

ГЛОБАЛИЗАЦИЯ

**ПРОФСОЮЗНОЕ
РУКОВОДСТВО**

СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие	5
Введение	6
ЧАСТЬ 1. ГЛОБАЛИЗАЦИЯ И СОЛИДАРНОСТЬ	
Суть глобализации	7
Составляющие глобализации	8
1. Прямые иностранные инвестиции	8
2. Финансовые рынки	8
3. Дерегулирование и либерализация	10
4. Глобализация и государственный сектор	11
5. Технологии	13
Значение глобализации для работников	13
Структура международных профсоюзов	14
Более ста лет профсоюзного движения	14
Международные профсоюзные организации	16
Организации, объединяющие национальные центры	16
Организации, объединяющие национальные профсоюзы	17
Защита прав и установка стандартов	19
Универсальность и неделимость прав профсоюзов	19
Международные трудовые стандарты и МОТ	20
Трехсторонняя организация	20
Международные основы социальной справедливости	24
Международные финансовые институты	24
Права работников в торговых инвестиционных и соглашениях	35
Реакция стран	28
Транснациональные корпорации	28
ТНК и профсоюзы	29
ТНК и правительства	30
Международные инструменты и кодексы поведения	31
Международные трудовые отношения	32
Советы компаний	32
Рамочные соглашения	36

ЧАСТЬ 2. МЕЖДУНАРОДНОЕ ИЗМЕРЕНИЕ ПРОФСОЮЗНОЙ РАБОТЫ

Солидарность, а не благотворительность	38
Признание международного измерения	38
Первый шаг – вступить в международную профсоюзную организацию	40
Куда вступать?	43
Практическая международная солидарность	44
Сфера действия международной солидарности	45
Просьба о международной солидарности и ее проявление	45
Помните об отличиях	45
Уважайте структуру	46
Информация о компании и ее получение	50
Поиск информации	50
Проведение исследований и международное измерение	54
Международная профсоюзная кампания	56
Зачем участвовать в кампаниях	56
Кампании в защиту прав профсоюзов	56
Кампании против предприятий	59
Кампании по созданию профсоюзов	61
Общие кампании	62
Когда участвовать в кампаниях	63
Как участвовать в кампаниях	64
Обеспечение сотрудничества	64
Планирование и подготовка	65
Поддержание связей	65
Разбор кампании и оценка результатов	66

ПРИЛОЖЕНИЯ

Международные профессиональные секретариаты	67
Другие международные профсоюзные организации и МОТ	75
Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда	76
Введение в трехстороннюю декларацию МОТ о принципах, касающихся транснациональных корпораций и социальной политики и введение в принципы ОЭСР для транснациональных корпораций	80
Базовый кодекс поведения в сфере труда МКСП/МПС	82

ПРЕДИСЛОВИЕ

Глобализация стала реальностью. Может быть, жестокой реальностью. Вслед за массовыми террористическими атаками мир в еще большей степени осознал значение глобального управления и регулирования, то, что ставками становятся человеческие жизни. Терроризм обострил дискуссию, он сделал еще более важными и жизненными вопросы стратегии, обсуждаемые в этом документе.

Глобализация воздействует на нашу жизнь как граждан и профсоюзных активистов. Профсоюзы пытаются придать глобализации человеческие черты, создать на международном уровне некие правила, которые бы защищали права работников. Для этого профсоюзным активистам необходимо активно и эффективно участвовать в международных дебатах, вовлекать корпорации, правительства и международные органы в диалог по правам работников, социальным вопросам и воздействию глобализации.

Задача этой книги – помочь лидерам и членам национальных и местных профсоюзов в обсуждении вопросов, связанных с глобализацией. Она разработана также как инструмент по внедрению международного измерения в профсоюзную работу. Очевидно, что мировая экономика воздействует на работников, членов их семей и общество, в котором они живут. Всё это диктует необходимость объединения работников и их

профсоюзов во всем мире. Мы ищем способы понять глобализацию и создать более мощную и эффективную международную солидарность, а потому необходимо эффективное участие профсоюзных активистов в международном профсоюзном движении.

Мы разделяем одни и те же профсоюзные принципы как на международном, так и на местном и региональном уровнях. Среди них право всех работников создавать независимые профсоюзы и вступать в них и убежденность в том, что минимальные трудовые стандарты должны применяться повсеместно. Необходимо более эффективно вовлекать в нашу работу работодателей на международном уровне. Для достижения этих целей, представляющих собой нашу общую миссию, и существуют демократические профсоюзные организации, делающие международную профсоюзную солидарность реальной, полезной и эффективной.

На прошедшем в 1996 г. Всемирном конгрессе МКСП, центральной темой которого стали "проблемы, связанные с глобализацией", докладчики один за другим рассказывали о проблемах работающих мужчин и женщин в непрерывно изменяющемся мире. Были подняты вопросы отсутствия гарантий занятости, невыплаты заработной платы, возросшей интенсивности труда, авторитарного управления, срыва работы профсоюзов, дискриминации, детского труда вместо

получения образования, опасных и не отвечающих санитарным нормам условий труда и трудностей, мешающих эффективному распространению наших взглядов.

Всё это хорошо нам известно проблемы, которыми занимаются профсоюзы, но к ним был применен другой подход – подход с точки зрения глобализации и нарастающего воздействия предпринимательской деятельности на жизнь работников, независимо от того, работают они в международных или других компаниях или в государственном секторе.

Очевидно, что международная профсоюзная солидарность – сотрудничество членов профсоюзов, местных профсоюзов, национальных профсоюзов, национальных центров и международных профсоюзных организаций – может сыграть решающую роль. Это профсоюзное "руководство пользователя" глобализации представляет собой лишь часть обширной и непрекращающейся работы по созданию более мощного, всеобъемлющего профсоюзного движения, которое должно внести более весомый вклад в защиту человеческого достоинства и прав работников, в социально-экономическое развитие и справедливость.

*Билл Джордан,
Генеральный секретарь
МКСП*

ВВЕДЕНИЕ

Задачей настоящего руководства является рассмотрение непосредственного влияния растущей интеграции мировой экономики на работников и их профсоюзы. Руководство предназначено для использования при обучении профсоюзных работников, а также в качестве пособия для профсоюзных активистов, участвующих в международной деятельности.

Книга состоит из двух частей. Часть первая оценивает влияние глобализации на профсоюзы и описывает международное профсоюзное движение. В ней рассматриваются основные цели международного профсоюзного движения; защита и пропаганда прав профсоюзов и трудовых стандартов, а также создание международной правовой основы социально-экономической справедливости. В её завершении говорится о вызове, который бросают международные компании традиционной роли профсоюзов, и международной кооперации профсоюзов в убеждении общих работодателей.

Часть вторая посвящена тому, как справляться с трудностями, которые создаёт глобализация для всех профсоюзов, независимо от того, являются они местными или национальными профсоюзами или национальными центрами. В ней подчёркивается необходимость вступления в международные профсоюзные организации, среди которых особая роль отводится Международным производственным секретариатам (МПС)¹. В ней также рассматривается опыт профсоюзов в обращении за международной солидарностью и её проявлении и важность проведения съездов и передачи друг другу информации о транснациональных корпорациях (ТНК).

Это руководство подготовлено Глобальными Союдами. Оно стало плодом сотрудничества МКСП, Глобальных Профсоюзных Федераций и TUAC (Профсоюзного консультативного совета).

Мы хотим выразить особую благодарность ACTRAV, Бюро МОТ по деятельности трудящихся. Поддержка ACTRAV сделала возможным публикацию этого руководства. Это лишь один пример существенной поддержки, оказываемой ACTRAV профсоюзам всего мира. Чтобы получить дополнительную информацию о работе ACTRAV, посмотрите обзор направлений деятельности ACTRAV в конце главы 3. Более существенная информация может быть найдена на вебсайте ACTRAV <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/>

¹ По решению, принятому в январе 2002 г., Генеральной Конференцией Международных профессиональных секретариатов, МПС будут называться Глобальные профсоюзные федерации без использования аббревиатуры. В настоящем пособии мы будем использовать прежнее название – МПС.

ЧАСТЬ ПЕРВАЯ

ГЛОБАЛИЗАЦИЯ И СОЛИДАРНОСТЬ

СУТЬ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

Глобализация является своего рода взаимозависимостью, степень которой выходит далеко за рамки расширения международной торговли, что было основным показателем интернационализации экономики в прошлом. В неё входит интеграция производства независимо от национальных границ со значительным увеличением объёма международных инвестиций, сделанных транснациональными корпорациями. Например, производство автомобилей, которое на протяжении почти столетия велось на национальном уровне и было географически сконцентрировано, теперь ведётся на мировом уровне, когда автомобили нередко собирают из компонентов, производимых большим количеством компаний-поставщиков, расположенных в десятках стран мира. General Motors насчитывает 100 тыс. компаний-поставщиков по всему миру.

Глобализация – это не просто изменение отношений производства и сбыта. Услуги по доставке и торговле, предоставляемые как частным, так и государственным сектором, хотя всё ещё и приспособлены к условиям местных рынков, всё чаще предоставляются транснациональными корпорациями. Один из аспектов глобализации – нередкое существование развитой и сложной системы поставщиков.

Глобализация также предполагает беспрецедентно быстрое и мощное движение капитала. Такая взаимозависимость и интеграция обеспечивается и развивается при помощи новых, особенно информационных, технологий.

Несмотря на то, что глобализация связана с целым рядом технологических и прочих изменений, которые способствовали созданию более тесных связей в мире, на её развитие также оказывают сильное влияние и идеологические моменты. Возник догмат "свободного рынка", который преувеличивает мудрость и роль рынков, а также действующих лиц этих рынков, в организации человеческого общества. Выработка стратегии ответственной глобализации требует проведе-

ния анализа, который бы отделил то, что является догматом, от того, что действительно неизбежно. В противном случае глобализация будет являться слишком удобным оправданием и предложением антисоциальной политики и осуществления деятельности, направленной на подрыв прогресса и разрушение общества.

Насколько мы знаем, глобализация имеет глубокую социально-политическую подоплёку. Она может нести угрозу большей части населения планеты из жизни общества, безработицу и углубление неравенства в уровне заработной платы и доходов. Она всё больше затрудняет решение вопросов экономической политики и корпорационного поведения на чисто национальной основе. Она также привела к определённой утрате контроля со стороны демократических институтов развития и экономической политики.

Разрыв между богатыми и бедными увеличивается во всём мире. В 1960 г. соотношение доходов между 20 % самых богатых и 20 % самых бедных стран мира было 30 к 1. К 1990 г. это соотношение выросло до 60 к 1, а к 1997 – до 74 к 1. По утверждению Мирового банка, на протяжении последних двадцати лет уровень дохода в странах региона Сахары в Африке падал на 0,7% в год, тогда как средний уровень дохода в странах с развитой промышленностью рос на 2,0% в год. На протяжении последних десяти лет доход граждан с высоким доходом в развитых странах рос намного быстрее среднего дохода, тогда как всё больше семей живут на доход от нестабильных, низкооплачиваемых должностей или на социальные пособия.

Наша задача не в том, чтобы остановить глобализацию или попросту не замечать её. Следует найти способы управлять изменениями, регулировать и структурировать глобализацию так, чтобы она соответствовала общественным настроениям, поддерживала основные права и неслала процветание максимально большему числу людей. Общей задачей профсоюзов является воздействие на политику на международном уровне, убеждение правительств и предприятий в необходимости признать воздействие глобализации на общество и делать нашу солидарность практической и эффективной.

Составляющие глобализации

Глобализация стала результатом определённого развития и действия взаимосвязанных процессов. Среди них:

- рост объёмов и относительной значимости прямых иностранных инвестиций, делающих роль транснациональных корпораций более важной;

- интернационализация финансовых рынков;
- развитие и распространение коммуникационных и транспортных технологий;
- дерегулирование и либерализация;
- приватизация государственного сектора.

1. Прямые иностранные инвестиции

На протяжении последних тридцати лет международная экономическая взаимозависимость была обусловлена в большой степени значительным ростом объёма прямых иностранных инвестиций (ПИИ – создание иностранцами производственных фондов или приобретение ими активов). До 1970-х годов международная деятельность заключалась в основном в обмене товарами и услугами между государствами, торговля была основной движущей силой международной экономики. С того времени значение движения капитала в мировой экономике выросло. Центральную роль в этой изменяющейся системе играют транснациональные корпорации, учреждения, занимающиеся прямыми иностранными инвестициями. Компания не является транснациональной только потому, что она продаёт свою продукцию за границу; для этого необходимо фактически частично перенести свою деятельность за границу путём вложения инвестиций.

В 1980-х годах объёмы международной торговли росли в два раза быстрее, чем валовой национальный продукт (ВНП). А объёмы пря-

мых иностранных инвестиций росли в два раза быстрее, чем объёмы торговли. Это демонстрирует растущую роль транснациональных корпораций в мировой экономике.

По данным отчёта о всемирной инвестиционной деятельности, составленного Конференцией ООН по торговле и развитию (ЮНКТАД) в 1999 г., объёмы иностранных операций, совершённых транснациональными корпорациями в 1998 г., достигли 11000 миллиардов долларов США. Это в полтора раза превысило объёмы мирового экспорта, равного 7000 миллиардов долларов США. Другими словами, объём прямых иностранных инвестиций сегодня представляет собой более мощный и видимый аспект глобализации, чем мировая торговля. Кроме того, на эти предприятия приходится значительная доля мировой торговли. По оценке ЮНКТАД, доля торговли внутри компаний составляет приблизительно одну треть от общих объёмов. В результате рост международного производства объединяет не только рынки, но ещё и производственные системы отдельных стран, что отличается от того, что происходило в международной интеграции в прошлом.

2. Финансовые рынки

Бреттон-Вудская валютная система, созданная после второй мировой войны для обеспечения некоторой стабильности международных обменных курсов и приведшая к появлению международных финансовых институтов (таких, как Международный валютный фонд (МВФ) и Мировой банк), рухнула в 70-х годах; при этом были введены плавающие обменные курсы. Контроль над капиталом был в значительной степени снят. За этим последовало случившееся в 1980-х годах дерегулирование финансового сектора. В результате началось сильнейшее движение капитала по всему миру. Ежедневный объём финансовых сделок превышал 1,5 триллиона (1500 миллиардов) долларов США. Вырос объём международных займов; происходит постоянное формирование и реорганизация новых финансовых институтов.

Финансовые рынки и основные их игроки приобрели такое значение, что полномочия национальных правительств оказались значительно ограничены. В ситуации утраты национального суверенитета не появилось, однако, эффективных международных правил, которые управляли бы этими рынками, что было продемонстрировано спекуляциями на экономическом и финансовом кризисе, который начался в 1997 г. в Азии и распространился по всему земному шару. Кризис также чётко показал, что основными его жертвами становятся местные работники. Им приходится жить с разрушительными последствиями глобализации, которая "сбилась с пути" (см. врезку).

В международном профсоюзном движении и, по сути, в мировом сообществе в целом нарастает уверенность в том, что необходимо помешать дальнейшим отрицательным последствиям распространения этих процессов. На про-

тяжении многих лет МКСП выступала с многочисленными предложениями внедрить новое эффективное международное регулирование этих процессов.

Одна из целей – приглушить спекулятивные явления, сделав их более дорогостоящими для финансовых торговцев, и снизить риск крупномасштабного финансового кризиса. Среди предлагаемых мер введение налога Тобина на краткосрочные финансовые сделки. Это способ скорректировать рынок, не жертвуя при этом преимуществами, которые предоставляет мобильность капитала.

Необходимо создать новую структуру мировой финансовой стабильности и устойчивого развития, реформировать МВФ и Мировой банк так, чтобы их программы поощряли хорошее управление и соблюдение прав человека и ос-

новых трудовых стандартов, рост уровня занятости, снижение уровня бедности и осуществление общественного обслуживания в ключевых сферах.

Целью этих мер является смещение операций на финансовых рынках от спекулятивных сделок и краткосрочных вложений, направленных на извлечение выгоды, в сторону долгосрочных производственных вложений, гарантирующих уверенную занятость. Эти меры будут способствовать тому, чтобы правительства и международные органы решали социальные проблемы, которые зачастую являются причиной финансовой напряжённости и нестабильности. Кроме того, они станут опорой устойчивого развития, сочетающего в себе реструктуризацию и социальную справедливость.

МИРОВАЯ ЭКОНОМИКА И ФИНАНСОВЫЙ КРИЗИС

"В результате азиатского и российского финансово-экономического кризиса спад охватил треть мировой экономики. Основное бремя легло на плечи трудящихся, малоимущих и особенно женщин. В Азии уровень жизни значительно снизился, а безработица стремительно выросла; в России четвертая часть работающих не получала зарплату в течение шести месяцев. Банкротства предприятий привели к ещё большей нищете. Сохраняется риск распространения кризиса на страны Африки и Латинской Америки, в которых уже наблюдается снижение экономического роста и отказ от перспектив увеличения уровня занятости и снижения нищеты. В других регионах, особенно в странах Европейского Союза и США, продолжается экономический рост, хотя и несколько замедленный. Однако мировая экономика взаимосвязана, и падение объёмов торговли и опасная неустойчивость фондовых рынков угрожают привести к действительно мировому экономическому спаду, падению спроса и производства, что окажет разрушительное воздействие на уровень занятости.

Основной причиной кризиса послужило проведение социально-экономической политики, поддерживающей глобализацию, и стремление к финансовой либерализации без соответствующего национального и международного регулирования. Мощный поток краткосрочных кредитов и портфельных инвестиций обрушился на зарождающиеся финансовые рынки без какой-либо системы отчётности, прозрачности и разумного регулирования. Банкиры и финансовые институты дали огромное количество ошибочных оценок, ценой которых стала массовая потеря рабочих мест, в том числе и в финансовом секторе. Кризис вскрыл множество местных проблем, таких, как коррупция и институциональная несостоятельность, проявившаяся с развалом различных фондов вроде фондов долгосрочного управления капиталом.

С начала этого кризиса в Таиланде в 1997 г., институты Бреттон-Вудса (МВФ и Мировой банк), а также страны Большой семёрки, играющие основную роль в международной экономической политике, избрали стратегию сдерживания. Число жертв кризиса растёт, а потому можно сказать, что это сдерживание закончилось провалом. Кризисы в мировой экономике были основной темой для обсуждения на прошедшем в этом году Ежегодном собрании МВФ и Мирового банка, но правительства не смогли договориться об эффективных действиях. Страны Большой семёрки должны вести согласованную деятельность по привнесению спроса в мировую экономику для того, чтобы предотвратить мировой экономический спад, восстанавливая экономический рост и стимулируя создание рабочих мест. Согласно сделанному в октябре 1998 г. заявлению министров финансов и руководителей центральных банков, необходимо также создать регулятивную базу для того, чтобы не допустить подобное распространение кризиса в будущем".²

² Отрывок из заявления МКСП-ПКК о мировом экономическом кризисе. Декабрь 1998 г.

3. Дерегулирование и либерализация

В результате мировой, региональной и двусторонней торговли и переговоров об инвестициях многие страны понизили барьеры для торговли и инвестиций. Среди этих барьеров торговые квоты и тарифы, а также национальный контроль над капиталом. Хотя дерегулирование и либерализация в различных странах идут разными темпами, это мировая тенденция. Основные финансовые институты, такие, как МВФ и Мировой банк, тоже отчасти несут ответственность, оказывая содействие и обеспечивая внедрение в свои программы рыночной экономической политики.

В 1980-х и 1990-х годах произошло расширение мирового рынка, так как многие развивающиеся страны, особенно азиатского региона (многие из них – под давлением программ МВФ и Мирового банка по реструктуризации), ощутили мощный приток инвестиций и стали расширять экспортную деятельность. Экономические реформы часто включали в себя приватизацию крупных государственных предприятий и резкое сокращение общественного обслуживания. С распадом социалистического блока многие страны с централизованно планируемой экономикой также стали активными участниками мирового рынка.

Одной из основных движущих сил, способствовавших увеличению объёмов мировой торговли, стало создание рамочных межправи-

тельных соглашений на мировом и региональном уровнях. На мировом уровне переговоры в рамках ГАТТ (Генерального соглашения о тарифах и торговле), позже реорганизованного во Всемирную торговую организацию (ВТО), которые ведутся на протяжении последних 50 лет, привели к тому, что в мире остаётся всё меньше и меньше торговых ограничений и во всё большем количестве секторов заключаются всемирные соглашения по либерализации торговли. На региональном уровне создание зон свободной торговли и принятие прочих региональных экономических мер стимулировало увеличение объёмов торговли между участвующими странами. Практически во всех частях света в той или иной форме существуют региональные соглашения или группы стран свободной торговли (как, например, Европейский Союз в Европе, договор SADC в Африке, договор MERCOSUR и Андский пакт в Южной Америке, Североамериканское соглашение о свободной торговле (NAFTA) в Северной Америке, Ассоциация юго-восточных наций (ASEAN) в Юго-Восточной Азии и Азиатско-тихоокеанская экономическая группа (APEC) в Азии и Америке с обеих сторон Тихого океана).

Усиление интеграции, несомненно, привело к возникновению новых отношений и реалий. Международное производство стало основной структурной характеристикой мировой экономики.

СОЦИАЛЬНАЯ ЕВРОПА

Успехи интеграции в рамках Европейского Союза на протяжении последних сорока лет напрямую связаны с изначальным включением в неё социальных элементов. Хотя эти элементы и были лишь началом, а за их развитие и улучшение профсоюзы Европы вели ожесточённую борьбу, это начало сыграло решающую роль в обеспечении того, чтобы в дальнейшем экономический и социальный прогресс укрепляли друг друга.

В 1957 г. договор, зафиксировавший создание Европейского сообщества, заложил основные правила торговли и инвестиций, которые дали подписавшим его странам уверенность в том, что они выиграют от экономической интеграции. Договор включал в себя и социальные компоненты, главным образом в области охраны труда. В конечном итоге эти компоненты привели к созданию Социальной хартии Европейского Союза. Кроме того, договор предусматривал создание социального фонда развития более бедных регионов. Договор дал более бедным странам уверенность в том, что затраты на принятие более высоких стандартов будут компенсированы. В договор были также включены положения, предусматривающие демократические консультации.

Разумеется, с 1957 г. многое изменилось, в первую очередь благодаря непрекращающейся борьбе профсоюзов. В 1989 г. была подписана Социальная хартия (полное название которой – Общественная хартия основополагающих социальных прав работников), было проведено расширение социальных и региональных фондов и положения о проведении эффективных трёхсторонних консультаций при посредничестве Социально-экономического комитета Европейского Союза, а в 1979 г. был создан выборный Европейский парламент. Позднее при помощи различных совместных комитетов была разработана процедура отраслевого социального диалога. Кроме того, в результате подписания Маастрихтского договора европейским социальным партнёрам были предоставлены широкие полномочия по внесению законодательных предложений, что и было сделано по вопросам неполной занятости и срочных трудовых договоров.

Эти различные факторы – социальное законодательство, социальные фонды и демократические консультации – внесли значительный вклад и в какой-то степени обеспечили успех Европейского Союза. Борьба за социальное измерение европейской интеграции ещё далеко не завершена, и профсоюзы борются как за социальный, так и за экономический прогресс. Социальные и профсоюзные соображения, а также соображения прав человека будут в равной степени определять успех или провал различных соглашений по экономической интеграции, заключаемых по всему миру.

4. Глобализация и государственный сектор

Для сторонников идеологии "свободного рынка" глобализация также служит средством поставить под вопрос роль государства. Эта атака нарушила относительное равновесие, которое существовало между государственным и частным сектором и которое стало частью договорённостей, заключённых между развитыми странами после второй мировой войны. Много говорилось об упадке государства благосостояния, а кто-то даже не признавал его и заявлял о его неэффективности.

