https://www.miamiherald.com/news/nation-world/world/americas/haiti/article201431154.html> [accessed 10 Aug. 2019].
- Commission of Inquiry into Post Election Violence-CIPEV (2008). *Report of the Findings of the CIPEV* (Nairobi: Government Printers).
- CRED (2019). *Natural Disasters 2018* (Brussels: CRED).
- Department of Statistics, Government of Sint Maarten. *Press Release*. 15/10/2018. http://www.stat.gov.sx/press_release/National_Accounts/GDP_2017_Estimate.pdf [Accessed 30 June 2019].
- Department of Statistics of Sint Maarten. *2019 Labour Force Survey*, 04/04/2019. Available also at http://www.stat.gov.sx/downloads/LFS/Results_STAT_Labour_Force_Survey_2018.pdf [Accessed 30 June 2019].
- Economic Commission for Latin America and the Caribbean (ECLAC)-Caribbean Development and Cooperation Committee-CDCC (2018). 'Irma and Maria by Numbers' *FOCUS*, March 2018, pp.1–16.
- Federation of Kenyan Employers-FKE (2012). *The Employer's Manifesto: Employers Call for an Improved Business Climate for Growth and Job Creation from the Next Government* (Nairobi: FKE).
- Government of Jordan (2016). *The Jordan Compact: A New Holistic Approach between the Hashemite Kingdom of Jordan and the International Community to deal with the Syrian Refugee Crisis*. Available at <https://reliefweb.int/report/jordan/jordan-compact-new-holistic-approach-between-hashemite-kingdom-jordan-and> (Accessed 10 May 2019).
- Infar, Efraim-Ed. (2013). *The Arab Spring, Democracy and Security*, (London-New York: Routledge).
- International Criminal Court (ICC), *Situation and Cases*. <https://www.icc-cpi.int/kenya/Pages/default.aspx> (Accessed 15 May 2019).
- Internal Displacement Monitoring Centre-IDMC (2019) at <http://www.internal-displacement.org/countries/kenya> (Accessed 02 Jul 2019).
- International Labour Organization ILO-ACT/EMP (2019). *The Role of the Social Partners in the Nepal Peace Process* (Geneva: Bureau for Employers' Activities-International Labour Office).
- International Labour Organization (2019). *ILO Response to the Syrian Refugee Crisis in Jordan: Programme of Support to the Jordan Compact. Progress Report 2018*. (Geneva: ILO).
- ILO-ACTRAV (2018), *Policy Brief- Recommendation N°205 on Employment and Decent Work for Peace and Resilience: What Role for Trade Unions?* (Geneva: International Labour Organization).
- International Labour Organization ILO-ACT/EMP (2017). *Disaster Risk Reduction and Disaster Management in Myanmar: the Roles of Employer and Business Membership Organizations* (Geneva: Bureau for Employers' Activities-International Labour Office).
- International Labour Organization-ILO (2017). *Recommendation N°205: Employment and Decent Work for Peace and Resilience* (Geneva: ILO).
- International Labour Organization ILO-ACT/EMP (2016). *Business and Peace in Sri Lanka: the Roles of Employer and Business Member Organizations* (Geneva: ILO).
- International Labour Organization ILO-ACT/EMP (2016). *Enterprise Creation, Employment and Decent Work for Peace and Resilience: The Role of Employer and Business Membership Organizations in Conflict Zones in Asia* (Geneva: Bureau for Employers' Activities-International Labour Office).
- International Labour Organization (2016). *Decent Work in Situations of Fragility, Conflict and Disasters: Guide* (Geneva: ILO).
- Kilavi, Mary *et al.* (2018). 'Extreme Rainfall and Flooding over Central Kenya Including Nairobi City during the Long-Rains Season 2018: Causes, Predictability, and Potential for Early Warning and Actions', *Atmosphere* 9:12, pp.1–30.
- Linke, Andrew, F. Witmer, J. O'Loughlin, J. McCabe, and J. Tir (2018). 'The Consequences of Relocating in Response to Drought: Human Mobility and Conflict in Contemporary Kenya', *Environmental Research Letters*, 13, pp.1–9.
- N'Zue, Felix (2006). 'State – Business Relations and Economic Growth: Empirical Evidence from Côte d'Ivoire', *Revue Ivoirienne des Sciences Economiques et de Gestion*. 10, pp.72–90.
- Recover Canterbury Management Team (2013). *A City Rebuilds: The Recover Canterbury Story* (Christchurch: Recover Canterbury).
- Sint Maarten-World Bank (2018). *Sint Maarten National Recovery and Resilience Plan; a Road Map to Building Back Better* (World Bank).
- United Nations High Commissioner for Refugees (2019), 'Kenya Fact Sheet', available at <https://www.unhcr.org/ke/kenya-operation-monthly-factsheets> (Accessed 10/06/2019)
- UNHCR, *Jordan Factsheet*, May 2019. <https://data2.unhcr.org/en/situations/syria/location/36>
- United Nations Office for Disaster Risk Reduction-UNDRR (2019), *Global Assessment Report on Disaster Risk Reduction 2019* (Geneva: UNDRR).
- World Bank, 'World Economic Indicators' at <https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators>

Контакты:

**Бюро МОТ по деятельности
в интересах работников
(ACTRAV)**

Международное бюро труда
Route des Morillons 4
CH-1211 Geneva 22
Switzerland

Тел. +41 22 799 70 21
e-mail: actrav@ilo.org

**Бюро по деятельности
в интересах работодателей
(ACT/EMP)**

Международное бюро труда
Route des Morillons 4
CH-1211 Geneva 22
Switzerland

Тел. +41 22 799 77 48
e-mail: actemp@ilo.org