Помимо придания новой формы системам социального обеспечения для того, чтобы они отвечали требованиям большей гибкости, характерной для частных предприятий, в некоторых странах под вопрос ставилась роль государства как организатора общественного обслуживания. В некоторых странах управление важнейшими социальными программами передавалось предприятиям частного сектора.

Обманчивое понимание государственного сектора как неэффективного и расточительного гиганта, с одной стороны, и частного сектора как эффективного и ответственного деятеля, с другой, нанесло огромный вред. Многие стали думать, что государственные инвестиции, независимо от их насущности, – это расточительство, а частные инвестиции, независимо от их абсурдности, – реальное вложение средств. Во многих случаях идеология заняла место прагматичного изучения фактов. В результате этого в некоторых странах важнейшие сектора, такие, как образование и здравоохранение, были в большей или меньшей степени разрушены и фактически превратились в сферу частных интересов.

Международное профсоюзное движение считает, что подобная политика основывается на экономическом анализе, не имеющим совершенно ничего общего с реальной действительностью. В соответствии с этим подходом, правительство по своей природе является расточителем коллективного богатства страны, которое создаётся исключительно силами частного сектора. Такое понимание функционирования экономики основывается на ложной посылке, согласно которой существует система создания благ (частный сектор), финансирующая систему, не приводящую к созданию благ (государственный сектор). Если следовать такому рассуждению, необходимо признать, например, что профессиональное обучение, обеспечением которого всегда занимался государственный сектор, стоит признать непродуктивным сектором.

Те же безусловные сторонники "свободного рынка", полагающие, что частный сектор обычно делает мудрые, хорошо продуманные инвестиции, тогда как государственный сектор отличается бессмысленными расходами, находят экономическое оправдание долгам частного сектора и осуждают долги государственного сектора. Частью того же догмата является упорное принижение значимости государственного сектора и передача функции создания рабочих мест полностью в руки частного сектора. Оттуда же идёт кампания по приватизации общественного обслуживания, которая фактически провалилась, не оправдав возложенные на неё надежды. Искусственное разделение государственного и частного секторов, являющихся неотъемлемыми и взаимозависимыми частями общества и экономики, чрезвычайно опасно.

Одержимость идеей государственного дефицита и долга также является поводом для постоянных нападков на государственный сектор. В рамках глобализации необходимостью более рационального использования государственных средств оправдывают постоянное сокращение государственных расходов. Борьба с дефицитом и государственным долгом используется как повод для нападков на сферы образования и здравоохранения, а также на социальные программы. Все это идёт под вывеской рационализации государственных расходов и используется для подрыва роли государства. Когда же политика строгой экономии не навязывается извне такими организациями, как МВФ, она вводится самими национальными правительствами. Здесь необходимо вспомнить, что введение единой европейской денежной единицы "евро" не прошло безболезненно, а для того чтобы отвечать критериям сближения, правительства многих стран были вынуждены применить многочисленные ограничительные меры.

Возросшая в результате глобализации конкуренция оказала финансовое воздействие. Мощное лобби работодателей на протяжении многих лет выступало против налогообложения фактически в любом виде за исключением, в частности, налога на фонд заработной платы, из которого финансируются социальные программы. Свободная торговля и свободное перемещение капитала привели к конкуренции между национальными системами налогообложения, что вылилось в повсеместное снижение налоговых поступлений и появление социального дефицита. На все страны оказывается давление с целью привести их меры к минимальному общему знаменателю. Но теперь мы видим, что эта стратегия в некоторых странах буквально задушила государственный сектор, лишив его средств.

ТОРГОВЫЕ И ИНВЕСТИЦИОННЫЕ СОГЛАШЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЕКТОР

Основные торговые и инвестиционные соглашения являются характерной особенностью глобализации, которая оказывает влияние на государственный сектор. Наглядным тому примером является образование.

Связь между основными торговыми и инвестиционными соглашениями и государственными сферами, такими, как образование, неочевидна. Однако соглашения о международной торговле и инвестициях затрагивают не только экономику. Они влияют на все аспекты жизни общества. Кроме того, некоторые из этих сфер охватывает тенденция к приватизации. Важно помнить, что Генеральное соглашение по торговле услугами (ГАТС) от 1994 г. стало первым многосторонним соглашением, затрагивающим торговлю услугами во всех отраслях.

ГАТС содержит обязательство проводить постепенную либерализацию торговли в отрасли путём регулярного проведения переговоров. На мировом уровне оно также стало первым многосторонним соглашением об инвестициях, так как оно распространяется не только на международную торговлю, но и на все возможные способы предоставления услуг, в том числе на право на коммерческое присутствие на экспортном рынке. Образовательные услуги, особенно в сфере высшего образования, являются сейчас неотъемлемой темой для обсуждения на этих переговорах, которые проводятся через регулярные промежутки под эгидой Всемирной торговой организации (ВТО). Выражаясь в терминах этого учреждения, образование стало рынком, как и всё прочее, то есть правительство страны должно информировать ВТО о существующих в этом секторе механизмах и о степени его открытости для иностранных предприятий. Это происходит в то время, когда стремительное развитие новых технологий ускоряет торговлю услугами.

ВТО признаёт, что объём международной торговли образовательными услугами значительно вырос, особенно в сфере высшего образования. Подтверждением тому может служить растущее число студентов, получающих образование за рубежом, обмена и связи между преподавателями и исследователями, усиление международного маркетинга программ, создание "местных отделений" университетов и развитие механизмов международного сотрудничества между образовательными учреждениями различных стран.

Международная торговля образовательными услугами принимает различные формы, и либерализация этой торговли может, соответственно, привести к очень разным последствиям. Например, стимулирование обменов студентами и исследователями имеет для системы государственного образования совершенно иное значение, нежели предоставление частному сектору права проводить маркетинг образовательных программ.

Подписывая ГАТС, некоторые страны согласились в разной степени открыть свой образовательный сектор для международной торговли. В некоторых случаях это может привести к усилению требований по приватизации сектора. Многостороннее соглашение об инвестициях (МАИ), которое обсуждалось Организацией экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) и было изначально предложено для широкого круга услуг, следовало той же динамике, что и ГАТС, и могло бы привести к усилению либерализации торговли услугами. Степень, в которой страны ОЭСР готовы были бы либерализовать различные сферы, стала бы понятной только после завершения переговоров.

Однако договор МАИ не действует, а потому всё внимание теперь обращено в сторону ВТО, где мы можем видеть начало новых дискуссий о создании многосторонней основы для инвестиций. В новом туре переговоров о либерализации международной торговли, проводимых ВТО, будут рассмотрены вопросы образования и других сфер государственного сектора. Необходимость наличия государственных служб хорошего качества, находящихся под демократическим контролем, является приоритетной задачей профсоюзов на международном уровне и одной из областей, где нужно добиваться правильного и ответственного управления глобализацией.

5. Технологии

Технологическая революция в сферах переработки информации, телекоммуникаций и транспорта значительно облегчила создание мировой системы производства и сетей распространения. Компаниям теперь проще интегрировать дочерние фирмы и налаживать связи с поставщиками и потребителями. Возникает меньше необходимости территориальной близости, а потому многим транснациональным корпорациям проще действовать в любой точке земного шара.

Использование информационных технологий, в том числе сети Интернет, изменило методы ведения бизнеса крупнейшими компаниями. Технологии и сопутствующее им программное обеспечение дают возможность продавать доселе "непродаваемые" услуги. Одним из примеров может служить образование: мы становимся свидетелями возникновения "виртуальных университетов", которые общаются со своими студентами посредством Интернета и прочих технологий дистанционного образования.

Использование технологий не только делает работу независимой от национальных границ, но и вносит изменения в трудовые отношения. Всё больше людей работают дома или отвечают на звонки в особых центрах. Изменяют-

ся также производственные технологии. Старые системы массового производства стандартных товаров заменяются методами, позволяющими производить небольшие партии разнообразных товаров более быстрыми темпами.

Развитие технологии делает возможным и быстрое перемещение капитала, что превращает мировой рынок капитала в реальность. То, что международные финансовые переводы осуществляются в течение нескольких секунд, меняет манеру поведения компаний, а также поддерживает финансовые спекуляции и создаёт нестабильность.

Гибкость и мобильность производства повышает давление на работников. Это означает новый вызов профсоюзам, которые должны приспособиться к изменившимся условиям и пересмотреть используемые подходы и стратегии. В первую очередь необходимо использовать те же новые технологии, чтобы сравняться в скорости и эффективности своей деятельности с компанией, с которой они имеют дело. Эти технологии увеличивают возможности общения, необходимого в интересах международной солидарности, а также предоставляют многим профсоюзам быстрый доступ к собранной информации (например, существуют веб-сайты, на которых ежедневно публикуются новости о крупных компаниях).

Значение глобализации для работников

Итак, глобализация бросает вызов работникам и их профсоюзам. Система, в центре которой находится государство с его национальной социально-экономической политикой, когда-то помогла создать некоторую социальную и экономическую справедливость. Ныне на правительства оказывается давление с целью дерегулирования и всё в большей степени отречения от своей роли. При этом наблюдается полное отсутствие международной правовой базы и институтов, которые могли бы эффективно решать вопросы социальной и экономической справедливости.

Ещё одним вызовом профсоюзам является изменение природы работодателя. В мире, где капитал гораздо более мобилен, чем работники, создаются различные формы предпринимательских организаций и отношений, способные изменить структуру занятости и поставить под угрозу ведение коллективных переговоров.

Отчасти в результате специфического характера ТНК, не имеющих реальных корней, многое изменилось не в лучшую сторону. Были введены новые методы управления, иногда улучшающие, но чаще ухудшающие условия

труда. Возникла угроза переноса производства в страны с более низкими социальными или природоохранными стандартами и отсутствием независимых профсоюзов. Внедряются новые формы организации труда, происходят изменения в отношениях работник – работодатель. Можно привести множество примеров субподряда, работы по договору и прочих ненадёжных форм приёма на работу. Глобализация способствует ужесточению эксплуатации, особенно детского и принудительного труда.

В результате этих изменений выполнение одной из основных задач профсоюзов, состоящей в том, чтобы вывести права работников за рамки конкуренции путём принятия основных общих стандартов, находится под угрозой срыва. Поскольку первоочередными целями предприятия представляются конкурентоспособность и гибкость, работники находятся в условиях жесточайшей конкуренции друг с другом, социальная безопасность ставится под угрозу, а права работников, завоёванные в ходе многолетней борьбы, ослабляются.

Многие политические лидеры утверждают, что корпоративная программа, принятая ими,

должна привести к созданию дополнительных рабочих мест и повышению жизненного уровня. На самом деле она ведёт к созданию мира, в котором увеличивается разрыв между богатыми и бедными, внутри стран и между ними, растёт богатство и власть, сосредоточенные в руках элиты, падает жизненный уровень большинства жителей и снижается уверенность в завтрашнем дне у большого числа трудящихся.

Международное профсоюзное движение ищет способы внедрить в процесс глобализации нормы в области защиты прав, которые уже достигнуты во многих странах на национальном уровне, и предоставить работникам и их профсоюзам возможность эффективного участия в мировой экономике и создания для неё демократической правовой базы. Пусть компании конкурируют в производстве качественных товаров или предоставления качественных услуг и не затрагивают правительство, которое не

должно жертвовать интересами своих граждан ради привлечения и удержания инвестиций. Права работников и достойные условия не должны ухудшаться из-за того, что в условиях конкуренции работники, по сути, вступают в борьбу с другими работниками за работу более низкого качества.

Глобализация означает обеспечение реструктуризации и адаптации, но не компромисс в вопросах полной занятости и социальной справедливости. Мы должны убедить правительства в том, что необходимо предпринимать срочные действия, направленные на увеличение и более ровное распределение экономического роста. Очевидно, что как на мировом, так и на региональном уровне необходимо обеспечить соблюдение основных прав работников, для чего необходимо их зафиксировать во всех договорах, касающихся экономической интеграции.

СТРУКТУРА МЕЖДУНАРОДНЫХ ПРОФСОЮЗОВ

Более ста лет профсоюзного движения

Пионерами международного сотрудничества были Международные производственные секретариаты (МПС). МПС представляют собой всемирные федерации профсоюзов, которые объединяют работников по принципу их профессии, ремесла или рода занятий. Несколько таких секретариатов было сформировано в конце XIX века. Самые первые международные профсоюзные организации были основаны в 1889 году, когда были созданы Международная федерация обувщиков, Международная федерация табачников и Международный типографический секретариат, ставший предвестником Международной графической федерации. К 1914 году было основано 33 МПС.

Сначала они представляли собой неофициальные структуры и сотрудничали, обмениваясь информацией по данному ремеслу, от-

расли или промышленности, помогая путешествующим ремесленникам и мешая международной перевозке штрейкбрехеров. Около 1900 года они уже распространили сотрудничество на такие сферы, как организационная поддержка, международная поддержка бастующих и установка международных стандартов.

Первая международная профсоюзная организация, состоявшая из национальных центров, возникла в 1901 году в результате конференции, на которой наиболее значительные европейские национальные профсоюзы приняли решение о создании международного органа. Сначала эта организация получила название Международного секретариата профсоюзных центров, в 1913 году она была переименована в Международную федерацию профсоюзов (МФП).

МЕЖДУНАРОДНАЯ ФЕДЕРАЦИЯ ТРАНСПОРТНИКОВ (ITF) И ЕЁ ЗАРОЖДЕНИЕ

В апреле 1896 года Хэвлук Уилсон (Havelock Wilson), лидер Национального профсоюза моряков и пожарных Британии, намеревался провести международную встречу моряков и пожарных и организовать Международный социалистический съезд профсоюзов в Лондоне в июле того же года. Разгоревшийся конфликт в порту Роттердама заставил всех признать потенциал международной организации моряков и докеров.

Забастовка в Роттердаме была вызвана намерениями крупнейшего работодателя порта урезать заработную плату на 25%. Забастовка охватила весь порт. Приехав в Роттердам и выяснив, что в конфликт вовлечено около 40 британских судов, Уилсон нашёл паровой катер, обошёл на нём все суда и попросил членов команд придти вечером на встречу. На встрече, проходившей под пристальным наблюдением полиции, присутствовали около 600 моряков и бастующих докеров, которые приняли решение о том, что британские команды не будут заниматься разгрузкой и погрузкой своих судов до тех пор, пока конфликт не будет разрешён.

Голландский опыт Уилсона усилил его решительность, и по мере того, как дата проведения Социалистического международного конгресса приближалась, был сформирован центральный совет Международной федерации докеров и речных работников. В том же месяце было проведено в полном смысле международное заседание центрального совета международной федерации, ставшее первым заседанием того, что впоследствии стало Международной федерацией транспортников (ITF). На заседании присутствовали представители Великобритании, Бельгии, Швеции, США, Германии, Нидерландов и Франции. Через два дня после его проведения прошло ещё одно международное собрание, на котором были представлены отчёты о ситуации в 87 портах Европы и сформулированы требования, впоследствии предъявленные судовым и портовым работодателям.

Оптимизм и решительность видны и во второй в истории федерации листовке, отпечатанной в октябре 1896 года: "Нашим людям дан приказ «готовиться к действию», ибо никто не знает, когда именно капиталисты от судоходной промышленности откроют огонь. И пускай. Но помните, что цель нашей борьбы – не победить капиталистов, а поднять уровень труда работников, и мы заявляем, что будет только лучше, если это будет сделано мирными средствами. Если же работодатели из упрямства своего откажутся вступать в переговоры и принудят нас прибегнуть к силе, груз ответственности ляжет на их плечи".

Период между первой и второй мировыми войнами стал эпохой смены названий, создания и исчезновения новых международных организаций, а также временем расколов.

После окончания второй мировой войны была создана Всемирная федерация профсоюзов (ВФП). В 1949 году основана Международная конфедерация свободных профсоюзов (МКСП), в нее вошли преимущественно национальные профсоюзные центры, вышедшие из состава ВФП ввиду господства в ней коммунистической партии. ВФП потеряла большинство своих членов после изменений, произошедших в 1990-х годах в странах Центральной и Восточной Европы.

В основе деятельности МКСП лежит принцип, согласно которому законные профсоюзы должны контролироваться своими членами, а не правительствами, работодателями или политическими партиями. На сегодняшний момент это самая крупная международная профсоюзная организация. Кроме неё существует Всемирная конфедерация труда (ВКТ) – относительно небольшая организация, в основе деятельности которой лежат христианские и социалистические принципы.

В 1948 году был создан орган, представляющий профсоюзы в Европейских программах восстановления. Эта организация позже стала Профсоюзным консультативным комитетом при ОЭСР (ПКК).

Международные профсоюзные организации

Организации, объединяющие национальные центры

Международная конфедерация свободных профсоюзов (МКСП) объединяет трудящихся 215 национальных центров из 145 стран и территорий. В общей сложности она представляет интересы 125 миллионов профсоюзных членов. МКСП управляется демократическими структурами, включая Конгресс, который проводится один раз в четыре года, и Исполнительный совет, который собирается ежегодно. Оба органа вырабатывают политику деятельности организации. Существуют комитеты, которые помогают вырабатывать политику, выступают с инициативой проведения мероприятий и анализируют их после проведения. Штаб-квартира МКСП находится в Брюсселе.

Основная задача МКСП заключается в том, чтобы представлять интересы профсоюзов на международном уровне, что означает выступления на общественных форумах, составление отчетов, докладов, организацию кампаний, лоббирование и ведение подобной деятельности в разнообразных областях, представление интернационального трудового движения в международных организациях, правительствах, неправительственных организациях и т.д.

Быть эффективным всемирным рупором трудящихся – значит играть чрезвычайно важную роль эффективного участника международных дебатов. Среди приоритетов организации – активное спланированное вмешательство в решение таких вопросов, как защита прав

профсоюзов и стремление к большей социальной и экономической справедливости в сочетании с реструктуризацией и развитием.

МКСП пытается усилить национальные центры. Это происходит посредством защиты на международном уровне их интересов, а в некоторых случаях и самого их права на существование. Для их усиления МКСП проводит мероприятия, направленные на обучение и образование профсоюзных лидеров. Большая часть этих мероприятий проводится региональными организациями МКСП.

Региональными организациями МКСП являются Африканская региональная организация (AFRO) со штаб-квартирой в Найроби, Панамериканская организация работников (ORIT) со штаб-квартирой в Каракасе и Азиатско-Тихоокеанская региональная организация (APRO) со штаб-квартирой в Сингапуре. Несмотря на то, что эти организации являются частью структуры МКСП и действуют в рамках согласованной политики, они обладают значительной автономией в выработке региональных приоритетов и проведении мероприятий.

Они представляют профсоюзное движение в региональных межправительственных органах, участвуют в переговорах по торговым и прочим соглашениям, заключаемым в регионе, а также поддерживают связи с неправительственными организациями и прочими структурами. В этом смысле их функции схожи с теми, которые на международном уровне выполняют МКСП, ПКК и МПС.

-
- Дополнительную информацию о МКСП можно получить на странице ["МКСП, что это такое и чем она занимается"](#)

Существуют также региональные профсоюзные органы, не входящие в структуру МКСП. Одной из таких организаций, играющих значительную роль в защите интересов трудящихся в Европе, является Европейская конфедерация профсоюзов (ЕКП), штаб-квартира которой находится в Брюсселе. ЕКП была основана в 1973 году, и в её состав вошли главным образом национальные центры, являющиеся членскими организациями МКСП. В неё входят организации Западной и Восточной Европы. Деятельность ЕКП направлена на представление интересов профсоюзов в Европейском союзе. В составе МКСП есть координационный совет, куда входят членские организации МКСП из стран Центральной и Восточной Европы. Он создаёт для этих организаций дополнительные возмож-

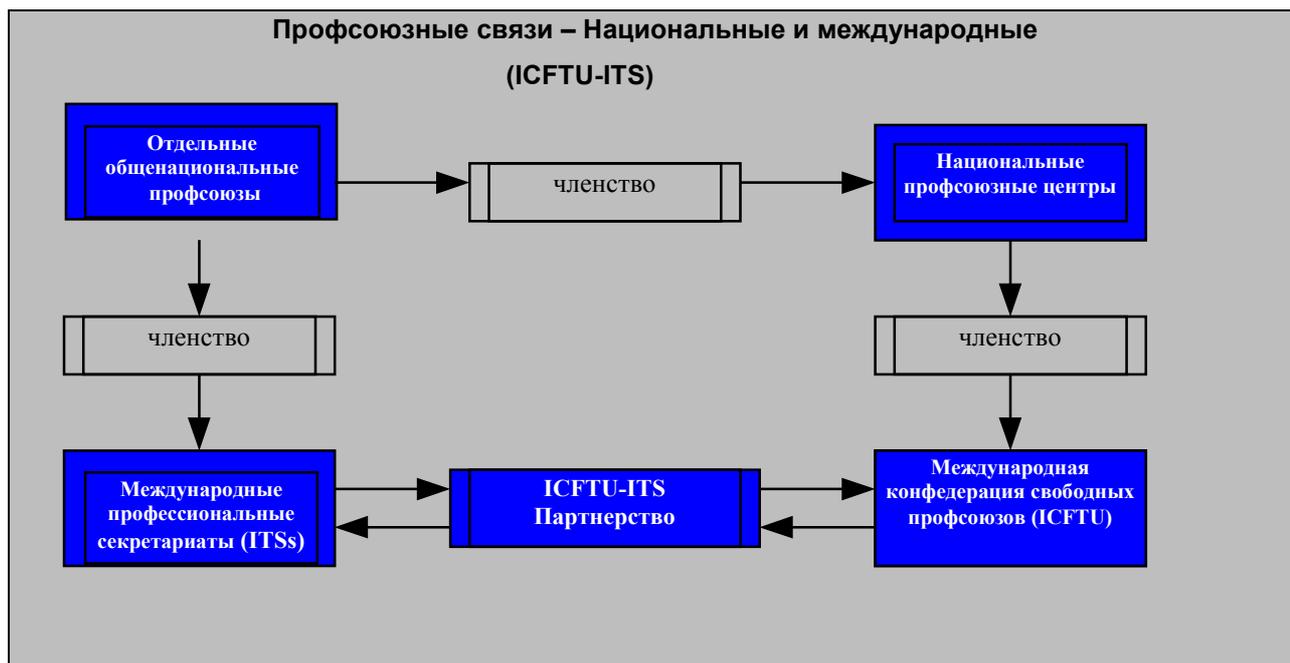
ности по обсуждению общих проблем и интересов, а также своей работы с МКСП.

Профсоюзный консультативный комитет (ПКК) при Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), штаб-квартира которого находится в Париже, представляет в ОЭСР национальные профсоюзные центры стран-членов ОЭСР. Большинство членских организаций ПКК также являются членскими организациями МКСП. ПКК имеет консультативный статус при ОЭСР и её многочисленных комитетах. Он тесно сотрудничает с МКСП и МПС в вопросах экономической политики, отраслевых и прочих вопросах (в т.ч. образования и обучения, управления государственным сектором, металлургии и морского транспорта). В число 29 стран-членов ОЭСР входят большинство стран

Европы, Канада, США, Австралия, Новая Зеландия, Республика Корея и Мексика (полный список приводится в Приложении 2 в разделе, посвящённом ПКК).

ПКК пытается обеспечить равновесие мировых рынков путём эффективного социального мониторинга. Проводя регулярные консультации с различными комитетами ОЭСР, секретариатом и правительствами стран-членов ОЭСР, ПКК вырабатывает согласованную позицию своих членских организаций и представляет ее в ОЭСР.

Частью деятельности ПКК также является подготовка и представление, совместно со своими членскими организациями, МКСП и ЕКП, доклада на ежегодной Конференции министров, где собираются министры финансов стран-членов. С начала проведения саммитов стран Большой семёрки в 1975 году этот доклад служит основой для дискуссий с главами государств и различных министерств на национальном и международном уровнях.



Организации, объединяющие национальные профсоюзы

С началом глобализации более значительную роль стали играть МПС. Число их членов увеличилось, и к ним всё чаще обращаются их членские организации, сталкивающиеся с проблемами, которые не могут быть решены исключительно на национальном уровне. МПС представляют собой автономные, самоуправляющиеся, демократические институты, действующие совместно с МКСП. В отличие от МКСП, представляющей национальные центры, членами МПС являются профсоюзы, представляющие работников определённого вида деятельности, сектора или отрасли промышленности. В рамках некоторых МПС созданы группы профсоюзов или отделения, которые отвечают за вопросы, касающиеся отдельных отраслей промышленности или видов деятельности. Членскими организациями МПС являются национальные профсоюзы.

МПС защищают интересы своих членских организаций различными методами, в том числе следующими:

- солидарность и организационная работа, куда может входить оказание финансовой помощи или координация акций, направленных против работодателей или правительств;
- сбор информации и проведение исследований (что имеет особенно большое значение, когда речь заходит о транснациональных корпорациях), а также выпуск полезных публикаций и отчётов;
- участие в кампаниях и повышение осведомлённости общества;
- представление интересов членских организаций в ТНК, международных организациях на межправительственном уровне, как, например, отраслевая работа в Международной организации труда (МОТ), а также в других организациях, участвующих в международном профсоюзном движении.

КАКОЙ ИЗ МПС МОЙ?

Найти подходящий МПС, чтобы попытаться стать его членом, совсем не трудно. Они подразделяются по секторам экономики, отраслям промышленности и виду деятельности. Приведённый ниже список перечисляет категории работников, интересы которых представляет каждый МПС:

Интернационал образования (EI):

педагоги, учителя, преподаватели и прочие работники образования.

Международная федерация химиков и энергетиков (ICEM):

Энергетический сектор, электрический сектор, химическая промышленность, производство резиновых изделий и изделий из пластмасс, керамическая промышленность, целлюлозно-бумажная промышленность, стекольная промышленность, производство цемента, производство изделий по охране окружающей среды, угледобывающая промышленность, добыча полезных ископаемых, алмазная промышленность, а также производство песка и камня.

Международная федерация строителей и деревообработчиков (IFBWW): Строительство, лесная промышленность, лесоводство и смежные сектора.

Международная федерация журналистов (IFJ):

Печатные издания, радио, кино и телевидение, агентства новостей, пресс-бюро, агентства по связям с общественностью и новые электронные СМИ.

Международная федерация металлистов (IMF):

производственные рабочие и получающие жалование служащие автомобильной, авиационной и авиационно-космической промышленности, электротехнической и электронной промышленности, машиностроения, металлургии, производства цветных металлов и металлопереработки.

Международная федерация транспортников (ITF):

Транспортная промышленность

Международная федерация работников текстильной, швейной и кожевенной промышленности (ITGLWF):

текстильная, швейная и кожевенная промышленность.

Международный союз пищевиков (IUF):

пищевая и алкогольная промышленность, гостиничный и ресторанный бизнес, общественное питание и туризм, сельское хозяйство, плантационное фермерство и переработка табака.

Интернационал общественного обслуживания (PSI):

сотрудники государственной администрации, предприятий и учреждений региональных властей, государственных корпораций, фондов, государственных учреждений; работники компаний, занимающихся производством и поставками газа, электричества и воды, а также переработкой отходов; работники природоохранных компаний, а также здравоохранения и социального сектора; работники государственных образовательных, культурных и досуговых учреждений, а также прочих государственных институтов, администраций и компаний общественного обслуживания; сотрудники международных учреждений, созданных государствами или объединениями государств. Преподаватели и сотрудники государственной почтовой службы и государственных железных дорог в список не входят.

Международная профсоюзная сеть (UNI):

UNI была создана 1 января 2000 года в результате слияния CI (Интернационала работников коммуникаций), FIET (Международной федерации торговых, канцелярских, технических работников и лиц свободной профессии), IGF (Международной графической федерации) и MEI (Интернационала работников СМИ и сектора развлечений)

Работники почтовых и телекоммуникационных служб.

- получающие жалование служащие в промышленности; сотрудники предприятий, занимающихся оказанием деловых услуг; работники сферы информационных технологий; коммерции; финансовых услуг; социального страхования и частного здравоохранения; служб управления имуществом; сферы туризма, а также лица свободной профессии и руководящего персонала.
- сотрудники газет, журналов, книг; рекламных агентств и агентств по связям с общественностью; компаний, занимающиеся акцидентной печатью, производством упаковки и переработкой бумаги.
- техники и прочие сотрудники радио и телевидения; техники, занятые при производстве и прокате фильмов; работники рекламы, театров и подобных художественных и развлекательных отраслей.

ЗАЩИТА ПРАВ И УСТАНОВКА СТАНДАРТОВ

Универсальность и неделимость прав профсоюзов

Основной заботой профсоюзного движения является защита права работников на создание независимых профсоюзов и вступление в них, а также права на ведение коллективных переговоров со своим работодателем. Это лежит в основе профсоюзной организации и до сих пор является её самым главным приоритетом. Защита профсоюзов и их прав от посягательства со стороны правительства является основным направлением деятельности международного профсоюзного движения.

Основные права профсоюзов – право на создание профсоюза и вступление в него, право на ведение коллективных переговоров и право на забастовку. Это права человека, они являются универсальными и неделимыми. Права профсоюзных активистов зафиксированы во Всеобщей декларации прав человека, её протоколах, а также в большинстве национальных конституций и трудовых кодексов. Так, например, Статья 23 Всеобщей декларации прав че-

ловека гласит: "Каждый человек имеет право создавать профессиональные союзы и входить в профессиональные союзы для защиты своих интересов".

Для международных профсоюзных кампаний особое значение имеют конвенции МОТ. Они предоставляют возможность оказывать давление на правительства вовлечённых в конфликт стран через МОТ. Основные права профсоюзов определены в Конвенции МОТ №87 о свободе объединения и Конвенции МОТ №98 о праве на ведение коллективных переговоров.

Международные профсоюзные организации с самого начала боролись за то, чтобы эти права были признаны всеми правительствами и работодателями. Конвенции №87 и №98 являются неотъемлемой частью инструментов, которые необходимы для того, чтобы справиться с крайними проявлениями глобализации, это набор стандартов, защищающих основные трудовые права, с их помощью можно противостоять действующим лицам социальной арены.

КОНВЕНЦИИ МОТ № 87 и № 98

Конвенция МОТ №87 "О свободе объединения и защите права на образование организаций", принятая в 1948 году, ратифицирована 120 странами.

Конвенция гласит:

- *Работники могут создавать и вступать в организации по своему выбору без предварительного согласия государства.*
- *Государство не может распускать профсоюзы или приостанавливать их деятельность.*
- *Профсоюзы вправе создавать федерации и конфедерации, которые в свою очередь могут вступать в международные организации.*

Конвенция МОТ №98 "О праве на образование организаций и ведение коллективных переговоров" была принята в 1949 году. Её ратифицировали 135 стран.

- *Конвенция усиливает защиту работников от антипрофсоюзной дискриминации.*
- *Конвенция содействует процессу ведения добровольных переговоров между работниками и организациями работодателей, направленных на регулирование условий найма на работу путём подписания коллективных договоров, и защищает его.*

Действие Конвенции не распространяется на государственных служащих, "участвующих в управлении государством". На них распространяется действие Конвенции МОТ №151, подписанной в 1978 году.

Международные трудовые стандарты и МОТ

Международная организация труда (МОТ) возникла в 1919 году после разрушительной войны, и на неё была возложена особая ответственность по содействию миру во всём мире. Конституция МОТ открывается заявлением о том, что "всеобщий и устойчивый мир можно создать только в том случае, если он будет основываться на социальной справедливости".

В основе создания МОТ лежало признание того, что свобода объединения способствует демократии и стабильности как внутри государств, так и в отношениях между ними. Развитие системы международных трудовых стандартов рассматривалось как один из способов

снижения международной напряжённости, которая ведёт к экономической конкуренции, социальной напряжённости и войнам. Уже в то время получила признание взаимозависимость, что ясно из следующего отрывка из Конституции организации: "Если какая-либо одна нация не примет человеческие условия труда, это станет препятствием для других наций, которые стремятся к улучшению условий труда в своих странах".

Несмотря на то, что связь между правами и условиями труда работников разных стран и экономикой существовала всегда, официальное признание этого пришло лишь в 1944 году с принятием Филадельфийской декларации МОТ, в которой сказано, что "труд не является товаром". В 1946 году МОТ стала первым специализированным агентством, примкнувшим к ООН.

ПРИНЦИПЫ ФИЛАДЕЛЬФИЙСКОЙ ДЕКЛАРАЦИИ

Двадцать шестое заседание Всеобщей конференции Международной организации труда прошло 10 мая 1944 года в Филадельфии. На нём была принята декларация о целях и задачах Международной организации труда и принципах, на которых должна строиться политика её членов.

Основными принципами декларации являются следующие:

1. Труд не является товаром.
2. Свобода самовыражения и объединения являются необходимыми для обеспечения устойчивого прогресса.
3. Нищета в каком-либо одном регионе представляет опасность для процветания во всех регионах
4. Война с бедностью должна вестись с неослабевающей силой в каждой стране, а также при помощи непрерывных согласованных международных усилий, в которых представители работников и работодателей, имеющие равный статус с правительствами, объединятся с ними в свободных переговорах для принятия демократического решения, направленного на содействие всеобщему благосостоянию.

Трёхсторонняя организация

Штаб-квартира Международной организации труда (МОТ), которая является крупнейшим международным органом, занимаю-

щимся вопросами труда, находится в Женеве. МОТ также является единственным трёхсторонним органом в системе ООН – в ней представлены работники, работодатели и правительства. На сегодняшний день в МОТ входят 170 стран.

С самого начала было признано, что вмешательство в действие рынков необходимо для защиты прав как в отдельной деревне, так и в мире в целом. Таким вмешательством является законодательная защита в вопросах заработной платы, продолжительности рабочего времени, охраны труда и введение прочих трудовых стандартов. Сюда же относится заключение коллективных договоров. Всё это направлено на создание такой конкуренции, в основе которой не лежала бы эксплуатация работников. Глобализация, в которой не созданы механизмы обеспечения основных прав работников, может погрузить их в условия конкуренции и привести к тому, что они будут стремиться выиграть эту борьбу любой ценой, так как для того, чтобы стать более конкурентоспособными, страны урезают заработную плату, налоги, социальные пособия и прочие выплаты, направленные на социальную защиту и охрану окружающей среды.

Именно поэтому одной из важнейших функций МОТ является разработка международных трудовых стандартов. Среди них Конвенции и Рекомендации, принятые на трёхсторонней Международной конференции труда. Ратифицированные странами-членами МОТ Конвенции накладывают на них определённые обязательства. Рекомендации являются руководством в вопросах политики, законотворчества и практики. Эти стандарты охватывают целый спектр вопросов сферы труда, среди которых свобода объединения, право на образование организаций и ведение коллективных переговоров, принудительный труд, детский труд, равенство, трудовое администрирование трудовых отношений, политика в области занятости, условий труда, социального обеспечения, охраны труда. На сегодняшний день принято более 180 конвенций и ещё большее количество рекомендаций.

МОТ занимается не только разработкой международных конвенций и рекомендаций. Она также осуществляет надзор, отслеживая деятельность правительств стран-членов по ратификации конвенций, и изучает законы и юридическую практику на их соответствие стандартам МОТ. Система надзора включает в себя Экспертный комитет, который ежегодно изучает соответствие законов списку конвенций, и комитет при Международной конференции труда, рассматривающий отчёт экспертов и в свою очередь делающий доклад для всей конференции.

Кроме того, в Руководящий комитет МОТ, который направляет работу организации совместно с ежегодными Международными конференциями труда, входит Комитет по свободе объединения, который рассматривает жалобы профсоюзных организаций и организаций работодателей на нарушения права на образование организаций. Именно этот комитет совместно с Экспертным комитетом ввёл в Конвенции №87 и №98 право на забастовку.

МОТ также проводит съезды по отраслям, предоставляя возможность встретиться людям, представляющим организации работников и работодателей, а также представителям правительств, занимающимся вопросами определённой отрасли.

Прочими основными функциями МОТ являются выработка международной политики и программ по поддержке основных прав человека, улучшение условий жизни и труда и увеличение возможностей трудоустройства. Активно работая со странами-членами, МОТ внедрила мощную программу международного технического сотрудничества, направленную на оказание странам помощи в эффективной реализации этой политики на практике. В рамках этой программы МОТ занимается обучением, образованием, проведением исследований и выпуском публикаций.

Международная организация труда – бюро по деятельности трудящихся (ACTRAV)

В качестве главного связующего звена между Международной организацией труда и работниками Бюро по деятельности трудящихся координирует все направления деятельности, связанные с работниками и их организациями, как на уровне руководства, так и на рядовом уровне. Международная организация труда (МОТ), исполнительный секретариат которой – Международный офис труда, представляет собой единственное трехстороннее агентство Организации Объединенных Наций. Правительства, работодатели и работники представлены в ней на равных основаниях.

Миссия

Миссия ACTRAV состоит в поддержании тесных связей с профсоюзным движением в различных странах мира, в предоставлении поддержки Международного офиса труда по его укреплению, расширению его влияния и деятельности по защите и продвижению интересов и прав работников. ACTRAV:

- Это связь между Международным офисом труда и одной из его ключевых составляющих – работниками.
- Отслеживает, чтобы вопросы профсоюзов были включены во все направления деятельности Международного офиса труда.
- Делает возможным полноценное использование потенциала Офиса профсоюзными организациями.
- Обеспечивает поддержку профсоюзов в продвижении и достижении целей.

Цели

Социальная справедливость, фундаментальные права на работе, защита и расширение социальной защиты, полная занятость и равенство являются первостепенными целями МОТ и включены в понятие «Достойная работа». ACTRAV вносит вклад в достижение этих целей, поддерживая профсоюзную деятельность по направлениям:

- Продвижение фундаментальных прав и принципов на работе.
- Коллективные переговоры и социальный диалог.
- Борьба с эксплуатацией детского труда.
- Улучшение условий труда и окружающая среда.
- Борьба с безработицей и недозанятостью.
- Трудовое обучение и образование, особенно через Центр обучения МОТ в Турине.

Команда

ACTRAV рассматривает себя как команда профсоюзников, представляющих различные регионы мира и имеющих опыт международной профсоюзной солидарности. Наши специалисты работают как в штаб-квартире в Женеве, так и в региональных офисах в многодисциплинарных командах, внося вклад в «профсоюзную восприимчивость». Команда ACTRAV:

- Готовит кейсы, которые помогут представителям работников изложить их аргументы на Ежегодной Конференции МОТ, Административном Совете, региональных и секторальных конференциях и в других направлениях деятельности.
- Содействует в принятии участия в этих направлениях деятельности делегаций работников.
- Вносит профсоюзные элементы во все инициативы и направления деятельности, реализуемые другими департаментами и секторами МОТ.
- Отслеживает и анализирует эволюцию в сфере национального, регионального, отраслевого и международного профсоюзного движения.
- Использует ресурсы и экспертизу для укрепления и развития организаций работников.

Действия

Работа ACTRAV, включающая активное участие на местах, обучение или информационные семинары, проекты сотрудничества, брифинги, исследования и публикации, является деятельностью, направленной на продвижение фундаментальных прав работников, ценностей социальной справедливости и понятия равенства. ACTRAV предпринимает следующие действия:

- Международные кампании по продвижению ратификации конвенций.
- Организация коллоквиумов и семинаров по интересующим работников темам.
- Сообщения странам-членам МОТ в целях обеспечения уважения и реализации их обязательств.
- Реализация проектов и технического сотрудничества и поддержки в странах.
- Обучение профсоюзных лидеров.
- Проведение специальных программ по трудовым отношениям.

Источник информации

Благодаря тесным связям с профсоюзными организациями всего мира, работе на местах в различных регионах и обучающей деятельности, ACTRAV находится в центре профсоюзной информационной сети. Эта информация используется Международным Офисом Труда и его составляющими и широкой общественностью через средства массовой информации, университеты и НГО. Основными инструментами являются:

- Ежеквартальный обзор Рабочее Образование, публикуемый на трех языках (английский, испанский и французский), посвященный анализу и продвижению исследований. Он привлекает лучших специалистов мира труда и содержит темы, которые завтра будут насущными вопросами.
- Веб-страницы ACTRAV (www.ilo.org/public/french/dialogue/actrav/index.htm) содержат богатейшую информацию по деятельности Международного Офиса Труда.
- Права человека в сфере труда, ежемесячный online-бюллетень деятельности ACTRAV
- ACTRAV Инфо, регулярное коммюнике по занимаемым Международным Офисом Труда позициям Группы Работников на различных форумах.
- Разнообразные публикации, пособия, брошюры и практические руководства по широкому спектру интересов работников

Контакты

[e-mail:actrav@ilo.org](mailto:actrav@ilo.org)

[web:www.ilo.org/public/french/dialogue/actrav/index.htm](http://www.ilo.org/public/french/dialogue/actrav/index.htm)

Tel: ++4122799 7021

Fax ++4122 799 65 70

Будь то ситуация в связи с несчастным случаем на производстве в Тонго, или арест профсоюзника в Латинской Америке, или акции, предпринятые африканскими профсоюзами по борьбе со СПИДом, ACTRAV сможет связать вас с людьми, наиболее компетентными в данном вопросе, которые смогут оснастить вас необходимой информацией. Сеть ACTRAV охватывает:

- Основные международные профсоюзные конфедерации, аккредитованные в МОТ.
- Основные отраслевые профсоюзные федерации (строительства, услуг, энергетики, металлургии, транспорта, пищевой промышленности, сельского хозяйства и др.
- Более 500 национальных профсоюзных организаций.
- Другие департаменты и специализированные подразделения Международного Офиса Труда.
- Представителей МОТ и ACTRAV на местах.
- Консультативные мультидисциплинарные команды.
- Образовательный Центр в Турине.

МЕЖДУНАРОДНЫЕ ОСНОВЫ СОЦИАЛЬНОЙ СПРАВЕДЛИВОСТИ

Очевидно, что установить стандарт и добиться его соблюдения – это совершенно разные вещи. В связи с глобализацией профсоюзы серьёзно озабочены тем, что международная конкуренция привела к несоблюдению трудовых стандартов, так как правительства стремятся выиграть эту схватку любой ценой.

Некоторые нарушения усиливаются тем, что правительство стремится выполнить усло-

вия, поставленные МВФ или другими международными организациями. Также поступают жалобы на то, что правительство не обязывает корпорации соблюдать права профсоюзов. Однако большинство жалоб связано с действиями авторитарного правительства, которое опасается создания в обществе какой бы то ни было независимой силы, особенно профсоюзов, пользующихся поддержкой населения, а потому обладающих силой.

Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда

На 86-м заседании Международной конференции труда, состоявшемся в 1998 году, была принята декларация о правах работников, в основу которой легли основные конвенции МОТ, принципы, которым должны следовать правительства стран-членов МОТ. Новая Декларация основывается на восьми основных трудовых конвенциях МОТ, а именно: №87 и №98 о праве на свободу объединения и ведения коллективных переговоров; № 29 и №105 о запрещении принудительного труда; №100 и №111 о запрещении дискриминации в области труда и занятости и о равном вознаграждении за труд равной ценности, №138 и №182 о детском труде. Эффективное применение этой декларации должно усилить соблюдение прав работников и помочь уменьшить негативные последствия глобализации. Инициатива создания этой Декларации и разработки эффективных мероприятий по её применению исходила от МКСП.

Принятие Декларации об основных правах работников – лишь одно из недавних достижений в борьбе за введение и усиление контроля

Международные финансовые институты

МКСП предприняла попытки вмешаться в деятельность международных финансовых институтов с целью предложить им исследовать социальные последствия их политики и провести консультации с профсоюзами. К этим органам также обратились с просьбой обязать правительства сотрудничать со своими социальными партнёрами в вопросах выработки и применения экономической политики. Достигнут определённый прогресс. Международный валютный фонд и Мировой банк стали более открытыми для проведения диалога, и в некоторых случаях социальным мерам уделяется серьёзное внимание. Мировой банк неоднократно привлекал МКСП и МПС к работе над своими ежегодными Отчётами о мировом развитии.

МКСП совместно с рабочей группой МОТ работала над тем, чтобы сделать эту организацию более активной в её попытках влиять на

политику международных финансовых институтов и методы их работы. Путём ведения дискуссий на высшем уровне профсоюзное движение пытается убедить эти институты в необходимости выработать политику, которая приведёт как к социальному, так и экономическому прогрессу. В программах жёсткой экономии, которые навязываются странам, нуждающимся в помощи, придаётся чрезмерное значение таким методам, как приватизация, достижение бюджетного равновесия путём резкого секвестрирования расходов на государственный сектор и введение высоких процентных ставок. При этом не удаляется должного внимания социальным последствиям, в то время как рядовые работники чаще всего становятся первыми жертвами этих программ. Ещё один способ воздействовать на политику Мирового банка предложила кампания Международной федерации строителей и деревообработчиков (IFBWW) за соблюдение минимальных трудовых стандартов при заключении заёмных соглашений (см. врезку).

КАМПАНИЯ IFBWW ЗА ВНЕСЕНИЕ ПРАВ РАБОТНИКОВ В ЗАЁМНЫЕ СОГЛАШЕНИЯ, ЗАКЛЮЧАЕМЫЕ С МИРОВЫМ БАНКОМ

Ежегодно Мировой банк предоставляет займы под большое количество проектов развития по всему миру, общая их сумма составляет многие миллиарды долларов. В общей сложности между заёмщиками Мирового банка и компаниями заключается около 30000 договоров в год.

Большая часть этих денег инвестируется в строительство, при этом контракты на строительство жилья, государственных учреждений и развитие инфраструктуры создают тысячи рабочих мест.

Международная федерация строителей и деревообработчиков (IFBWW) убеждена в том, что "развитие помощи, которую оказывает Банк, а также число создаваемых в результате спонсируемой им деятельности рабочих мест автоматически обязывают банк поддерживать и защищать права работников".

Поэтому IFBWW считает, что положение о правах работников должно быть включено в заключаемые Мировым банком соглашения. Ввиду того, что большинство проектов затрагивает развивающиеся страны, в которых нередки случаи дискриминации профсоюзов и в которых права работников не находят должной защиты, IFBWW уверена в том, что включение трудовых стандартов в заключаемые банком соглашения поможет поддержать и защитить основные права работников по всему миру.

Федерация стремится добиться включения положений восьми основных конвенций МОТ (№87 и №98 о свободе объединения и праве на ведение коллективных переговоров, №29 и №105 о запрещении принудительного труда, №100 и №111 о запрещении дискриминации в области труда и занятости и о равном вознаграждении за труд равной ценности, №138 и №182 о детском труде) в заёмные соглашения, заключаемые с Мировым банком, тем самым предоставив возможность лишать претендента права на заключение контракта в том случае, если он не соблюдает требования этих минимальных трудовых стандартов.

Включение положения о правах работников в требования Мирового банка к заёмным соглашениям и стандартным конкурсным заявкам обеспечит соблюдение минимальных трудовых стандартов не только самими заёмщиками, но и всеми подрядчиками и субподрядчиками, участвующими в финансируемом Мировым банком проекте. Таким образом, фирмы не смогут выиграть конкурс, если они предложат минимальную цену за счёт эксплуатации работников.

На встречах с Мировым банком и путём сотрудничества со своими членскими организациями IFBWW призывает к тому, чтобы эти положения стали обязательными в отличие от существующей практики включать некоторые положения, затрагивающие вопросы прав работников, но на добровольной основе. Сейчас подрядчикам рекомендовано "принимать во внимание" определённые трудовые вопросы. Это затрудняет исполнение новых положений, которые при этом не имеют большой ценности во многих развивающихся странах, где современные трудовые стандарты не выполняются. То же относится к призыву соблюдать принятые международные стандарты, "где это возможно", включённому в руководство по заключению заёмных соглашений.

Права работников в торговых и инвестиционных соглашениях

МСКП ведёт непрекращающуюся кампанию по включению прав работников в торговые соглашения. По традиции это называется "социальное положение", или "положение о правах работников". Это один из способов подойти к решению проблемы, возникающей потому, что некоторые страны пытаются получить несправедливое преимущество в мировой торговле путём эксплуатации работников и нарушения их самых основных прав. Задача пункта о правах работников – сделать основные права работни-

ков, включённые в Декларацию МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, неотъемлемой частью торговых соглашений. Для этого потребуются тесное сотрудничество между Всемирной торговой организацией и МОТ. Включение пункта о правах работников может упростить процедуру создания работниками профсоюзов, а также приведёт к принятию правительствами всех стран мер по борьбе с детским трудом и прочими нарушениями основных прав работников. Это создаст частичный противовес негативному давлению, которое оказывается сегодня на хорошие трудовые от-

ношения в мировой экономике, и может повлиять на действия мощных корпораций.

Центром этой работы является Всемирная торговая организация (ВТО). ВТО ещё не приняла конкретных мер по развитию этих связей ввиду оппозиции со стороны многих правых правительств стран – членов ВТО и опасения некоторых развивающихся стран по поводу протекционизма. Однако интерес правительств к этому вопросу растёт. МКСП стремится добиться того, чтобы ВТО создала рабочую группу или форум, посвящённый вопросам трудовых стандартов и торговли. Основные усилия МКСП бы-

ли направлены на подготовку Третьей конференции министров стран – членов ВТО, прошедшей в Сиэтле в конце 1999 года. Развернувшиеся вокруг этой конференции события привели к тому, что в рамках этой кампании появились новые заголовки (см. врезку).

В рамках непрекращающейся кампании МКСП предоставляла ВТО и правительствам стран-членов информацию по законодательству и практике, касающуюся основных прав работников, в связи с пересмотром отдельными странами своей торговой политики.

КАТАСТРОФА ВТО МОЖЕТ ПОЛОЖИТЬ НАЧАЛО ГЛОБАЛИЗАЦИИ С ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ ЛИЦОМ

В декабре 1999 года Министерская конференция ВТО в Сиэтле, о которой так много говорили и которая, как некоторые ожидали, должна была привести к началу "торговли нового тысячелетия", с треском провалилась. Одной из основных причин этого стало то, что ВТО не принимала во внимание воздействие, которое торговля и инвестиции оказывают на социальные вопросы, а также на вопросы развития, охраны окружающей среды и взаимоотношений полов. Все чувствовали, что деятельность ВТО несправедлива по отношению к развивающимся странам и что экономическая политика таких организаций, как Мировой банк и МВФ, отрицательно сказывается на жизни людей, особенно живущих в развивающихся странах.

События в Сиэтле дали понять, что, если правительства не обратят внимания на основные права человека в сфере труда, на то, чтобы сделать торговлю выгодной для мужчин и женщин в развивающихся странах, и на воздействие глобализации на окружающую среду, вся программа переговоров по мировой торговле рискует закончиться провалом.

По всему миру профсоюзы приняли участие в кампании МКСП до и во время конференции, что вместе с мощной общественной демонстрацией, организованной накануне конференции американской членской организацией AFL-CIO, лишь подтвердило эту уверенность.

Печально, что ВТО мало чему научилась после Сиэттла, как видно из заявления МКСП. Правительства и их торговые представители должны вынести уроки из Сиэттла, если они хотят вновь обрести общественную поддержку многосторонней торговой системе.

ВТО должна учитывать уроки противостояния в Сиэтле, поскольку встреча ВТО не смогла ответить на проблемы развивающихся стран. Необходимы демократические реформы, чтобы гарантировать всем членам (в частности наименее развитым) полноправное участие в деятельности и процедурах ВТО.

В заявлении МКСП подчеркивается отстраненность ВТО от основных стандартов труда. Необходимость срочного признания ВТО трудовых стандартов проявляется в большом числе экспортных зон, которое увеличилось вдвое в течение пяти лет, после того как Китай, огромная страна, систематически нарушающая фундаментальные права работников, стал кандидатом на вступление в ВТО в ближайшем будущем.

«Поэтому приоритетом становится защита фундаментальных прав работников в развивающихся странах и где-либо еще от посягательств недобросовестных правительств и работодателей, которые стремятся получить несправедливые преимущества в международной торговле через нарушение коренных трудовых стандартов», подчеркивает заявление.

- Заявление МКСП может быть найдено по следующей ссылке:
- <http://www.icftu.org/displaydocument.asp?DocType=Statements&Index=991212665&Language=EN>

Этот пессимистический взгляд на направленность ВТО был подтвержден результатами министерской встрече в Доха (Катар) в ноябре 2001 года. Хотя там и был определен новый раунд переговоров и сделаны определенные шаги в отдельных сферах, связанных с развитием, но не был достигнут прогресс в поддержке трудовых стандартов, а также в сотрудничестве между ВТО и МОТ.

Международное профсоюзное движение добивается установления подобной связи и в вопросах инвестиций. ВТО ОЭСР и органы ООН, особенно Конференция ООН по торговле и развитию (ЮНКТАД), МКСП и ПКК заявляли о том, что инвесторы должны вести себя в соответствии с новыми инвестиционными правами. Обязанность национальных правительств – поддерживать, а во многих случаях и усиливать соблюдение основных прав работников в рамках международных инвестиционных соглашений. Провал Многостороннего соглашения об инвестициях (MAI) показал, что в будущем соглашения должны быть более взвешенными и учитывать мнение профсоюзов и прочих составляющих гражданского общества.

Одновременно получили развитие и региональные экономические и торговые союзы, например Европейский Союз и Североамериканское соглашение о свободной торговле (NAFTA). Это ещё в большей степени сузило прерогативу отдельных правительств, отчасти ввиду того, что транснациональные корпорации смогли оказывать влияние на развитие региональной и мировой торговой и инвестиционной

политики и соглашений. ТНК смогли позаботиться о том, чтобы их интересы, отразившись в мерах по защите инвесторов, были прописаны в региональных соглашениях и в сотнях двусторонних договоров.

На региональном уровне МКСП AFRO, APRO и ORIT пропагандировали эту связь в контексте региональных и субрегиональных торговых и экономических соглашений. В Европе ЕКП боролась за включение социального измерения во все аспекты европейской интеграции. Примером тому может служить Всеобщая система преференций (ВСП) Европейского Союза, в которую в результате профсоюзной кампании, организованной МКСП и ЕКП, сейчас включены основные права работников (см. врезку).

Дополнительную информацию Вы можете получить в брошюре МКСП, которая называется "Включение прав человека и работника в систему мировой торговли". В PDF-формате брошюру можно загрузить с сайта МКСП ([нажмите сюда](#)). Её также можно получить, обратившись в МКСП.

ВСЕОБЩАЯ СИСТЕМА ПРЕФЕРЕНЦИЙ (ВСП)

В декабре 1998 года Европейский Союз принял новую Всеобщую систему преференций (ВСП), предоставив развивающимся странам ряд торговых преимуществ. Новая ВСП включает в себя особые преимущества, которые предоставляются тем странам, которые соблюдают основополагающие конвенции МОТ о правах профсоюзов (Конвенции МОТ №87 и №98) и о запрещении детского труда (Конвенция МОТ №138). Запрещение принудительного труда (Конвенции МОТ №29 и №105) было частью ВСП с 1995 года и привело к исключению Бирмы из ВСП Евросоюза на неопределённый срок с марта 1997 года. Это стало результатом совместной кампании нескольких организаций: МКСП, ЕКП, Международной федерации работников текстильной, швейной и кожевенной промышленности (ITGLWF) и Европейской федерации профсоюзов текстильной, швейной и кожевенной промышленности (ETUF/TCL). Они призвали Европейскую комиссию начать официальное расследование применения принудительного труда в Бирме. Кампании сопутствовало мощное давление со стороны профсоюзных работников в 15 странах-членах Евросоюза.

Однако не только Евросоюз включает пункты о правах работников в свою ВСП. США установили соблюдение прав работников обязательным условием для включения в свою ВСП ещё в 1984 году в результате усилий AFL-CIO. В рамках этой процедуры во многих странах были проведены расследования, и некоторые страны лишились статуса участника ВСП из-за нарушения ими прав работников. В некоторых случаях страны предприняли значительные меры, направленные на усиление соблюдения прав работников (в том числе внесли поправки в трудовое законодательство и разрешили профсоюзам проводить свободные конгрессы), для того чтобы вновь добиться распространения на них ВСП США.

ВСП представляет собой систему, предусматривающую снижение или отмену пошлин для значительной части экспорта из развивающихся стран. Она была впервые создана в 1971 году для того, чтобы содействовать повышению уровня жизни населения развивающихся стран. ВСП официально признана ВТО. В структуру ВСП включено подавляющее большинство промышленно развитых стран, в том числе США, Канада, Япония, Норвегия, Швейцария, Австралия и Новая Зеландия, а также все страны Европейского Союза.

Реакция стран

Это руководство подчёркивает роль международного профсоюзного сотрудничества в принятии вызова, который бросает глобализация. Важной составляющей достижения прогресса на региональном и международном уровнях в создании социальных основ глобализации и некоторых правил мирового рынка является активное и эффективное участие профсоюзных активистов в этом процессе в своих странах. Необходимы коллективные действия правительств, если мы хотим, чтобы глобализация не означала принесение в жертву социальной защиты и прав работников и разрушение демократии.

Демократические правительства всё ещё реагируют на национальную озабоченность. Успех попыток вновь связать социальный и экономический прогресс будет зависеть от деятельности профсоюзных активистов в странах, где они живут и участвуют в выборах. Профсоюзы должны дать национальный ответ глобализации, оказав давление на свои правительства с целью поддержать создание международных основ. Давление со стороны мирового рынка и международной конкуренции слишком час-

то приводило к тому, что многие правительства ошибочно не усматривали связи между социальным и экономическим прогрессом.

Социальный диалог между правительствами, профсоюзами, работодателями и прочими представительными органами необходим также для того, чтобы достичь консенсуса в вопросах о целях национального социального и экономического развития и способах действия. Сильные социальные институты, в том числе профсоюзы, жизненно необходимы для развития человеческих ресурсов и для разрешения споров о распределении ресурсов. Преимущество в конкуренции будет у тех стран, в которых существует сильная социальная связь, построенная на инвестициях в сферу образования и обучения, здравоохранения и создания разумной системы трудовых отношений, основанной на основополагающих трудовых стандартах. Наиболее успешными будут те страны (как развитые, так и развивающиеся), где будут созданы институты, которые смогут уравновесить давление рынка с его требованием гибкости и динамики и социальное давление с требованием достоинства и уверенности в будущем. Люди должны иметь право на собственное мнение об условиях труда и об экономическом развитии.

ТРАНСНАЦИОНАЛЬНЫЕ КОРПОРАЦИИ

Международное профсоюзное движение уделяет большое внимание транснациональным корпорациям (ТНК). Их значимость в мировой экономике постепенно увеличивалась со времени окончания второй мировой войны. Общий объём продаж 200 крупнейших корпораций превышает совокупный доход 182 стран мира, всех, за исключением девяти стран с сильнейшей экономикой. Более пятидесяти хозяйств, входящих в сотню мировых лидеров, представляют собой ТНК.

Поведение ТНК вовсе не обязательно лучше или хуже поведения национальных или местных компаний. Иногда они более подготовлены к улучшению условий труда и развитию. Однако они могут действовать и в совершенно противоположном направлении.

Прямые иностранные инвестиции (ПИИ) являются здесь очень важным фактором, так

как они представляют собой одну из основных причин усиления ТНК. ПИИ означают не только создание транснациональными корпорациями производства в стране. Сюда входит широкое и сложное разнообразие инвестиций, совместных предприятий и схем сотрудничества. ПИИ могут быть сделаны в форме приобретения контрольных пакетов акций работающих предприятий, в том числе приватизированных государственных, создания совместных предприятий с национальными компаниями или другими ТНК, создания консорциумов, включающих в себя несколько компаний, и организации сотрудничества в других формах, среди которых заключение лицензионных соглашений и договоров на экспуатацию.

ТРАНСНАЦИОНАЛЬНЫЕ КОРПОРАЦИИ: НЕКОТОРЫЕ ФАКТЫ И ЦИФРЫ³

ТНК – это около 60000 материнских компаний и более 500000 созданных ими иностранных дочерних компаний.

Суммарные иностранные активы 100 крупнейших ТНК составили в 1997 году 1,8 триллиона долларов США. С 1993 по 1995 год иностранные активы 100 крупнейших ТНК выросли на 30%.

Суммарный объём продаж 100 крупнейших ТНК за рубежом составил в 1997 году 2,1 триллиона долларов США. С 1993 по 1995 год объём продаж 100 крупнейших ТНК за рубежом увеличился на 26%.

В 1997 году в 100 крупнейших ТНК работали около 11600000 человек, из которых 6000000 работали на зарубежных предприятиях корпораций. С 1996 по 1997 год уровень зарубежной занятости в 100 крупнейших ТНК увеличился на 0,7%, тогда как уровень общей занятости снизился на 1,5%. Предприятия электронной промышленности являются крупнейшими работодателями, создающими рабочие места за рубежом.

92 из 100 крупнейших ТНК имеют свои штаб-квартиры в странах Европейского Союза, США, Канаде или Японии. Штаб-квартиры только двух из них находятся в развивающихся странах.

Ежегодный приток прямых иностранных инвестиций (ПИИ) в 1996 году составил 359 миллиардов долларов США. В 1997 году этот показатель вырос до 464 миллиардов долларов США, а в 1998 году – до 644. Таким образом, в 1997 году рост ПИИ составил 29,4%, а в 1998 году – 38,7%. Приток ПИИ в 1995 году почти в шесть раз превысил показатели 1981-1985 годов; за тот же период объёмы мировой торговли увеличились немногим больше, чем на половину.

ТНК и профсоюзы

В целом поведение ТНК изменилось. Одной из тенденций, например, является изменение методов управления в сторону большего значения местных организаций. Теперь всё реже происходит так, что все решения принимаются одним лицом на самом вершине, а все остальные являются лишь послушными его исполнителями. Размеры компаний растут, а потому всё больше решений принимается на местах. К сожалению, одной из причин этих изменений может служить более низкий уровень национальных социальных стандартов. В этой связи большое значение приобретают правильные и выполняемые принципы ведения корпоративного бизнеса и некая форма всемирного социального партнёрства.

При ведении дел с ТНК очень важно, но не всегда легко установить, кто реально принимает решения в компании. Например, в главном офисе могут сказать, что все решения по трудовым вопросам принимаются местным руководством. Там вам скажут, что они не обладают никакими полномочиями, потому как все решения принимаются где-то ещё. И хотя принятие решений происходит неодинаково в разных компаниях, необходимо помнить о том, что определённую роль играет материнская компания.

Иногда необходимо убедиться в том, что полная ответственность лежит на штаб-квартире, особенно если поведение компании нарушает основополагающие права работников.

Это одна из сфер, где центральную роль играют МПС. Они представляют собой организации, которые лучше всего подготовлены к решению проблем, возникающих в результате таких сложных ситуаций, просто потому, что это их работа и что они располагают опытом, информацией и необходимыми связями с профсоюзами внутри данной отрасли по всему миру.

Ещё одной стороной глобализации является растущая сила ТНК. ТНК в состоянии нарушать коллективные соглашения и структуру ведения коллективных переговоров. Постоянно угрожая переносом производства в страны с более низкими доходами населения, условиями труда и низким уровнем профсоюзного членства, ТНК могут оказывать давление на профсоюзы и своих работников, а также на правительства, принуждая их согласиться со всем, что они предлагают.

Следствием нового "миропорядка" является и то, что ТНК могут вести бизнес в странах, которые ещё несколько лет назад были недоступны. ТНК могут работать в странах, где контроль

³ Источник: Отчёт о мировых инвестициях ЮНКТАД.

над их деятельностью извне затруднён, если вообще возможен (например, в Китае). Если к этому добавить очень сложную структуру суб-подрядчиков, субсубподрядчиков, поставщиков, сетей и т.д., то остро встанет необходимость наличия международных профсоюзных структур с соответствующим опытом и финансовыми возможностями.

ТНК и правительства

Растущая роль ТНК в мировой экономике повлияла на поведение национальных правительств и местных органов власти. Порой кажется, что существует по меньшей мере такая же борьба между правительствами за инвестиции, как между компаниями за раздел рынка. Предоставляется множество привилегий, от временного освобождения от уплаты налогов и создания инфраструктуры до содействия в обучении и введении особого законодательства.

Одной из таких привилегий является создание свободных экономических зон (СЭЗ), которые иногда называют зонами свободной торговли (ЗСТ). Ввозимые в них компоненты, их сборка и экспорт готовой продукции остаются

- Дополнительную информацию о СЭЗ можно найти в выпущенной МКСП брошюре "За колючей проволокой". Её можно загрузить с веб-сайта МКСП: [нажмите сюда](#). Её также можно получить, обратившись в МКСП.

По мере того как ТНК увеличиваются в размерах и становятся более сильными, они приобретают значение для правительства. Они рассматриваются как предприятия, осуществляющие важный вклад в экономику страны, и могут стать частью приоритетов внешней политики государства. Правительства стран с наиболее развитой рыночной экономикой определяют экономическую политику основных многосторонних финансовых институтов, которые в свою очередь разрабатывают программы приватизации, дерегулирования и содействия прямым иностранным инвестициям, тем самым усиливая позиции ТНК.

Будучи последствием приватизации, ТНК также играют заметную роль в сфере общест-

венного обслуживания, при этом некоторые из них заинтересованы скорее в извлечении выгоды, нежели в обеспечении обслуживания населения. Во многих странах ТНК уже работают в сферах, которые традиционно считались частью государственного сектора. Некоторыми примерами могут служить коммунальные службы (водо- и энергоснабжение, телекоммуникации и транспорт), общественные службы (природоохранная деятельность (например, сбор и вывоз мусора), здравоохранение, исправительные учреждения, жилищное строительство, социальные и вспомогательные службы (уборка, общественное питание), информационные технологии, финансовые службы, безопасность и т.д.

Международное профсоюзное движение особенно озабочено распространяющимися в СЭЗ исключениями из трудового законодательства и/или существующей в них практикой, такой, например, как предоставление инвестиционных льгот. Иногда такие исключения лежат в основе создания СЭЗ и могут даже распространяться на целые регионы и страны. С продолжением либерализации торговли и снижением пошлин СЭЗ могут стать менее значимыми составляющими политики развития. Однако эти изменения не заставят отказаться от соблазна привлечь инвестиции за счёт эксплуатации работников.

венного обслуживания, при этом некоторые из них заинтересованы скорее в извлечении выгоды, нежели в обеспечении обслуживания населения. Во многих странах ТНК уже работают в сферах, которые традиционно считались частью государственного сектора. Некоторыми примерами могут служить коммунальные службы (водо- и энергоснабжение, телекоммуникации и транспорт), общественные службы (природоохранная деятельность (например, сбор и вывоз мусора), здравоохранение, исправительные учреждения, жилищное строительство, социальные и вспомогательные службы (уборка, общественное питание), информационные технологии, финансовые службы, безопасность и т.д.

ИНТЕРНАЦИОНАЛ ОБЩЕСТВЕННОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ (PSI) И ВОДОСНАБЖЕНИЕ

Несмотря на точку зрения, согласно которой существенно важное общественное обслуживание должно обеспечиваться правительствами, PSI хочет, чтобы как государственные, так и частные компании по водоснабжению согласились следовать ряду международных стандартов (Водному кодексу PSI), целью которого является защита этой существенно важной службы и её работников от эксплуатации. Более миллиарда человек не имеют доступа к чистой питьевой воде и функционирующей канализации. Чистая питьевая вода необходима миру, равно как и справедливая практика в сфере труда.

Этот Кодекс представляет собой ряд стандартов, распространяющихся на государственные и частные предприятия, предоставляющие услуги по водоснабжению. Помимо признания трудовых стандартов Кодекс устанавливает стандарты чистой питьевой воды, а также исправных систем канализации и утилизации отходов. Кодекс в первую очередь направлен на предприятия частного сектора, действующие или только открывающиеся в сфере оказания населению услуг по водоснабжению. Подписание Кодекса отражает совместные попытки подойти к вопросам обязательств, возникающих при поставке услуг населению, демократического регулирования, природоохранных стандартов и справедливой практики в сфере труда.

Членские организации PSI в ряде стран оказывают давление на компании и государственные власти с целью подписания ими Кодекса. Например, профсоюзы Франции обратились с требованием о подписании Кодекса к компании Vivendi.

Международные инструменты и кодексы поведения

Существует два основных корпоративных кодекса поведения, которые обязались выполнять участники международного бизнеса, а также правительства и профсоюзы: Трёхсторонняя декларация МОТ о принципах, касающихся

транснациональных корпораций и социальной политики, и Директивы ОЭСР для транснациональных корпораций (см. врезку и Приложение 4). Оба документа охватывают целый ряд вопросов, среди которых вопросы трудовых отношений, охраны труда и охраны окружающей среды.

ПЕРЕСМОТРЕННОЕ РУКОВОДСТВО ОЭСР ПО ТРАНСНАЦИОНАЛЬНЫМ КОМПАНИЯМ

Встреча министерского совета ОЭСР в Париже 27 июня 2000 года приняла значительные поправки к *руководству ОЭСР по Транснациональным компаниям*, утвержденному еще в 1976 году (см. приложение 4). Отредактированное *руководство* включает полный список прав трудящихся, перечисленных в Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Другие изменения в тексте включают ответственность ТНК в отношении субподрядчиков и поставщиков и уважения прав человека в целом.

Принципиальную важность имело решение формально расширить сферу действия *руководства* и включить операции транснациональных компаний в странах, придерживающихся *руководства* (30 членов ОЭСР, а также Аргентина, Бразилия, Чили).

Среди прочего, было составлено специальное *процедурное руководство* с тем, чтобы сделать работу национальных контактных пунктов более эффективной. Они должны вносить вклад в разрешение вопросов, связанных с нарушением *руководства*. Это могут быть рекомендации транснационалам. Гарантируется также более пристальное внимание со стороны ОЭСР к функционирующим НКП, в том числе через отчеты и регулярные встречи

Глобальный масштаб Руководства должен способствовать улучшению поведения глобальных корпораций вне зоны ОЭСР.

(См. приложение 4)

Существуют также сотни различных по содержанию корпоративных кодексов поведения, принятых в одностороннем порядке. МКСП полагает, что в эти кодексы должны быть включены основополагающие права работников, внесённые в Декларацию МОТ в 1998 году.

Кроме того, подписан целый ряд рамочных соглашений, переговоры по которым вели МПС. В отличие от принятых в одностороннем порядке кодексов поведения они представляют собой соглашения, достигнутые путём переговоров, в которых предусмотрены процедуры разрешения конфликтов.

Существование подобных кодексов поведения может предполагать своего рода корпоративную ответственность или же быть просто

результатом незащищённости торговой марки от давления со стороны общественного мнения. Так или иначе, полезно знать об этих кодексах и использовать их в качестве вспомогательного элемента при попытках изменить отношения с компанией или для того, чтобы начать диалог. Иногда они могут помочь при оценке корпоративного поведения и попытке улучшить это поведение, особенно в рамках более масштабных усилий, направленных на то, чтобы заставить компании признать некоторые последствия глобализации.

МКСП разработала собственный кодекс поведения, который может служить отправной точкой для профсоюзных работников при обсуждении кодекса поведения со своим работодателем (см. Приложение 5).

-
- Дополнительную информацию о кодексах поведения можно найти в следующей статье на веб-сайте МКСП: [Новые кодексы поведения и социальные партнёры](#).
-

Международные трудовые отношения

Хотя экономика уже вышла на мировой уровень, до сих пор не существует правовой базы, регулирующей международные трудовые отношения. Даже конвенции МОТ, разработанные на международном уровне, направлены на то, чтобы их применяли национальные правительства. Однако содержащиеся в этих конвенциях принципы могут быть применены и к глобализации.

Международные основы социальной справедливости, логически рассуждая, должны включать правовую базу, регулирующую трудовые отношения. Но по аналогии с тем, как первые профсоюзы и коллективные договоры возникли до создания соответствующей нацио-

нальной правовой базы, было бы разумно предположить, что международные трудовые отношения возникнут тогда, когда ТНК в том или ином виде будут вовлечены в деятельность международных профсоюзных организаций.

Хотя закон не накладывает на отдельные компании или отрасли обязательств по признанию профсоюзных организаций или вступлению в коллективные переговоры на международном уровне, ограниченный международный социальный диалог уже начинается, и не только в рамках трёхсторонней структуры МОТ, но и на отдельных предприятиях. Со стороны профсоюзов уже существуют структуры (МПС), которые в состоянии стать частью основы международных трудовых отношений как на уровне отраслей, так и на уровне компаний.

Советы компаний

Профсоюзы уже создали всемирные советы компаний, региональные советы компаний, а также официальные и неофициальные профсоюзные сети, представляющие работников одной компании. В большинстве своём эти структуры организуют встречи, где профсоюзные работники из разных стран, но работающие на одного работодателя, могут обсудить целый спектр вопросов. Они используются в различных целях, от улучшения условий труда у себя дома путём приобретения опыта других до настоящего всемирного сотрудничества в профсоюзной работе.

Несмотря на то, что в этой системе существует несколько практических проблем (затраты по проведению подобных международных

встреч, сложности, связанные с профсоюзным плюрализмом, языковой барьер), региональные и всемирные советы продолжают оставаться в профсоюзном мире важным связующим звеном. Благодаря информационным технологиям можно создавать сети внутри компаний и действовать в качестве "виртуальных" советов компании, внося вклад в работу существующих структур. Советы компаний создаются и поддерживаются МПС.

В рамках Европейского Союза согласно Директиве о европейских советах предприятия существует система, которая обязывает транснациональные корпорации проводить встречи с представителями работников с целью обмена информацией и проведения консультаций (см. врезку на 34с.).

ВСЕМИРНЫЙ ДОГОВОР – Что это такое?

Частью дискуссии о коллективной социальной ответственности стал Всемирный договор (Global Compact), который не является при этом самостоятельным регламентирующим документом или кодексом поведения. Он представляет собой платформу, в основании которой находятся ценности и которая разработана для содействия организации институционального обучения и ведению социального и прочего диалога. Он способствует правильному поведению со стороны корпораций, хотя сфера его охвата не распространяется на компании. Всемирный договор затрагивает всех важных исполнителей, при этом с самого начала значительная роль отводится международному профсоюзному движению.

Мысль о создании Всемирного договора впервые была высказана Генеральным секретарём ООН Кофи Аннаном в январе 1999 года на ежегодном Всемирном экономическом форуме в Давосе. Он призвал деловые круги быть социально ответственными и внести свой вклад, "демонстрируя всемирную гражданственность, где бы они ни осуществляли свою деятельность".

К деловым кругам обратились с просьбой поддержать девять основных принципов, вытекающих из Всеобщей декларации прав человека, Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, Копенгагенского социального саммита 1995 года и Декларации Рио-де-Жанейро Конференции ООН по вопросам окружающей среды и развития (Саммит Земли).

Вот эти девять принципов:

Права человека:

1. Поддержка и соблюдение защиты международных прав человека в рамках сферы своего влияния.
2. Обеспечение того, чтобы принадлежащие им корпорации не были замешаны в нарушении прав человека.

Трудовые стандарты:

3. Свобода объединения и эффективное признание права на ведение коллективных переговоров.
4. Исключение любых форм принудительного и обязательного труда.
5. Эффективное устранение детского труда.
6. Исключение дискриминации в сфере труда и занятости.

Окружающая среда:

7. Поддержка предупредительного подхода к проблемам окружающей среды.
8. Проявление инициативы в содействии взятию на себя большей ответственности за состояние окружающей среды.
9. Содействие развитию и распространению технологий, не наносящих ущерба окружающей среде.

Для участия во Всемирном договоре генеральным или исполнительным директорам компаний и прочих соответствующих организаций предлагается обратиться с письмом к Генеральному секретарю ООН. Письмо должно содержать чёткие обязательства поддерживать договор и его девять принципов, а также желание принимать участие в проводящихся в его рамках мероприятиях. Предполагается, что компании-участники по меньшей мере раз в год размещают на веб-сайте Всемирного договора информацию о конкретных шагах, предпринятых ими в своих корпорациях в целях соблюдения какого-либо из девяти принципов, а также о полученных в результате этого уроках. В рамках договора участники также приглашаются к работе с ООН и её агентствами над совместными проектами.

Через несколько месяцев после встречи Кофи Аннана с представителями деловых кругов прошла встреча Генерального секретаря ООН с делегацией международных профсоюзных лидеров в лице Генерального секретаря МКСП Билла Джордана, Генерального секретаря Интернационала образования (EI) Фреда ван Лееувена, Генерального секретаря Международного союза пищевиков (IUF) Рона Освальда и Генерального секретаря Международной федерации работников текстильной, швейной и кожевенной промышленности (ITGLWF) Нила Керни. В их обсуждении, а также в последовавшем за ним совместном заявлении подчёркивалась необходимость создания правил, регулирующих мировую экономику, и важность роли международного социального диалога между профсоюзами и работодателями. В совместном заявлении говорится:

"Для мировых рынков требуется наличие всемирных правил. Нашей целью должно стать содействие тому, чтобы преимущества глобализации всё в большей степени распространялись на всех людей, для чего необходимо создать эффективную систему многосторонних правил, регулирующих мировую экономику, изменяющуюся под воздействием глобализации рынков. Участники встречи согласились с тем, что Всемирный договор должен внести свой вклад в этот процесс путём содействия созданию социального партнёрства предпринимателей и работников".

- Дополнительную информацию можно получить на веб-сайте ООН, посвящённом Всемирному договору: <http://www.unglobalcompact.org> и на веб-сайте "профсоюзы и Всемирный договор": <http://www2.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991209234&Language=EN>

АЛЬЯНСЫ ПРОФСОЮЗОВ UNI В ТРАНСНАЦИОНАЛЬНЫХ КОРПОРАЦИЯХ

Международная профсоюзная сеть (UNI) некоторое время выбирала способ борьбы и взаимодействия с всё расширяющимися транснациональными корпорациями, действующими в сфере телекоммуникационных и почтовых услуг. Пытаясь скоординировать действия своих членских организаций и оказать действительно всемирное давление на эти ТНК, UNI выработала стратегию создания Альянсов профсоюзов в транснациональных корпорациях.

Эти Альянсы профсоюзов UNI в ТНК были созданы, потому что:

- почти все новые инициативы, предлагаемые действующими или новыми компаниями, враждебны по отношению к созданию и признанию профсоюзов;
- профсоюзы должны быстро реагировать на эти новые формы собственности;
- профсоюзы должны отвечать настоящими акциями международной солидарности и предоставлением ресурсов в целях создания организаций;
- профсоюзы должны объединять ресурсы и делиться информацией независимо от государственных границ для того, чтобы противостоять мировому подходу к ведению бизнеса, используемому ТНК.

В рамках UNI сейчас существует четыре Альянса профсоюзов, действующих в транснациональных корпорациях. Они объединяют профсоюзы корпораций SBC/Ameritech, Cable & Wireless (C&W), Telefónica и Atlantic. Они проводят регулярные встречи и публикуют информационные бюллетени, которые распространяются среди профсоюзов, созданных в соответствующих ТНК. Все эти Альянсы также имеют веб-сайты.

Эти объединения ставят задачу:

- усилить членские организации путём ведения более обширной совместной деятельности;
- обмениваться информацией и предлагать солидарную поддержку, когда один из членов объединения ведёт коллективные переговоры;
- предпринимать совместные действия, направленные на объединение работников в профсоюзы;
- предоставлять всевозможную поддержку со стороны профсоюза принимающей страны членам любых других членских организаций, работающих в принимающей стране;

Деятельность объединения включает в себя

- анализ и публикацию сравнения отчетов компаний;
- публикацию всестороннего списка глобальных инвестиций компаний;
- участие Альянса профсоюзов Ameritech в ежегодном собрании акционеров компании Ameritech;
- проведение международных дней действий Альянсом профсоюзов Ameritech и Альянсом профсоюзов Telefónica;
- выработку ряда международных принципов ведения деятельности (кодексов поведения) и включение их в договоры, заключаемые с компаниями;

- предложение инициативы по созданию европейских советов предприятий;
- ведение переговоров и заключение рамочных соглашений.

Практическим результатом деятельности Альянса профсоюзов Ameritech стало то, что впервые в истории компании лидеры профсоюзов всего мира, члены которых работают на Ameritech, в 1998 году присутствовали на ежегодном собрании акционеров компании в Чикаго, где открыто высказали своё мнение управляющим и членам правления компании. Вместе с сотнями членом местных профсоюзов, являющихся членскими организациями Профсоюза работников коммуникаций Америки (CWA), Международного братства электриков (IBEW), лидеры профсоюзов, входящих в UNI, а также профсоюзов Бельгии, Дании, Венгрии и США провели перед началом мероприятия пресс-конференцию, а потом отпраздновали на собрании акционеров.

Партнёры Альянса профсоюзов Ameritech тоже провели международные дни действий в июне 1998 года и в декабре 1999 года, когда каждый из партнёров альянса предпринял определённые действия в своей стране. В эти дни тысячи сотрудников Ameritech надели одинаковые значки в знак солидарности и поддержки деятельности Альянса профсоюзов Ameritech.

Эти действия имели большой успех, так как показали компании Ameritech, что всякий раз, когда компания будет действовать, Альянс профсоюзов компании будет рядом. Были проведены успешные встречи, слёты работников, шествия, пресс-конференции и интервью на радио. Каждый участвовавший профсоюз сконцентрировал свои действия на проблемах и заботах своих членом – работников Ameritech. Рассматривались вопросы занятости и осуществления права на создание организаций, были получены гарантии того, что компания будет инвестировать в собственных работников, предоставляя возможность повышения квалификации, получения образования, личностного развития. Профсоюзы добились выполнения условий коллективных договоров и ограничения освобождения от условий договора. День действий, прошедший в декабре 1999 года, был посвящён вопросам рабочего времени.

Подобный международный день солидарности был проведен Telefónica Alliance в январе 1999 года. Это повлекло за собой целый ряд действий, вылившихся в подписание рамочного соглашения в апреле 2001 года между UNI, профсоюзами Telefónica и компанией Telefónica. Эти соглашения послужили гарантом того, что между профсоюзами и компанией велись консультации относительно реструктуризации в Чили в июле 2001 года.

Другое направление деятельности UNI – анализ коллективных договоров компаний в сети Cable & Wireless. Анализ показал, что работники получают больше, если они охвачены коллективным договором, а также что наихудшие индивидуальные контракты предлагаются работникам в Великобритании. Существуют значительные расхождения в условиях, предлагаемых различными компаниями Cable & Wireless, даже если они оперируют в схожих географических и экономических зонах.

Рабочая группа по Cable & Wireless намерена использовать эту информацию, чтобы гарантировать минимальные условия для всех работников Cable & Wireless вне зависимости от страны оперирования.

Согласно Директиве о Европейских советах предприятия (ЕСП) в каждой компании, где в ЕС работает более 1000 человек, при этом более 150 человек в по крайней мере двух странах-членах ЕС, должен быть создан ЕСП. Совет министров ЕС принял эту Директиву 22 сентября 1994 года, и ровно два года спустя с принятием соответствующих законов она вступила в силу в 14 странах-членах ЕС, а также в Норвегии, Исландии и Лихтенштейне.

Ещё до 22 сентября 1996 года, когда Директива о ЕСП вступила в силу, приблизительно в 400 транснациональных корпорациях уже работало 430 европейских советов предприятия. Некоторые крупные компании, сфера деятельности которых охватывает несколько отраслей экономики, предпочли создать несколько советов на отраслевом уровне. Самый первый ЕСП появился в 1985 году во французской ТНК. Однако многие компании, на которые распространяется Директива о ЕСП, до сих пор их не создали.

С 15 декабря 1999 года действие Директивы было расширено на Великобританию. Это привело к увеличению числа компаний, на которые распространяется действие Директивы о ЕСП, до 1835 предприятий. К концу 2000 года работало уже 640 ЕСП.

Пятнадцать тысяч членов ЕСП сейчас испытывают необходимость международного профсоюзного сотрудничества и сталкиваются с соответствующими проблемами. Так, например, 32% ЕСП в 2000 году столкнулись с транснациональным слиянием, в результате зачастую увеличивается дистанция между работниками и лицами, принимающими решения. Здесь у ЕСП есть возможность наведения мостов.

Усиление сотрудничества между представителями работников из различных стран также закладывает новые основы международной профсоюзной солидарности. Профсоюзные активисты одного предприятия теперь не только слышат друг о друге, но и встречаются в ЕСП, общаются и вырабатывают стратегию совместных действий. При этом, однако, языковой барьер, культурные различия и различные системы трудовых отношений могут приводить к трудностям. Для их преодоления профсоюзы обеспечивают координацию, обучение и поддержку своих членов в ЕСП.

Среди профсоюзов отчётливо просматривается тенденция поддерживать ЕСП и требовать внесения усовершенствований в Директиву, на которой основывается их деятельность, при этом на пересмотр Директивы о ЕСП возлагаются большие надежды. Ещё одним значительным достижением является то, что в ЕСП вступает большое число восточноевропейских и неевропейских стран.

Поиск успешного сотрудничества ЕСП требует активного накопления опыта. Большинство советов было создано после 1996 года, и им необходимо время для того, чтобы развить свой потенциал. Однако наблюдается постоянный прогресс, о котором свидетельствует рост числа ЕСП и, что важнее, улучшение их работы.

(Питер Керкхофс, ЕИП)

Рамочные соглашения

Рамочные соглашения, заключаемые между ТНК и МПС, представляют собой соглашения, основывающиеся на определённых принципах. Хотя они и не представляют собой коллективные соглашения в том смысле, что и соглашения, достигнутые на национальном и местном уровнях, но они создают правовую базу, содействующую признанию профсоюзов и ведению коллективных переговоров.

Существует много возможных структур, предполагающих различные способы организации консультаций и передачи информации и включающих одно или несколько упоминаний международно-признанных стандартов. Конвенции МОТ №87 и №98 о праве на создание организаций и на ведение коллективных переговоров имеют в этом процессе особую актуальность. Также могут быть включены механизмы последующего анализа, пересмотра и мониторинга.

- Дополнительную информацию о рамочных соглашениях можно получить из следующей статьи, размещённой на веб-сайте МКСП: [Новые кодексы поведения и социальные партнёры.](#)

СОГЛАШЕНИЕ МЕЖДУ МЕЖДУНАРОДНЫМ СОЮЗОМ ПИЩЕВИКОВ (IUF) И КОМПАНИЕЙ DANONE

Значительным прорывом в сфере международных трудовых отношений являются соглашения, заключённые между IUF и французским гигантом пищевой промышленности – компанией Danone, ранее носившей название BSN. В 1988 году Генеральный секретарь IUF и Директор по кадрам компании Danone поставили свои подписи под "Совместным протоколом", который заверили как руководство ТНК, так и профсоюзы, представляющие работников Danone. Протокол предусматривает совместную работу в пяти направлениях: обучение и совершенствование навыков персонала, предоставление профсоюзам доступа к информации о деятельности компании, пропаганда равенства полов, прав профсоюзов и решение вопросов занятости.

С момента подписания этого первого в своём роде соглашения компания проводит ежегодные встречи с профсоюзами, выступающими под знамёнами IUF. Был достигнут прогресс в области конкретизации сотрудничества профсоюзов и руководства компании в каждом из пяти направлений посредством подписания ряда "рамочных соглашений", достигнутых на международном уровне, их действие при этом будет распространяться на коллективные переговоры, проводимые на национальном или местном уровне. В 1989 году были достигнуты "рамочные соглашения", в которых был прописан минимальный объём социальной и экономической информации, необходимой работникам и их профсоюзам для того, чтобы понять существующие в компании разногласия. Было подписано также соглашение о равноправии мужчин и женщин, который предусматривало план действий и ряд совместных инициатив, направленных на достижение этой цели.

В 1991 году IUF и Danone объявили о развитии совместных обучающих программ, а в мае 1994 года IUF и Danone подписали историческую хартию прав профсоюзов, в которой компания гарантировала полное соблюдение признанных прав профсоюзов во всех своих отделениях. В 1996 году вступило в силу ещё одно историческое соглашение, учредившее всемирный Информационный и консультативный комитет, в состав которого вошли представители руководства и делегаты от профсоюзов, действие которых координирует IUF. Другие регионы мира представлены Региональными секретарями IUF от Африки, Азиатско-Тихоокеанского региона, Латинской Америки и Северной Америки. Этот Комитет вправе вести переговоры и принимать практические меры по целому спектру вопросов политики. В 1997 году последовало подписание "Совместного соглашения об изменениях в предпринимательской деятельности, которые могут затронуть занятость и условия труда".

Опыт показал, что руководство на местах не всегда готово вводить в действие многие инновации, предусмотренные рамочными соглашениями, и что информация о прогрессе, достигнутом на местном уровне, не всегда доходит до сведения IUF. Кроме того, не все профсоюзы используют возможности, предоставленные рамочными соглашениями. Например, несмотря на то, что в компании на производстве работает большое число женщин, было создано лишь несколько комитетов женщин на предприятиях и совсем немного внутри профсоюзов. Тем не менее соглашения привели к внедрению конкретных программ, затрагивающих аспекты равноправия и обучения на местном уровне, что явилось шагом на пути к построению международных трудовых отношений, которые будут нужны профсоюзам для того, чтобы принять вызов, который бросают ТНК. Подводя итоги, можно сказать, что понимание между профсоюзами и ТНК, достигшее международного уровня, увеличивает, а не уменьшает значимость местных профсоюзных организаций.

ЧАСТЬ ВТОРАЯ

МЕЖДУНАРОДНОЕ ИЗМЕРЕНИЕ ПРОФСОЮЗНОЙ РАБОТЫ

Часть вторая рассматривает некоторые практические вопросы международной солидарности, в том числе значимость членства в международных организациях и основные предложения по обращению за международной помощью и её предоставлению. В части второй подчёркивается важная роль получения и обмена информацией, а также некоторые составляющие успеха международных профсоюзных кампаний.

СОЛИДАРНОСТЬ, А НЕ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТЬ

Сами того не сознавая, работники, которые пытаются создать профсоюз или оказываются в трудной ситуации коллективных переговоров, имеют поддержку в лице профсоюзов всего мира. Международная профсоюзная солидарность придаёт работникам силы всё в большем числе кризисных ситуаций и ведёт к конкретным их изменениям. Однако международная солидарность – это нечто большее, чем ответ на призывы работников о помощи в безвыходных ситуациях. Под международной солидарностью подразумевается большой спектр взаимопомощи.

Профсоюзы могут проявлять солидарность, обмениваясь информацией об общем работодателе с профсоюзами других стран, советуясь со своими зарубежными коллегами перед принятием решений, которые могут затронуть членов других профсоюзов. Международная деятельность профсоюза ведёт к усилению организаций – участников международного профсоюзного движения, и это тоже проявление солидарности.

Признание международного измерения

В основе международной солидарности лежит признание профсоюзами существования в их работе международного измерения. По крайней мере, международное измерение необходимо учитывать в любых международных коммерческих связях. Эти связи могут быть не всегда очевидными. Иногда существует международное решение проблемы, не имеющей международного аспекта. Например, соблюдение прав профсоюзов всегда имеет международное значение. Выдвигая свои требования к работникам, многие работодатели, в том числе транснациональные корпорации, призывают следовать национальным интересам, говоря при этом о международной конкуренции. Точно так же, как работники должны отличать свои общие интересы с работодателем от тех, которые таковыми не являются, профсоюзы должны понимать, где главенствуют чисто национальные соображения, а где нет. Признать международное измерение – значит признать то, что глобализация увеличивает число случаев, где применима международная солидарность.

В идеальном варианте в каждом национальном профсоюзе должны быть люди, занимающиеся международными вопросами и отвечающие за контакты с международными профсоюзными организациями. Важно, чтобы люди, занимающиеся международными делами, тесно

сотрудничали с другими отделами профсоюза, работающими над вопросами создания профсоюзов, проведения исследований и коллективных переговоров, чтобы международные связи и солидарность были неотъемлемой частью профсоюзной жизни. Если в местных структурах есть люди, отвечающие за работу с компаниями, они должны каким-то образом сотрудничать с людьми, занимающимися международной работой.

Информация о международных событиях должна входить в программу подготовки профсоюзных деятелей. Работники не должны получать ее исключительно из прессы, от работодателей и правительства. В обязанности профсоюза входит предоставление своим членам возможности получать информацию обо всех сторонах профсоюзной деятельности. Всё более важной становится как международная солидарность, так и необходимость включения международных вопросов в образовательные программы, организованные профсоюзами. Опыт показывает, что как только члены профсоюза, в том числе цеховые старосты и прочие профработники, знакомятся с вопросами международной солидарности, они сразу же осознают их значимость. Поэтому профсоюзы должны организовывать курсы по международной профсоюзной деятельности, отдавая при этом приоритет практическим действиям в рамках солидарности.

А СУЩЕСТВУЕТ ЛИ МЕЖДУНАРОДНАЯ СВЯЗЬ?

Есть множество ситуаций, когда международная солидарность может помочь в разрешении серьёзной проблемы или конфликта внутри компании, когда нужно учитывать международное сотрудничество.

Компания может:

- нарушать права профсоюзов;
- быть транснациональной корпорацией, на других предприятиях которой также существуют профсоюзы;
- быть транснациональной корпорацией, на которую распространяется действие рамочного соглашения МПС;
- быть поставщиком транснациональной корпорации или иностранной компании;
- быть субподрядчиком поставщика или ещё более дальним звеном производственной цепочки;
- выполнять работу внутри страны по договору с иностранной компанией, иностранным правительством или международными органами;
- действовать в секторе, в котором доминируют ТНК;
- действовать в секторе, в котором существуют определённые стандарты (возможно, установленные транснациональными корпорациями);
- заниматься экспортом;
- заниматься импортом;
- частично или полностью принадлежать иностранным инвесторам;
- финансироваться из иностранного капитала (в т.ч. пенсионных фондов);
- находиться под давлением со стороны потребителей в других странах;
- рассматривать вопрос о расширении своей деятельности за границу или об участии в мировой экономике;
- декларировать следование этическим нормам в своей работе, заботу о работниках и соблюдение прав человека (при этом возможно наличие кодекса поведения);
- заботиться о своём имидже за границей;
- находиться в стране, в которой на политику правительства может оказываться влияние со стороны международных организаций и правительств других стран.

Для международной деятельности необходима подготовка работников. Несмотря на то, что узнать о международной профсоюзной работе несложно, никто не рождается с этими знаниями. В некоторых обстоятельствах необходимо включить в программу и языковую подготовку. Одним из потенциально ценных способов дальнейшего развития способностей к международной работе является командировка профсоюзных работников в штаб-квартиры международных профсоюзных органов или проф-

союзных организаций других стран для учёбы и работы.

Международная солидарность, разумеется, не заменит сильной позиции профсоюза на рабочем месте или правильного планирования и выработки верной стратегии в отношениях с работодателем. По сути, международное измерение должно быть частью процесса планирования, оно должно быть включено в общую стратегию профсоюзной деятельности.

Первый шаг – вступить в международную профсоюзную организацию

Для создания международного профсоюзного движения не достаточно речей, резолюций или хороших намерений. Следуя той же логике, которая существует при создании любого профсоюза, первым шагом должно стать вступление в международную профсоюзную организацию. Точно так же, как постоянные, независимые и представительные организации под названием "профсоюз" состоят из работников, международное профсоюзное движение состоит из постоянных, независимых и представительных организаций. Законность профсоюзов как представителей работников проистекает из их членства и демократической структуры. Для того чтобы профсоюз мог представлять интересы работников, он должен быть законным, он должен являться постоянной и независимой организацией, которую создали и которую поддерживают сами работники. Логическим ответом глобализации со стороны работников и их

профсоюзов было бы усиление тех самых постоянных и независимых организаций, составляющих международное профсоюзное движение. В отличие от благотворительности, солидарность – это улица с двусторонним движением. Это значит, что обе стороны возлагают на себя определённую ответственность. Суть солидарности заключается в оказании взаимной помощи. А наиболее эффективную и существенную поддержку работники могут получить путём создания собственных организаций. Вступление же их в соответствующие международные профсоюзные организации является важным шагом на пути к международной солидарности.

Разумеется, вступление в такие организации – это лишь первый шаг. Участие в митингах, акциях и кампаниях солидарности, поиск и предоставление информации, участие в анкетировании и ответы на циркуляры – всё это неотъемлемые элементы создания сильного международного профсоюзного движения.

КАМПАНИЯ МЕЖДУНАРОДНОЙ ФЕДЕРАЦИИ ТРАНСПОРТНИКОВ (ITF) ПРОТИВ РАЗГРОМА ПРОФСОЮЗА В ПОРТОВОМ СЕКТОРЕ АВСТРАЛИИ

Ещё до возникновения описанного здесь конфликта профсоюз моряков Австралии (MUA) объявлял забастовку, выступая против введения в силу законодательства, запрещающего производный бойкот со стороны профсоюзов Австралии, при этом наибольшую озабоченность вызывало то, как введение этого законодательства отразится на участии профсоюзов Австралии в кампании ITF, касающейся "удобных флагов".

С 1997 года было предпринято несколько попыток проведения в портах Австралии погрузочно-разгрузочных работ силами работников, не являющихся членами профсоюза, что, очевидно, было спланированной акцией правительства. Каждый раз профсоюз удавалось отстоять при помощи международных акций в его поддержку, прошедших при координации ITF, и эффективной поддержки со стороны Австралийского совета профсоюзов (ACTU, австралийской членской организации МКСП) и МКСП.

Первый гром грянул в сентябре 1997 года, когда руководство новой стивидорной компании порта Кэрнс попыталось заменить членов MUA докерами, не являющимися членами профсоюза. ITF оперативно организовала международную поддержку, которую оказали являющиеся её членскими организациями профсоюзы моряков и докеров Сингапура и США, что привело к тому, что контракты с работниками, не являющимися членами профсоюза, были расторгнуты, а признавшее свою поддержку этого замысла правительство подверглось критике со стороны общественного мнения.

Второй и ещё более необычный конфликт разгорелся в декабре, когда MUA выяснил, что группа лиц, находящихся на действительной военной службе в армии Австралии, вылетела в Дубай (Объединённые Арабские Эмираты) для обучения обращению с погрузочно-разгрузочным оборудованием. Эта подготовка, организованная в стране, где профсоюзы запрещены, была очевидно направлена на подготовку штрейкбрехеров там, где ITF не может контролировать происходящее. Правительство ОАЭ и судоходные компании мира были открыто предупреждены о том, что в случае начала этой программы против дубайских судоходных компаний могут быть приняты меры со стороны профсоюзов, являющихся членскими организациями ITF. Через несколько дней, 12 декабря, делегация в составе Национального секретаря MUA, Генерального секретаря ITF и секретаря отдела докеров ITF посетила посольство ОАЭ в Лондоне для того, чтобы высказать свою озабоченность.

В то же время сильные заявления в поддержку были сделаны АСТУ в Мельбурне и МКСП в Брюсселе, а группой работников на региональном съезде МОТ в Бангкоке была принята резолюция поддержки. Спустя сутки правительство ОЭА заявило, что реализация программы приостановлена, а визы, выданные австралийским военнослужащим, аннулированы.

В январе 1998 года стало ясно, что случаи в Кэрнсе и Дубае были лишь подготовкой к более масштабному нападению на позиции профсоюзов в портах Австралии, организованному Национальной федерацией фермеров (NFF), ультраконсервативным органом производителей сельскохозяйственной продукции, при поддержке правительства. NFF заявила, что ею достигнуто соглашение с одной из двух основных стивидорных компаний, в соответствии с которым федерации будет сдана в аренду часть терминала в Мельбурне, где будут использоваться работники, не являющиеся членами MUA. ITF ещё раз предупредила, что любое судно, которое воспользуется услугами этого терминала, будет подвергнуто преследованиям по всему миру. В адрес MUA и ITF прозвучали угрозы со стороны NFF и правительства.

Седьмого апреля конфликт обострился. Все докеры, работавшие на компанию Patrick Stevedores Inc. (всего около 2000 человек), были уволены без каких-либо предупреждений. Применив силу, сотрудники охраны с собаками выгнали докеров с территории компании. Несколько человек получили ранения. Одновременно не являющиеся членами профсоюза работники, которых NFF в течение нескольких недель готовила в Мельбурне, прошли на предприятие и начали работать на погрузочно-разгрузочном оборудовании.

Несмотря на то, что организатором случившегося стала компания Patrick Stevedores Inc., являющаяся дочерней компанией корпорации Lang Corporation, эта акция явно проходила при полной поддержке и содействии правительства Австралии. Как только министра по трудовым отношениям Питера Рита (Peter Reith) официально проинформировали об увольнениях, он опубликовал заявление, в котором выступил с их поддержкой. Правительство выделило банковский кредит в 250 миллионов австралийских долларов на выплату крупных выходных пособий, причитающихся работникам согласно их коллективному договору. Тем самым компания и правительство дали ясно понять, что они объявляют профсоюзу войну.

В ответ на вторжение в район порта MUA добился решения Федерального суда, признавшего увольнения незаконными. Однако компания Patrick Stevedores Inc. заявила, что это решение не обладает правовой санкцией, в результате чего MUA был вынужден продолжить судебную борьбу.

Тем временем ITF немедленно объявила о своей поддержке профсоюза и сообщила о ситуации в свои членские организации. Восьмого апреля во время акции протеста в поддержку MUA были арестованы члены Международного профсоюза работников складских помещений и береговых служб Западного побережья США. Японские докеры провели вечером восьмого апреля мощный митинг и включили поддержку MUA в программу своей весенней акции протеста, а членская организация ITF – профсоюз моряков Японии (AJSU) – выделил MUA 1 миллион иен (7700 долларов США) на оказание материальной поддержки семьям уволенных докеров.

Десятого апреля в английских судах была произведена беспрецедентная атака на право ITF выполнять свою основную функцию по координированию международной солидарности. Компания Patrick Stevedores Inc. при явном молчаливом согласии правительства Австралии добилась принятия судом решения о запрещении секретариату ITF со штаб-квартирой в Лондоне в течение семи дней осуществлять любую деятельность, направленную против экономических интересов компании Patrick Stevedores Inc.

Однако членским организациям ITF не требовалось какого-либо руководства с её стороны, и они продолжали действовать. Демонстрации в поддержку MUA прошли у посольств Австралии в целом ряде стран, включая Японию, Корею, Индию, Филиппины и Россию.

Семнадцатого апреля Высокий суд Великобритании отменил своё временное решение против ITF, назвав его "явно несправедливым". Ссылаясь на знаменитое решение, что для того, чтобы быть эффективной, забастовка должна быть проведена немедленно, судья вынес постановление о том, что все проведённые увольнения были заранее спланированы компанией, которая должна была уведомить об этом ITF, и что было бы несправедливо предоставлять Patrick Stevedores Inc. и дальше пользоваться результатами того, что изначально планировалось как упреждающая забастовка.

За этим последовал ряд судебных решений в пользу MUA. Двадцать третьего апреля Федеральный суд Австралии поддержал решение о том, что компания Patrick Stevedores Inc. обязана восстановить всех своих уволенных сотрудников (в тот же день иск против ITF, поданный в Высокий суд Великобритании, был отозван юристами Patrick Stevedores Inc.). Несмотря на то, что на это решение была дважды подана апелляция в Высокий суд, 4 мая было вынесено окончательное решение о восстановлении работников компании.

Седьмого мая, через месяц после того, как работников компании ночью выгнали со своих рабочих мест, члены MUA вернулись на работу. ITF направила 25000 фунтов стерлингов в поддержку членов семей членов MUA, которые работали бесплатно до тех пор, пока конфликт не был урегулирован.

В тот же день МКСП подало в МОТ жалобу, касающуюся свободы объединения, на правительство Австралии на тех основаниях, что работники были уволены потому, что были членами профсоюза. Эту жалобу поддержали ITF и АСТУ.

Однако атаки на профсоюз продолжились. 23 мая Комиссия по вопросам конкуренции и защиты прав потребителя Австралии заявила, что будет добиваться вынесения решения против MUA, чтобы помешать наложению какого-либо международного запрета на суда и проведению какого-либо бойкота внутри страны. В то же время компания Patrick Stevedores Inc. подала иск в Федеральный суд с требованием отменить регистрацию профсоюза и взыскать нанесённый ущерб согласно Закону о свободе торговли.

ITF обратилась к своим членским организациям с просьбой продолжать международное давление до тех пор, пока не будет найден выход из создавшегося положения. Организованные членскими организациями ITF демонстрации и акции солидарности продолжились. Судно 'Columbus Canada', загруженное в Австралии работниками Patrick Stevedores Inc., не являющимися членами профсоюза, прибыло в мае в порт Лос-Анджелеса. Члены профсоюза работников береговых служб ILWU, входящего в ITF, отказались пересечь мощную линию пикета солидарности, организованного приблизительно 1500 трудовыми активистами и общественными деятелями порта. Судно более двух недель курсировало вдоль побережья США, а затем было вынуждено возратить груз в Австралию. Груз состоял в том числе из 60 контейнеров мясных и молочных продуктов.

Кроме того, в мае судно 'CGM Gauquin', загруженное нечленами профсоюза, развернули в Бомбее после того, как входящие в ITF профсоюзы докеров пригрозили, что в отношении него будут приняты меры. 11 мая сотни членов японских профсоюзов провели демонстрацию по прибытии австралийского судна 'Endeavour' в знак протеста против не являющихся членами профсоюза стивидоров, работавших при погрузке судна в Австралии. Подобные митинги прошли 8 мая в Иокогаме и 10 мая в Нагое.

Окончательное соглашение между MUA и компанией Patrick Stevedores Inc. было достигнуто в начале сентября 1998 года. Согласно соглашению компания Patrick Stevedores Inc. должна была выплатить финансовые гарантии, выплаты которых Комиссия по вопросам конкуренции и защиты прав потребителя Австралии требовала от профсоюза. В результате достигнутого соглашения, включавшего в себя выплату щедрых выходных пособий работникам, уходящим из отрасли, и содержание профсоюзных договоров с работниками компании Patrick Stevedores Inc., все судебные процедуры были прекращены. В Лондоне юристы Patrick Stevedores Inc. отозвали иск к ITF и выплатили федерации приблизительно 120000 фунтов стерлингов в качестве компенсации её затрат на судебный процесс.

Куда вступать?

Кирпичики, из которых складывается международное профсоюзное движение, – это национальные профсоюзные организации, а именно национальные профсоюзы и национальные центры.

У них есть своя международная организация – Международная конфедерация свободных профсоюзов (МКСП). МКСП, являющаяся демократической организацией, представляющей подавляющее большинство профсоюзов всего мира, – ведущая профсоюзная организация.

Так же, как национальные центры предоставляют работникам коллективный голос для оказания влияния на политику правительств их стран, МКСП представляет работников в международных организациях, таких как, например, различные органы системы ООН. Так же, как национальные центры являются средством выработки профсоюзами общей политики, МКСП помогает профсоюзам всего мира достичь взаимопонимания. Так же, как национальные центры отстаивают право работников вступать в профсоюз и работают на то, чтобы профсоюзы играли важную роль в экономической и политической жизни государства, МКСП борется за повсеместное соблюдение прав работников и пропагандирует роль профсоюзов во всём мире.

Исключительно важно, чтобы работники вступали в межправительственные организации, которые могут влиять на формирование международных экономических и политических отношений и политики. Но точно так же, как профсоюзы должны действовать в рамках закона для того, чтобы сесть за стол переговоров, борьба за места в тех органах, где происходит формирование международных основ глобализации, требует организации в профсоюзы.

Более того, борьба за права профсоюзов является международной борьбой, требующей всемирной поддержки со стороны членов профсоюзов. МКСП является связующим звеном между странами, где права профсоюзов соблюдаются, и странами, где они не соблюдаются. Эта роль была бы невозможна, если бы МКСП представляла организации трудящихся, подконтрольные государству или работодателям. Схожими функциями на региональном уровне наделены организации МКСП, состоящие из национальных центров этих регионов: AFRO в Африке, ORIT в Северной и Южной Америке и APRO в Азии.

В международные организации национальных профсоюзов, Международные производственные секретариаты (МПС), входят профсоюзы на основании их принадлежности к той или иной отрасли промышленности или сектору

экономики. Ввиду того, что членские организации МПС непосредственно сталкиваются с работодателями, МПС являются международными профсоюзными организациями, наиболее тесно работающими и знакомыми с деятельностью транснациональных корпораций и прочих предприятий. Для профсоюзов МПС являются лучшими международными источниками информации об отраслях промышленности, секторах экономики и предприятиях. Через них профсоюзам также лучше всего обмениваться подобного рода информацией; в первую очередь, через них лучше всего общаться с общим работодателем на международном уровне. Практически в любой ситуации именно от них профсоюзы могут получить международную поддержку в случае возникновения конфликта. Через членские организации МПС местным профсоюзным структурам лучше всего обмениваться информацией и обращаться с просьбами.

Иногда профсоюзы представляют работников различных секторов, относящихся к разным МПС. В таких случаях необходимо, чтобы профсоюз вступил более чем в один МПС. Если этого не сделать, на международном уровне будет представлена только часть членов профсоюза и только эти работники смогут пользоваться услугами и международными связями. В общем, профсоюзы, объединяющие работников различных секторов (как они разделены на международном уровне), должны становиться членскими организациями различных МПС, руководствуясь тем, к каким секторам экономики или отраслям промышленности относятся их члены.

Путём сотрудничества с МПС могут быть налажены ценные двусторонние отношения с членскими организациями МПС в других странах. Это может усилить солидарность, предоставляемую самим МПС. В некоторых обстоятельствах национальные центры могут также помочь своим членским организациям в международной работе и в налаживании контактов с другими профсоюзами.

Деятельность МПС основывается на тех же принципах, что и деятельность МКСП, однако МПС являются автономными организациями, состоящими из членских национальных профсоюзов и контролируемые ими. Существует много различий в структуре МПС и предоставляемых ими услугах. Их список зависит от истории и традиций отдельных МПС, а также от специфики отраслей промышленности и секторов экономики, в которых они действуют, и от профсоюзов, которых они представляют.

Описание каждого МПС можно найти во врезке под названием "Какой из МПС мой?" (часть 1), а также в приложении 1.

IMF – ВСЕМИРНЫЙ ПРОФСОЮЗ МЕТАЛЛИСТОВ

Международная федерация металлистов (IMF), основанная в 1893 году, представляет более 20 миллионов членов 181 профсоюза, действующего в 95 странах мира. Штаб-квартира Федерации находится в Женеве (Швейцария), и в ней координируется деятельность целой сети региональных офисов, расположенных в Будапеште (страны Восточной и Центральной Европы), Йоханнесбурге (страны Восточной и Южной Африки), Токио, Нью-Дели и Куала-Лумпуре (страны Азии) и Сантьяго (страны Латинской Америки). В последние годы, в первую очередь в связи с глобализацией экономики, акцент делается на развитии региональной деятельности.

IMF является одним из крупнейших и старейших Международных производственных секретариатов, объединяющих работников (как рабочих, так и служащих) в таких отраслях промышленности, как чёрная и цветная металлургия, рудное дело, машиностроение, судостроение, автомобилестроение, авиационно-космическая промышленность, а также электротехническая и электронная промышленность.

Направления деятельности IMF обусловлены Программой действий, принятой на 29-м Мировом конгрессе IMF, прошедшем в 1997 году в Сан-Франциско. Согласно программе приоритетами деятельности IMF, среди прочего, является: создание всемирного движения металлистов путём организации в профсоюзы тех, кто ещё не является их членами; придание международной солидарности нового импульса; ведение диалога с ТНК посредством переговоров по созданию корпоративных кодексов поведения и выработке информационной стратегии; использование уравнивающей силы профсоюзов для выработки альтернативной экономической программы соблюдения прав работников и обеспечения устойчивого экономического развития. 40 % дохода IMF предназначены для предоставления помощи в рамках международной солидарности и используются для оказания содействия развитию вновь создаваемых профсоюзов.

Применяя современные коммуникационные технологии, IMF идёт в ногу с развитием металлообрабатывающей промышленности и помогает своим членским организациям, проводя исследования по экономическим и социальным вопросам, организовывая образовательные программы и контролируя соблюдение прав профсоюзов и прав человека в металлообрабатывающей промышленности. IMF публикует подробные отчёты о тенденциях, существующих в металлообрабатывающей промышленности в разных уголках земного шара. Федерация выпускает журнал "IMF News", а также рассылает информацию по факсу для того, чтобы её членские организации всегда были в курсе текущих событий.

Помимо организации отраслевых и региональных конференций IMF проводит съезды представителей профсоюзов с тем, чтобы обсудить международную политику профсоюзов в вопросах рабочего времени, новых технологий, демократии в трудовых отношениях и охраны труда. Совместно со своими членскими организациями IMF организовала множество съездов Всемирных советов предприятия, на которых встретились работники, работающие на одну и ту же компанию в разных странах мира. IMF защищает права металлистов в таких органах, как МОТ, ОЭСР и различных органах ООН, а также в дискуссиях с представителями Мирового банка и Международного валютного фонда. IMF является активным партнёром других МПС, а также МКСП.

ПРАКТИЧЕСКАЯ МЕЖДУНАРОДНАЯ СОЛИДАРНОСТЬ

Международная солидарность действует, особенно если ей сопутствуют и её поддерживают эффективные действия на национальном уровне. В некоторых странах одной угрозы действия со стороны международных профсоюзных организаций уже достаточно для урегулирования конфликта, восстановления уволенных профсоюзных лидеров и прекращения судебного процесса против профсоюзов. Практическая солидарность сопровождает ежедневную работу профсоюза, придавая тем самым значение международному измерению.

Сфера действия международной солидарности

Возможно, самая известная часть международной солидарности состоит в координации акций протеста и поддержки, однако этим дело не ограничивается. В неё входит и другая деятельность, в том числе участие в международных кампаниях, налаживание контактов или организация встреч между профсоюзами, представляющими работников, которые работают в странах, где действуют транснациональные корпорации. Сюда также входит координация деловых связей, обмен опытом, участие в деятельности межправительственных и прочих организаций или участие во всемирных или региональных советах компании, а также в деятельности прочих официальных или неофициальных профсоюзных сетей, созданных вокруг определённых транснациональных корпораций.

Солидарность может быть и финансовой, хотя средства могут быть ограничены. В результате нападков со стороны работодателей и правительств, наложения штрафов или других взысканий, ставящих под угрозу их способность защищать интересы работников, профсоюзы могут сталкиваться с огромными расходами.

В последние годы во всём мире наблюдается значительное ужесточение законодательных ограничений права профсоюзов на забастовку. Акции производного бойкота и другие формы солидарности являются основными мишенями антипрофсоюзного законодательства. Работодатели всё агрессивнее используют закон. Санкции, которые могут быть применены к

профсоюзам за минимальное нарушение законодательства, совершенно не пропорциональны серьёзности проступка и включают в себя огромные штрафы за причинённый ущерб, наложение ареста на активы профсоюза или даже арест его членов.

Очевидно, что профсоюзам необходимо энергично работать, чтобы внести поправки или отменить эти антипрофсоюзные законы и обеспечить себе право выступать с акциями солидарности как на национальном, так и на международном уровне. Глобализация, увеличивающая свободу действий компаний независимо от государственных границ, не должна ограничивать права работников на ведение профсоюзной деятельности на мировом уровне. Опыт показывает, что закон может служить как предлогом, так и истинной причиной бездействия. Гораздо проще сказать "закон мешает нам что-либо делать", чем "мы можем делать следующее". Какие-то двери закрываются, но какие-то могут при этом открываться. Эффективно действовать в рамках международной солидарности – значит сосредоточиться на том, что можно сделать, а не на том, чего сделать нельзя.

Толчком к проявлению солидарности не обязательно должен быть конфликт. Можно ожидать и упреждать развитие конфликта путём, например, использования сложившихся отношений с компанией, на которую может распространяться действие всемирного соглашения. Солидарность – это способ мышления, которое лучше всего выражается посредством демократической организации и участия.

Просьба о международной солидарности и её проявление

Суть солидарности заключается в просьбе о помощи и её предоставлении. Однако не всегда так просто, как может показаться. Количество и качество предлагаемой помощи зависит от

того, каким образом о ней попросили. Для профсоюзов просьба о международной солидарности и её проявление в целом основываются на тех же принципах, которые действуют на национальном уровне, однако есть и существенные отличия.

Помните об отличиях

Одно важное отличие заключается в предоставлении большего количества информации. Легко переоценить представление какой-либо ситуации, которое сложится у профсоюзных активистов в других странах. Профсоюзным активистам часто кажется, что в других странах все должно работать точно так же, как дома. Не стоит полагать, что профсоюзы других стран поймут всю систему трудовых отношений и трудовой практики, существующую в вашей стране. Недостаточное понимание специфических, важных особенностей законодательства или практики может снижать эффективность соли-

дарности. При проявлении солидарности иностранным профсоюзным организациям, возможно, понадобятся ответы на вопросы о трудовых отношениях и трудовой практике, существующих в данной стране. Эти вопросы могут быть подняты, например, на встречах с представителями компании, которой требуется поддержка, с её иностранными партнёрами, правительственными чиновниками или представителями средств массовой информации.

Это справедливо и в отношении деталей конкретного конфликта. То, о чём постоянно сообщают или что является общеизвестным в одной стране, может вовсе не сообщаться и не

быть широко известным в других странах. Нельзя ожидать даже от МПС, которые обычно владеют большей информацией, того, что они полагают всеми необходимыми данными. То, что профсоюзы не предоставляли подробную и точную информацию, в некоторых случаях приводило к серьёзным неудачам для профсоюза, обратившегося за помощью. Это происходило в тех случаях, когда факты, предоставленные профсоюзами, обращавшимися за поддержкой или выражавшими свой протест руководству ТНК, находящемуся в их стране, оспаривались или опровергались правительством или ТНК. В самых серьёзных подобных ситуациях подрываются основы солидарности, а также рушится доверие к профсоюзу, обратившемуся за помощью. По крайней мере, у правительства или ТНК есть определённые оправдания.

Профсоюзы, обращающиеся к профсоюзам других стран с просьбой предпринять какие-либо конкретные действия, иногда остаются разочарованы ответом, которые они получают на свои просьбы. Некоторые действия, которые

организации, обращающейся с просьбой, могут казаться чрезвычайно эффективными, порой невозможно или неуместно предпринимать в других странах. В то же время профсоюзы других стран могут достичь желаемого результата иными средствами.

Ещё одно отличие международной деятельности заключается в сроках, в которые что-то может быть сделано. Ввиду того, что проведение международных встреч обходится дорого и требует большого количества времени на подготовку, они проводятся нечасто. Кроме того, для развития хороших рабочих отношений между отдельными профсоюзными работниками в разных странах необходимо время. Другие практические проблемы, например языковые различия, также лишь увеличивают эти сроки. Не стоит недооценивать значимость того, что связываться с международными организациями необходимо заранее, потому что для предоставления информации, помощи или осуществления координации может понадобиться гораздо больше времени и сил, чем ожидается.

Уважайте структуру

Профсоюзы являются демократическими организациями. Соблюдение структуры других профсоюзных организаций – это не бюрократия, а просто уважение к профсоюзной демократии. Обращаясь с просьбой о международной солидарности или предлагая её, профсоюзы иногда делают то, чего бы они никогда не сделали внутри своей собственной страны. Причиной этого зачастую служит незнание других стран или международных организаций. Иногда в чрезвычайных ситуациях о помощи просят всех подряд, забывая о том, что существуют организации, которых надо проинформировать о ситуации и с которыми надо посоветоваться в первую очередь. Хотя подобные действия и можно понять, эти простые оплошности приводят к потере бесценного времени из-за ненужного недопонимания. Лучше всего применять своего рода золотое профсоюзное правило: относись к другим так же, как тебе бы хотелось, чтобы они относились к тебе.

Международное профсоюзное движение состоит из международных организаций и их членских организаций. Ввиду того, что это движение демократических и представительных организаций, самые сильные, надёжные и эффективные отношения складываются между головной организацией и её членскими организациями или между аналогичными организациями, особенно в том случае, если они являются членами одной организации. Организации, аналогичными национальным центрам,

являются национальные центры других стран, а профсоюзы имеют аналогичные организации в лице профсоюзов других стран, представляющих работников, занятых в аналогичных отраслях промышленности или секторах экономики или работающих у того же работодателя в других странах. Национальные центры, МПС и МКСП являются конфедерациями, то есть их члены – не отдельные работники, а профсоюзные организации. Уважение структуры действительно подтверждает то, что ты являешься частью демократического движения.

Как при просьбе о солидарности, так и при её проявлении необходимо учитывать структуру членских и аналогичных организаций. МКСП и МПС выделили следующие ситуации, когда предоставление информации другим профсоюзным организациям и консультация с ними особенно важны для успеха международного профсоюзного сотрудничества:

1. необходимо информировать аналогичные профсоюзные организации и консультироваться с ними при контакте с иностранными непрофсоюзными организациями или профсоюзными организациями, которые не состоят в той же международной организации;
2. национальные профсоюзы должны связываться с национальными центрами других стран через свой национальный центр;

3. членские организации МПС должны ставить МПС в известность о взаимных просьбах о содействии;

4. национальные центры должны ставить МКСП и её региональные организации в известность о просьбах о содействии, высказанных организациями других стран;

5. в том случае, если в акциях и кампаниях солидарности участвует по крайней мере один национальный центр или МКСП, необходимо ставить о них в известность национальные центры других стран, где требуется помощь, или вовлекать их в эти акции и кампании.

У национальных профсоюзов существует несколько способов просить о солидарности или проявлять её – через национальный центр, напрямую – через аналогичные иностранные организации или через свои МПС. Как уже говорилось, в случаях, когда в ситуацию вовлечены отдельные компании, наиболее эффективным способом получения поддержки почти всегда будет обращение в МПС.

Несмотря на то, что в некоторых случаях МПС и прочие организации не смогут помочь, не следует так думать с самого начала. Кроме того, если профсоюзу становится известно, что международные отношения работодателя вы-

ходят за рамки его отрасли и находятся вне юрисдикции его МПС, профсоюзу всё равно следует обратиться в МПС. МПС взаимодействуют друг с другом и работают вместе во многих подобных ситуациях. МПС также сотрудничает с МКСП, ПКК и другими организациями. Во многих случаях национальные центры при возникновении некоторых конфликтов с компаниями вполне могут сделать вклад в дело международной солидарности и делают его.

В очень серьёзных случаях может иметь смысл, если представитель другого профсоюза, у которого заключён коллективный договор с материнской компанией, и/или представитель МПС посетят профсоюз с визитом и лично на месте выяснят детали конфликта или проблемы. Это может значительно усилить приверженность международной акции солидарности и её эффективность. Помимо этого члены или работники вовлечённого в конфликт профсоюза могут при поддержке МПС посетить другие страны, чтобы привлечь работников к солидарности.

Некоторые основные принципы, которым необходимо следовать, связываясь с МПС, чтобы упростить международную солидарную работу, перечислены в памятке о просьбе о солидарности и её проявлении. Конечно, этим общим принципам должны следовать и национальные центры при контактах с МКСП.

ПРОСЬБА О СОЛИДАРНОСТИ

Памятка

1. Сообщите заранее.

Если ожидается начало забастовки или крупного конфликта, пошлите в МПС исчерпывающую информацию о ситуации, желательно до начала кризиса. Слишком часто просьбы принять меры поступают лишь тогда, когда конфликт уже зашёл так далеко, что возможности эффективного международного вмешательства ограничены. В принципе МПС следует ставить в известность о любых серьёзных проблемах в любой дочерней компании ТНК или других дочерних компаниях, а также о проблемах во взаимоотношениях с правительством. Эта информация может оказаться полезной другой членской организации или, совершенно неожиданно, в совершенно ином контексте.

2. Предоставьте исчерпывающую информацию о компании и конфликте.

Полное наименование местной дочерней компании или организации, имя и должность её главного исполнительного директора, полный адрес, номер телефона и факса, электронный адрес, а также всю информацию, которой располагает профсоюз, об отношениях, в которых эта компания находится с ТНК. Полностью ли эта компания принадлежит ТНК, работает ли она по договору франшизы, является ли она совместным предприятием или находится с ТНК в каких-либо других отношениях? Что она производит, кто её основные поставщики, основные потребители, обслуживающие банки? Сколько человек работает в компании и сколько вовлечено в конфликт? Какова подоплёка конфликта?

Особенно важно то, чтобы в МПС была предоставлена исчерпывающая и точная информация. Если МПС вмешается, а какая-то часть предоставленной информации окажется неправильной или неполной, это может подорвать доверие к притязаниям профсоюза. Ошибочная или неполная информация может нанести большой вред. Например, если в ходе конфликта компания нарушила закон, но какое-либо нарушение было зафиксировано и со стороны профсоюза, необходимо предоставить информацию и объяснить оба факта.

Даже если информация абсолютно точна, от неё будет мало пользы, если она не подтверждена документально. Обычно именно детали являются особенно убедительными и заинтересовывают в конфликте профсоюзных работников других стран. Следуя той же доброй практике профсоюзной работы у себя дома, следует задавать и отвечать на правомерные вопросы, начинающиеся с *почему, когда, где, кому и как* выводить дело на международный уровень. Если необходимо подать какую-либо жалобу в контролирующий орган МОТ или через каналы МПС, особенно важно иметь под рукой все детали, а не смутные воспоминания о произошедшем.

Также важна и скорость, с которой можно оказать поддержку. Если предоставлены номера факсов или, что ещё лучше, электронные адреса, действия могут быть предприняты практически мгновенно. А поскольку некоторые действия необходимы срочно, шансы на успех вырастут.

3. Укажите, каких действий Вы ожидаете от МПС и его членских организаций.

Акции солидарности могут требовать применения разливной тактики. То, что действует в одной ситуации, может не действовать в другой. Необходимо иметь чёткое представление о том, что, по Вашему мнению, будет наиболее эффективным. МПС должен чётко представлять природу конфликта. В целом, ответ членских организаций МПС на просьбу о вмешательстве может быть более мощным, когда конфликт затрагивает основополагающие принципы, такие, как права профсоюзов или признание профсоюза, чем если он затрагивает вопрос ведения коллективных переговоров, который напрямую не относится к основным правам. Точная информация поможет выбрать более эффективный ответ.

4. Регулярно сообщайте о развитии ситуации.

Для того чтобы оценить эффективность акций солидарности и держать участвующие в этих акциях профсоюзы полностью в курсе событий на всех стадиях, МПС должен получать регулярные отчёты от профсоюза, выступающего с просьбой о вмешательстве. МПС необходимо немедленно информировать о любых значительных изменениях или перерастании конфликта. МПС должен знать, разрешён ли конфликт, когда и на каких условиях. Независимо от исхода конфликта, партнёров по солидарности в других странах необходимо поблагодарить за их помощь.

5. Назначьте координатора.

Очень хорошо зарекомендовавшей себя практикой является назначение одного человека в профсоюзе, который будет координировать общение с МПС по поводу конфликта, чтобы это общение было максимально эффективным и прямым.

ПРОЯВЛЕНИЕ СОЛИДАРНОСТИ

Памятка

1. Реагируйте оперативно.

Наиболее часто в знак солидарности просят послать письмо, факсовое или электронное сообщение, основанное на информации, которая содержится в циркуляре, описывающем определённую ситуацию. Многие членские организации МПС отвечают практически на все просьбы послать сообщение в знак солидарности.

Во многих ситуациях своевременное поступление большого количества протестов или сообщений в поддержку может оказать положительное влияние.

2. Пытайтесь выполнить конкретные просьбы.

В некоторых случаях Ваша организация может служить единственным надёжным источником определённой информации о конкретной компании или её дочерней фирме в Вашей стране. МПС может получить от своих членских организаций множество запросов информации от профсоюзной организации, действующей внутри ТНК. Иногда у МПС нет подобной информации. В других случаях одна членская организация обращается в МПС с просьбой передать запрос в другую членскую организацию той же страны, чтобы та вмешалась в ситуацию от его лица. Несмотря на то, что выполнить подобные просьбы не всегда возможно, МПС всегда должен сообщить в свою членскую организацию, откуда поступила просьба, о том, какие действия были предприняты, если они были предприняты вообще.

3. Сообщите МПС, что он может сделать для того, чтобы воплотить в жизнь Вашу просьбу о проявлении солидарности.

Например, если существуют языковые различия, МПС может быть полезно, если Вы предоставите образец письма на соответствующем языке. Чётко объясните МПС, что он должен требовать/просить и/или каких действий Вы добиваетесь от ТНК, правительства и т.д.

4. Отправьте в МПС копии сообщений и информацию о любых предпринятых действиях.

Это поможет МПС предоставлять обновлённую информацию о предпринимаемых действиях и оценивать статус конкретных действий. Сюда же относится отсылка пресс-релизов.

Профсоюзы, эффективно участвующие в международной работе, воспринимают работу МПС серьёзно, помогая другим профсоюзам тем, чем могут, даже если эта помощь заключается всего лишь в том, чтобы время от времени послать сообщение о солидарности. Разумеется, и другие профсоюзы охотнее всего проявляют солидарность с такими активными профсоюзами. Международная солидарность должна иметь большие функции, чем пожарная команда или бригада скорой помощи. Её задача за-

ключается в налаживании стабильных отношений, поддержки и понимания, которые помогут всем работать лучше, выполняя нашу общую профсоюзную миссию. Ни одной группе работников нельзя быть уверенной, что завтра не начнутся нападки на их профессию, права профсоюзов или условия труда. В некоторых случаях своим выживанием профсоюзы обязаны способности профсоюзов других стран проявлять солидарность, когда это необходимо.

Сообщения о солидарности действуют!

Одним из примеров эффективного использования сообщений о солидарности может служить случай в компании Соса-Сола в Польше. Одно время местное руководство отрицало, что в каком-либо из отделений компании Соса-Сола существует профсоюз. В ответ на это в профсоюз "Солидарность", являющийся членской организацией МКСП в Польше, поступили многочисленные сообщения о солидарности от членских организаций IUF, представляющих работников компании Соса-Сола. Больше для признания профсоюза в Польше не потребовалось ничего. После вмешательства IUF руководство компании встретилось с представителями "Солидарности", в результате чего был достигнут значительный прогресс, в том числе подписано соглашение, согласно которому на предприятии были созданы комитеты по охране труда.

ИНФОРМАЦИЯ О КОМПАНИИ И ЕЁ ПОЛУЧЕНИЕ

Глобализация – это не только новое измерение в профсоюзной работе; это ещё и значительное увеличение важности той работы, которую уже ведут многие профсоюзы. В двух основных направлениях профсоюзной работы (организация работников в профсоюзы и ведение коллективных переговоров) присутствие транснациональной корпорации зачастую означает проведение дополнительных исследований и подготовки.

Поиск информации

Если профсоюзы хотят пользоваться международными связями любого рода, необходимо проводить по крайней мере минимальные исследования. Это не означает, что в профсоюзах должны работать профессиональные ученые. Базовые исследования не должны отнимать много времени и требовать значительных средств. В некоторых случаях достаточно иметь какой-то опыт проведения исследований и знать, где можно получить информацию.

Виду того, что большинство МПС играют важную роль в получении данных о компании и документировании условий труда в различных отраслях промышленности и секторах экономики, участие в съездах МПС, обмен документами, хорошие личные отношения имеют большую ценность в сборе ценной первоначальной информации. МПС могут также помочь в проведении исследования или порекомендовать своим членским организациям способы сбора информации. Они также могут быть источником большого количества информации о компаниях и отраслях, причём не только фактов и цифр, но и данных о существующей в них практике и культуре. Зачастую для того, чтобы ответить на самый трудный вопрос, необходимо знать того человека, к которому надо обратиться за помощью. МПС могут служить лучшим источником различного рода связей, в том числе с другими профсоюзами, дружественными организациями, местными компаниями или ТНК. Поскольку солидарность – это всегда улица с двусторонним движением, важно не только поддерживать хорошие отношения с МПС, но располагать собственными ресурсами и быть готовым к тому, чтобы предоставить информацию, если за ней обратятся. Проведение исследований важно не только для самого профсоюза, это означает ещё и то, что другие могут получить информацию, которая им необходима.

Возможно, наиболее ценной является информация о том, кто владеет компанией. Установив это, можно понять, кто принимает решения и присутствует ли здесь международное измерение. Очень часто профсоюзы понимают это слишком поздно, когда в самый разгар конфликта выясняется, что компания принадлежит иностранным владельцам. Необходимо определить, принадлежит ли дочерняя компания ТНК полностью или частично, представляет ли она собой совместное предприятие или нахо-

дится в каких-то других финансовых отношениях.

Основным фактом, касающимся владения компанией, является то, эмитирует ли компания акции, поступающие в свободную продажу, или же она принадлежит одному владельцу, семье или другим лицам и не является участником фондового рынка. Как правило, существует больше информации о компаниях, эмитирующих акции, и она более доступна. Это происходит потому, что такие компании должны выполнять большее количество требований по отчётности, а также потому, что их деятельность изучается различными организациями, предоставляющими информацию инвесторам. Деятельность компаний, не эмитирующих акции на фондовый рынок, не подвергается такой тщательной проверке. Как правило, получение информации о таких компаниях требует больших сил и использования других подходов.

Зачастую меньше информации доступно о небольших ТНК, которые могут контролироваться финансовыми холдингами или частными лицами. Однако во многих случаях огромное количество неофициальной информации о таких компаниях можно получить на местном уровне из публикаций компании, от переведённых на другую работу управляющих и т.д.

Проведение исследования, анализ и планирование в той или иной форме будут наиболее эффективны в том случае, если они ведутся постоянно. Другими словами, действовать будет гораздо легче, если работа над выяснением стратегии компании и происходящих в ней изменений будет вестись регулярно, при помощи профессионалов или без таковой, чем если всё будет делаться уже в чрезвычайной ситуации.

Точно так же, как не существует двух одинаковых конфликтов, не существует и стандартного списка данных, используемых во всех акциях и кампаниях. Кроме того, происходящие изменения делают необходимым регулярное обновление фактов, цифр и прочей информации. Список вопросов, приводимый во врезке "Данные о предприятии", может быть полезным при сборе основной информации. Необходимо помнить о том, что в случае конфликта вся эта информация должна быть как можно скорее передана другим организациям. Если у Вас не хватает каких-то данных, перешлите те, которыми Вы располагаете, если они достоверны. Дополнительную информацию можно всегда предоставить позже.

Данные о компании	Данные о профсоюзе
<ul style="list-style-type: none"> • Название компании: • Адрес: • Тел./факс: • Эл. Адрес: • Веб-сайт: • Наименование отрасли: • Основные товары/услуги: • Сколько человек работает в компании? • Какова финансовая ситуация в компании? Есть ли у Вас доступ к финансовой документации компании? • Трудовые отношения • Заключен ли в компании коллективный договор? На какое число работников он распространяется? • Были ли трудовые конфликты прежде? В чём они заключались? • Выдвигались ли против компании иски или проводились против неё расследования? • Руководство компании • Кто входит в состав совета директоров компании? Как с ними можно связаться? • Кто является главным исполнительным директором компании? Как можно с ним связаться? • Кто является владельцем компании? Принадлежит ли она частным лицам; если да, то кому? Если она является акционерным обществом, то кто её основные акционеры? • Принадлежат ли акции компании каким-либо пенсионным фондам? • Положение компании • Является ли компания частью более крупной компании? Является ли она дочерней компанией? Какая компания является материнской? Существует ли в ней профсоюз? Или является ли она совместным предприятием, холдинговой компанией и т.д.? Кто в неё входит? • Есть ли у этой компании отделения или производства в этой же стране? Где они расположены? Сколько человек в них работает? Являются ли они членами профсоюза? • Какие у компании взаимоотношения с другими компаниями, поставщиками и потребителями? Являются ли работники этих компаний членами профсоюза? • Какие ещё компании действуют в этом секторе или регионе? • Какова общая экономическая ситуация в отрасли? В регионе? В стране? 	<ul style="list-style-type: none"> • Сколько работников состоит в Вашем профсоюзе? • Членом каких организаций является Ваш профсоюз? • Какие профсоюзы представляют работников других отделений или производств материнской компании? Членами каких национальных и международных организаций они являются? Как с ними можно связаться? • Какие ещё профсоюзы действуют в отрасли? Членами каких организаций они являются? С кем можно связаться в этих профсоюзах? • Какие ещё профсоюзы действуют в обществе?

Информацию о компании можно получить от правительства или коммерческих источников, а также от самой компании. Выпускаемые компанией пресс-релизы, информационные бюллетени, а для компаний, эмитирующих акции на фондовый рынок, – ежегодные отчёты – всё это может оказаться полезным. Однако необходимо помнить о том, что эти источники будут содержать только ту информацию, которую захочет туда поместить сама компания.

Более объективную аналитическую информацию можно получить из коммерческих источников. Среди них общие деловые и финансовые журналы, например, Financial Times и Wall Street Journal, а также национальные и международные торговые и промышленные издания. Кроме того, информацию можно получить из коммерческих справочников, в том числе справочников по компаниям, содержащих информацию для

инвесторов и прочих деловых кругов. Эти справочники достаточно дороги, но их можно найти в библиотеках. В правительственных источниках можно обнаружить данные о регистрации корпораций и партнёрств, данные, предоставленные судами, а также данные контрольных органов, которые часто открыты для общественности. МПС будут располагать большинством доступных коммерческих источников информации о компаниях в своих секторах.

Кроме того, доступ ко многим источникам компаний, а также к коммерческим и правительственным источникам можно получить посредством Интернета. Поскольку эта сеть с каждым днём расширяется и все больше людей имеют к ней доступ, Интернет становится значимым инструментом при проведении исследования (см. врезку).

ПОЛУЧЕНИЕ ИНФОРМАЦИИ О КОМПАНИЯХ В ИНТЕРНЕТЕ

Как только большинство профсоюзных работников осваиваются в Интернете, он быстро становится для них одним из основных источников информации, и хотя не всё можно найти в Интернете, за фактами и цифрами многие сначала отправляются именно туда. Большинство веб-сайтов существуют на английском языке, что в некоторых случаях делает знание хотя бы основ этого языка необходимым. Однако с развитием сети ситуация тоже изменяется.

Найти необходимую информацию можно несколькими способами. У наиболее крупных компаний есть собственные веб-сайты, на которых размещена информация о большей части их деятельности. Большинство из них регулярно обновляется, что облегчает поиск свежей информации. Очевидно, на сайтах компании появляется только та информация, которую сама компания захочет туда поместить, но всё же они являются неплохим источником такой основной информации, как финансовые обзоры, полезные адреса, имена тех, кто принимает решения, ссылки на дочерние предприятия и т.д.

Большее количество информации можно получить на веб-сайтах национальных и международных организаций. Среди них профсоюзные организации (соответствующий МПС может располагать нужной информацией), неправительственные организации, а также такие международные организации, как ООН и МОТ. Разумеется, организации, которые занимаются конкретными вопросами, например детского труда, прав человека или вопросами отдельной страны, могут располагать точной и подробной информацией. Поскольку это не сайты компаний, они будут также содержать и ту информацию, которой сами компании не спешат делиться со всем миром.

Есть также независимые веб-сайты, посвящённые предоставлению информации о компаниях, в первую очередь о транснациональных корпорациях. Недостаток здесь заключается в том, что полный доступ к их базам данных является платным. Интересным примером является сайт компании Company Sleuth, ежедневно бесплатно рассылающей по электронной почте обновлённую информацию о 10 компаниях, деятельностью которых Вы интересуетесь. Их адрес в Интернете: <http://www.companysleuth.com>.

Вот адреса ещё нескольких подобных сайтов, большинство из которых являются бесплатными:

Hoover's online: <http://beta.hoovers.com/>

Corporate information: <http://www.corporateinformation.com/>

Europages: <http://www.europages.com>

Multinational monitor: http://www.essential.org/monitor/monitor_resources.html

Infobel business: <http://www.infobel.be/business/>

Corporate Watch: <http://www.corpwatch.org/>

Newspage: <http://www.newspage.com/>

The web 100: <http://www.w100.com/>

FreeEDGAR: <http://www.freeedgar.com/>

AFL-CIO Corporate Pay-watch: <http://www.aflcio.org/paywatch/index.htm>

Ещё одним источником информации являются интернет-сайты средств массовой информации. Большинство крупных газет, журналов, телекомпаний и т.д. публикуют в Интернете статьи и заметки. Одним из основных преимуществ этого источника является то, что статьи можно найти через многие месяцы, а то и годы после того, как они были опубликованы.

С учетом огромного количества существующих в Интернете веб-сайтов, каждый из которых содержит множество информации, трудность зачастую заключается в том, чтобы знать, где нужную информацию искать. Поэтому имеет смысл потратить время и силы на то, чтобы составить список полезных интернет-адресов. Кроме того, можно связаться с другими людьми и попросить адреса относящихся к делу или интересных веб-сайтов.

Ещё одним существенным способом попасть в нужное место всемирной паутины является использование поисковых систем. Возможно, двумя самыми распространёнными из них являются Yahoo! (<http://www.yahoo.com>) и Altavista (<http://www.altavista.com>). Одной из наиболее передовых является система Google (<http://www.google.com>). Они предлагают возможность поиска информации по выбранным Вами ключевым словам или категориям. Существует огромное разнообразие поисковых систем, а потому если при использовании одной из них вы не нашли нужной информации, попробуйте использовать другую. Что касается поиска информации по определённой тематике, может случиться так, что существует поисковая система, "специализирующаяся" именно на этой тематике. Использование этой системы приведёт к получению лучших результатов. Список различных поисковых систем и их описание находится по адресу: <http://nuevaschool.org/~debbie/library/research/adviceengine.html>.

Основывая свой поиск на ключевом слове или словах и их комбинации, поисковые системы просматривают всемирную паутину и выдают список ссылок на сайты, на которых найдено ключевое слово или слова, а также краткое описание этих сайтов. Эта услуга бесплатна, и, применяя чрезвычайно мощные компьютеры, поисковые системы практически мгновенно выдают разнообразие ссылок на соответствующие тематике запроса сайты.

Хотя это и кажется в целом весьма простым, грамотное использование поисковых систем требует некоторого опыта и обучения, так как необходимо знать некоторые технологии. Порой нужно уточнить параметры поиска, чтобы в результате не получить слишком большое количество веб-сайтов и, следовательно, информации. Например, если в строку поиска внести транснациональные компании Австралии, большинство поисковых систем выдадут список всех сайтов, содержащих либо слово "транснациональный", либо слово "компания", либо слово "Австралия". Если в строке поиска написать +транснациональные+компании+Австралии, то в списке найденных будут сайты, содержащие и слово "транснациональный", и слово "компания", и слово "Австралия". Если в строку поиска внести "транснациональные компании Австралии", то в результате будут перечислены те сайты, где встречается всё словосочетание "транснациональные компании Австралии". Несмотря на то, что основным языком Интернета является английский, поиск можно осуществлять и на других языках.

Другим способом получения информации является использование рассылок, как закрытых, так и открытых. Целый ряд профсоюзных и прочих национальных и международных организаций регулярно рассылают информацию о своей деятельности или находках (главным образом, пресс-релизы) по электронной почте в адрес заинтересованных подписчиков. В большинстве случаев для того, чтобы стать членом рассылки, достаточно обратиться в организацию с просьбой добавить Ваш электронный адрес в список подписчиков. Некоторые рассылки предоставляют подписчикам возможность самим отправлять информацию и замечания, а также задавать вопросы через рассылку. Это один из прекрасных способов создать группу людей и/или организаций для обмена информацией по определённым вопросам. Правда, иногда трудно выяснить, что представляет интерес, а что нет, и как связаться с интересующей организацией или рассылкой. Список открытых рассылок находится по адресу: <http://www.liszt.com>. Интернет также позволяет самому бесплатно создать рассылку (<http://www.listbot.com>).

Ещё одним полезным интернет-ресурсом является Labourstart (<http://www.labourstart.org>). На этом сайте публикуются и ежедневно обновляются новости, касающиеся трудовой сферы, а также ссылки на проходящие кампании, интернет-справочники, посвящённые трудовым вопросам; на сайте также есть список большого количества рассылок и интернет-форумов(<http://www.labourstart.org/directory.html>).

Информацию о ТНК можно получить и от её конкурентов, поставщиков и государственных служащих, которые имеют с ней дело. Определённую информацию, зачастую наиболее ценную, следует получать на месте. Нельзя также забывать о том, что можно и нужно использовать информацию и знания работников компании. Отдельный работник может видеть только часть деятельности компании, однако все вместе работники знают практически всё о системе

производства и сбыта, о поставщиках и потребителях компании. Они обычно знают об изменениях, которые уже произошли и которые только намечаются. Профсоюзы находятся в наиболее выгодной позиции при получении информации о компании от работников. Использование созданных вокруг МПС сетей является лучшим способом получить такую информацию, когда она необходима.

Проведение исследований и международное измерение

Проведение исследований, их планирование и подготовка важны не только на национальном уровне. От них может зависеть международный успех. Например, если в процессе коллективных переговоров с транснациональной корпорацией возникают серьёзные трудности и с МПС связываются уже после начала забастовки или, что ещё хуже, когда она уже проиграна, помочь бывает очень трудно. Однако если профсоюз следит за деятельностью компании как на национальном, так и на международном уровне и если МПС, а через него и другие профсоюзы компании держатся в курсе потенциальных трудностей задолго до конфликта, существует гораздо большая вероятность, что международная помощь будет полезной.

При формулировании своих требований на переговорах необходимо учитывать международное измерение. Профсоюзам захочется понять, какова наилучшая практика и каковы нормы в любой отрасли и, что, возможно, ещё важнее, как действует данная ТНК в других странах. Эта мысль содержится в Трёхсторонней декларации принципов МОТ, согласно которой ТНК обязана предоставлять информацию об охране труда "в других странах, имеющую значение для местного производства". Декларация также обязывает ТНК "предоставлять представителям работников информацию, необходимую для ведения осмысленных переговоров со своей компанией, и, если это не противоречит местному законодательству и практике, предоставлять информацию, необходимую для создания истинной картины деятельности компании или, где это необходимо, корпорации в целом".

Международное измерение должно учитываться при определении рентабельности компании, что является основным при подготовке к коллективным переговорам. Дочерние компании ТНК иногда должны выполнять запланированную норму прибыли, установленную материнской компанией. На коллективных переговорах профсоюзу могут сообщить, что, поскольку предприятие не выполняет установленную для него норму, требования профсоюза не могут быть выполнены. Зачастую бывает так, что запланированную норму прибыли устанавливают на недостижимо высоком уровне, особенно вскоре после приобретения компании транснациональной корпорацией. Причиной тому может быть то, что материнская компания более знакома с другим сектором экономики, а также то, что компания была приобретена по завышенной цене. В этих обстоятельствах профсоюзам сле-

дует знать, какую прибыль получают другие фирмы этого сектора. Также может быть полезным знать, исходит ли требование нереальных или чрезмерных прибылей от внешних инвесторов.

Зачастую трудно оценить прибыльность конкретного дочернего предприятия или фабрики ТНК, основываясь на данных, источником которых является само предприятие. При расчётах между принадлежащими им предприятиями ТНК активно используют отпускные цены, которые могут составлять основной объём купли-продажи. Отпускные цены для внутренних сделок обычно отличаются от рыночных. Этот приём нередко используется для того, чтобы снизить налоговые отчисления, продавать продукцию дешевле, чем конкурент, на рынке, который надо завоевать, чтобы помочь другой компании, работающей в системе данной ТНК, а также для достижения многих других целей, установленных в процессе стратегического планирования деятельности ТНК в целом.

Важным этапом подготовки к коллективным переговорам является сравнительная оценка сил профсоюза и компании в случае возникновения конфликта. Ввиду того, что ТНК могут располагать возможностью производства той же самой продукции на предприятии в другой стране, снижая тем самым экономические последствия простоя, важно заранее знать перечень всех производственных площадок, которые компания может использовать. Таким образом, профсоюзы в других странах могут быть предупреждены о возможном конфликте. При наличии своевременной и правильно предоставленной информации о причинах конфликта многие профсоюзы могут обратиться к своим членам с просьбой не выполнять работу, аналогичную той, которая выполняется на бастующем предприятии.

При подготовке к возможному конфликту задача выявления прочих деловых связей как возможных слабостей фирмы может усложниться, если она является дочерней компании иностранной ТНК. Её инвесторы, поставщики, рынки и стратегические партнёры будут частично расположены за границей. И хотя это совершенно не значит, что на эти связи не может быть оказано давление или влияние, но этот процесс будет более длительным и сложным. Более того, для выработки эффективной стратегии работы с деловыми связями компании может быть привлечён один или несколько иностранных профсоюзов. Для этого требуется наличие связей и координирование политики, причём на максимально ранних стадиях. Отсюда и вытекает необходимость проведения исследования задолго до окончания срока действия коллективного договора и привлечения МПС заранее.

ИНВЕТОРЫ – ПЕНСИОННЫЕ ФОНДЫ

Поскольку курсы акций в развитых странах за 1990-е годы значительно выросли и всё в большем количестве стран имеются свои фондовые рынки, важность вложения капитала в акции значительно возросла. В результате этого инвестиционные учреждения, такие, как пенсионные фонды, становятся более значимым источником инвестиций в мировую экономику, владеющим большим количеством акций компаний всего мира. В некоторых случаях может быть важно определить инвесторов компании.

Необходимо провести исследование деятельности пенсионных фондов и их инвестиций, однако уже ясно значение инвестиций, которые делают фонды. Пенсионная система государственных служащих Калифорнии (CALPERS), являющаяся одним из крупнейших пенсионных фондов в мире, на рубеже веков располагала капиталом, превышающим 171 миллиард долларов, и сейчас в её управлении находятся пенсии и пособия по болезни более 1,1 миллиона государственных служащих и пенсионеров Калифорнии и членов их семей.

В мире существуют тысячи инвестиционных фондов, и, по оценке специалистов, активы пенсионных фондов самых развитых стран в 2000 году достигли 12000 миллиардов долларов США.

Поведение компаний в сфере прав работников является законным требованием инвестиций в человеческие ресурсы. Зачастую это имеет очень большое значение для стабильности и эффективности функционирования компании. Пенсионные фонды могут быть основным источником инвестиций в отдельное предприятие, и в некоторых случаях работники и их профсоюзы могут участвовать в инвестиционных решениях фонда. Поэтому информация о фонде и направлениях его инвестиций может стать важным инструментом в деле убеждения компаний принять последствия глобализации. Поскольку компании обычно прислушиваются к мнению крупных инвесторов, соображения этики и хорошего поведения могут стать неотъемлемой частью ведения предпринимательской деятельности.

Подготовка кампании по организации профсоюза предполагает сбор информации, которая необходима при подготовке возможного конфликта вокруг коллективных переговоров. Сюда входит информация о производимой продукции или предоставляемых услугах, исследование рынка, выяснение, является ли он международным, а также выяснение места компании в цепочке производства или оказания услуг. Кампания по организации профсоюза вызывает трудности и для самих работников, а потому владение этой информацией может сыграть решающую роль в защите рабочих до и после того, как профсоюз будет признан. И опять же обширная информация может быть получена от работников предприятия.

МПС, информация и исследования Пример Интернационала общественного обслуживания (PSI)

Базы данных. В сотрудничестве с исследовательскими центрами Великобритании и Австралии PSI поддерживает работу обновляемых баз данных. В этих базах содержится информация о компаниях, уже работающих в сфере общественного обслуживания, а также о тех, которые только пытаются заключить соответствующие контракты. В них также содержится информация о трудовых отношениях. В настоящее время есть информация по следующим секторам экономики: водоснабжение и утилизация отходов, энергоснабжение, здравоохранение (включая такие сопутствующие сферы, как общественное питание и уборка), вычислительная техника и телекоммуникации, общественный транспорт и управление средствами обслуживания. Содержащаяся в базах данных информация ложится в основу различных отчётов. Одни отчёты используются на заседаниях членских организаций PSI, другие – во время проведения кампаний, третьи выходят в виде бесплатных публикаций. Информация также используется для того, чтобы помочь членским организациям, которые сталкиваются с предложениями о приватизации, поступающими от "неизвестных" компаний (справочная служба).

Исследовательская сеть. PSI содержит сеть исследователей, работающих над вопросами приватизации сектора общественного обслуживания и ТНК. Сеть состоит из профсоюзов, в которых работают исследовательский персонал и индивидуальные исследователи, часто сотрудничающие с университетами и/или неправительственными организациями. Сеть объединяет более сотни членов по всему миру. Все они получают ежеквартальный информационный бюллетень. Благодаря развитию новых технологий более регулярное общение между членами сети по электронной почте становится нормой. Это означает, что все исследователи могут участвовать в обмене информацией, если она находится где-то в компьютере. Вся исследовательская деятельность и общение ведутся на английском языке по нескольким причинам: практически все участники сети владеют английским, хотя для многих это второй язык; кроме того, можно избежать материальных и временных затрат, связанных с переводом. PSI использует Интернет для сбора информации о компаниях. Большую часть информации теперь можно получить на сайтах компаний (при этом необходимо помнить, что сайты выражают точку зрения компаний), используются и газетные статьи. PSI также использует коммерческую базу данных FT-Profile, однако потребность в ней падает, так как всё больше информации можно найти в Интернете. При проведении исследований PSI использует также различные компакт-диски.

МЕЖДУНАРОДНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ КАМПАНИЯ

Проведение кампании является основной и развивающейся деятельностью международных профсоюзных организаций. Кампанию следует отличать от обычных действий типа отправления сообщения о солидарности, в том смысле, что кампания включает в себя последовательность спланированных шагов, которые могут представлять собой разные виды деятельности. Ключевое слово здесь "*спланированных*". Все серьёзные кампании состоят из начала, середины и завершения. Начало – это принятие решения о проведении кампании, а также процесс её планирования и подготовки.

Задачей кампании является привлечение людей для достижения определённой цели. Независимо от того, является ли задачей кампании оказание воздействия на правительство или работодателя, кампании представляют собой своего рода расширение конфликта, чаще всего путём общественного участия. Поскольку большинство кампаний включают в себя пропаганду и связи с общественностью, нельзя забывать о вовлечении в них национальных профсоюзных центров. Являясь голосом всех работников, они лучше всего доносят основные мысли до широких масс.

Зачем участвовать в кампаниях?

Почти все международные профсоюзные кампании основываются на признании того, что права профсоюзов являются всеобщими и неделимыми, и/или необходимости того, что работникам необходимо объединяться для того, чтобы решать вопросы со своим общим работодателем. Неудивительно, что большинство международных профсоюзных кампаний являются реагирующими, то есть представляют собой ответ на действия правительства или компании, а также на просьбу профсоюза об оказании содействия.

Однако кампании могут быть частью конструктивной стратегии, направленной на достижение цели профсоюза. Международное проф-

союзное движение участвует в различных кампаниях, окончательной целью которых является создание обязательной международной правовой основы предпринимательской деятельности, которая будет защищать работников. Эти кампании, причём некоторые из них продолжают весьма длительное время, представляют собой ключевые элементы в ответе профсоюзов на вызов, брошенный глобализацией. В последние годы усилился интерес к другим конструктивным кампаниям, таким, как кампании по организации работников в профсоюзы посредством международного профсоюзного сотрудничества.

В этой главе рассматриваются четыре различных вида международных профсоюзных кампаний и их цели.

Кампании в защиту прав профсоюзов

Наиболее типичной является кампания в защиту прав профсоюзов. Такие кампании почти всегда направлены против конкретных правительств с целью заставить их соблюдать или защищать основные профсоюзные права своих граждан в конкретных ситуациях. Международные кампании могут быть направлены против посягательств на право работников организовывать профсоюзы, а именно против увольнений и арестов профсоюзных активистов и организаторов, ограничений и запретов деятельности профсоюзов, например путём чрезмерных регистрационных требований и прочих ограничений, а также против подавления забастовок.

Если на предприятиях (в компании) не соблюдаются права работников, ответственность за нарушение прав ложится на правительство. Именно правительство должно принимать законы, защищающие права работников, и именно правительство должно бороться с беззаконием в компании. Кампании могут быть направлены одновременно против правительств и компаний,

потому как в основе многих конфликтов лежат нарушения прав профсоюзов. Очевидно, такие усилия по воздействию одновременно на правительства и на компании по поводу нарушения прав профсоюзов могут быть более эффективными, чем воздействие только на правительство или только на компанию. Однако необходимо помнить и о том, чтобы правительство, на которое направлена акция, не освобождалось от первичной ответственности.

Кампании в защиту прав профсоюзов имеют общие задачи и технологии проведения с кампаниями, которые проводят известные организации по защите прав человека. Задачей таких кампаний является срочное предоставление необходимой защиты тем, в чей адрес звучат угрозы, или тем, кто находится за решёткой, путём привлечения к их ситуации внимания общественности, тем самым значительно осложняется продолжение преследования в конкретном случае и оно делается более дорогостоящим. Общей чертой этих кампаний является мобилизация сообщений из максимально возможного числа организаций и стран. Поскольку

важно дать быстрый ответ на просьбу о проявлении солидарности, кампании в защиту прав профсоюзов можно рассматривать как непрерывающийся процесс. В МКСП существует Комитет по правам человека и профсоюзов, куда входят представители членских организаций МКСП и представители МПС. Задачей его является мобилизация профсоюзов на различные непрерывающиеся кампании в защиту прав профсоюзов.

Кампании в защиту прав профсоюзов имеют "юридическую" подоплёку и хорошее обоснование. Нарушения прав профсоюзов происходят там, где правительством не принято необходимое законодательство или же где оно должным образом не применяется. Права профсоюзов также нарушаются в том случае, если политика правительства или законодательство накладывает ограничения на права профсоюзов или даже запрещает их осуществление. Однако права профсоюзов часто предусмотрены национальной конституцией, в том числе в тех странах, где они должным образом не соблюдаются. Во всех этих случаях правительство нарушает установленные международные стандарты, а зачастую и свои обязательства по договору.

Хорошие кампании в защиту прав профсоюзов должны возлагать ответственность за возникшую ситуацию на правительство. Тем самым профсоюзы показывают знание инструментов международного права в области прав работников. Это также означает признание того, является ли любая такая ситуация нарушением этих прав.

Однако не все нарушения прав профсоюзов столь же вопиющие, как аресты профсоюзных активистов или жестокое подавление забастовок. Создание чрезмерных административных препон признанию профсоюза, утомительно долгие юридические процедуры, вмешательство во внутренние дела профсоюза и ведение работодателем нечестных переговоров – всё это может быть примером нарушений прав профсоюзов. Иногда инвестиционные привилегии, предлагаемые правительством для привлечения международного бизнеса, могут содержать положения, ущемляющие права работников на вступление в профсоюз и на ведение коллективных переговоров. Задумываясь о начале кампании в защиту прав профсоюзов, необходимо отличать нарушения прав профсоюзов от других нарушений. Не всякий, кто утверждает, что выступает от лица работников, является законным их представителем, и не каждое утверждение, сделанное за столом переговоров, является правильным.

Как было сказано в главе, посвящённой МОТ, права профсоюзов включены во Всеобщую декларацию прав человека и её протоколы, а также в другие инструменты международного права. Они записаны в двух конвенциях МОТ: Конвенции №87 (О свободе объединения и защите права на образование организаций) от 1948 года и Конвенции №98 (О праве на образование организаций и ведение коллективных переговоров) от 1949 года. МОТ создан Комитет по свободе объединения, задачей которого является рассмотрение жалоб на нарушения этих конвенций, независимо от того, ратифицированы они в стране, из которой поступила жалоба, или нет. Национальные центры, а также международные профсоюзные организации, такие, как МКСП и МПС, могут подавать жалобы в этот трёхсторонний комитет, который должен представить в руководящий орган МОТ отчёт со своими выводами и рекомендациями. Принятые Комитетом решения во многих случаях привели к положительным изменениям, несмотря на то, что эта процедура может занять много времени и что МОТ не имеет права оказывать на нарушителей любое другое давление, кроме морального.

Составление грамотной жалобы требует предоставления точной, полной и документально подтверждённой информации. Для этого требуется хорошее сотрудничество между местными профсоюзами и их национальными организациями, а также между национальными и международными профсоюзными организациями. МКСП накопила значительный опыт подачи жалоб в Комитет по свободе объединения и регулярно сотрудничает как с национальными центрами, так и с МПС в подготовке и подаче таких жалоб.

МКСП выпустила брошюру "Борись за свои права", в которой более детально описывается участие в кампаниях в защиту прав профсоюзов. МКСП также выработала особую "форму жалобы на нарушения прав профсоюзов" (см. врезку), которую профсоюзные работники могут использовать для предоставления минимальной информации, необходимой для того, чтобы организовать действия и кампании солидарности. Эта форма используется также для отслеживания нарушений прав профсоюзов по всему миру.

Брошюру "Борись за свои права" можно найти на веб-сайте МКСП "<http://www.icftu.org>". В напечатанном виде её можно получить, связавшись с МКСП. Кроме того, МКСП публикует "Ежегодный бюллетень нарушений прав профсоюзов". Связавшись с МКСП, его также можно получить в напечатанном виде.

ФОРМА ЖАЛОБЫ НА НАРУШЕНИЯ ПРАВ ПРОФСОЮЗОВ

(содержание этой формы, заполненной на примере из Нигера, вымышлено; данные подставлены лишь для того, чтобы дать понять, какая информация необходима)

1. Наименование подателя: Союз профсоюзов Нигера (USTN), В.Р. 388, Ниамей, Нигер.

2. Событие: аресты за организацию забастовки.

3. Дата начала события: 19 марта 1999 года.

Дата окончания события (если другая): арестованные профсоюзные активисты до сих пор находятся в тюрьме.

4. Место, где произошло событие: Штаб-квартира USTN, Ниамей, Нигер.

5. Описание события: после двухдневной всеобщей забастовки (18-19 марта 1999 года), требованием которой была выплата заработной платы, были арестованы 25 профсоюзных активистов.

6. Пострадавшие:

А) Пострадавшие лица: имена и данные арестованных приводятся на отдельном листе.

Профессия:

Членство в профсоюзе или другой организации: SYNELEC (профсоюз работников электротехнического сектора).

Имя:

Возраст:

Пол:

Иждивенцы:

Имя супруги/супруга:

Б) Пострадавшие группы лиц, профсоюзы или другие группы: бастующие, в основном работники энергетического сектора.

7. Лица, ответственные за нарушение: полиция и жандармы, действовавшие по распоряжению вышестоящего начальства.

8. Источник информации: члены профсоюза USTN – свидетели арестов.

9. Реакция:

Предпринятые действия на местном уровне: немедленно подан протест властям, сделано уведомление о 72-часовой всеобщей забастовке (26-28 марта) с маршами протеста по всей стране, если арестованных профсоюзных активистов не освободят без каких-либо условий.

Запрашиваемые действия со стороны международного профсоюзного движения: отправить письма протеста Ибрагиму Барре, Президенту Республики Нигер, факс: (227) 73 34 3010.

10. Прочие замечания: может потребоваться гуманитарная и юридическая помощь.

Дата составления: 25 марта 1999 года.

Кампании против предприятия

Даже в тех странах, которые не славятся систематическим нарушением прав профсоюзов, проводятся международные кампании с целью помочь профсоюзам в выполнении их основных функций. В большинстве случаев эти кампании касаются конфликтов между профсоюзом и работодателем. В основе этих конфликтов может быть проблема признания профсоюза, а также трудности, возникающие при заключении коллективного договора. В отличие от кампаний в защиту прав профсоюзов, которые направлены в первую очередь против правительств, эти кампании направлены против конкретного работодателя.

В некоторых странах, где существуют сложности с законодательной защитой прав профсоюзов, в том числе минимальное наказание за творимое компанией беззаконие и ограничения на производные акции, профсоюзы изыскивали другие защитные действия. Понятие *кампаний против корпорации* было разработано в конце 1970-х – начале 1980-х годов некоторыми профсоюзами США, столкнувшимися с упорным противостоянием со стороны руководства в вопросах признания профсоюза и коллективных переговоров. Самые первые такие кампании назывались кампаниями против корпорации, потому как в их ходе профсоюзы оказывали давление на материнскую корпорацию, сосредоточив внимание на её финансовых связях и на совете директоров. Целью этих кампаний было повлиять на управление (т.е. на средства, которыми компания контролируется или управляется) и, в частности, на отношения между владельцами компании и её руководством. Во время некоторых кампаний привлекались акционеры, которые на ежегодном собрании акционеров поднимали вопрос о корпоративной социальной ответственности.

К 80-м годам понятие и практика кампаний против корпорации в США расширились и стали включать в себя действия, выходящие за пределы трудовых отношений. Эти кампании стали называться *стратегическими* или *всесторонними кампаниями*. За понятием всесторонней кампании стоит идея расширения конфликта для того, чтобы предоставить профсоюзам большее количество средств воздействия, чем у них есть обычно. Это происходит путём оказания максимально возможного давления и попытки выдвинуть к компании всех требований.

Во время подготовки к всесторонней кампании деятельность компании детально изучается с целью найти слабые стороны или "точки давления". Среди этих точек давления – клиенты и поставщики компании, а также инвесторы.

Предпринятые действия могут не всегда иметь прямое отношение к ситуации, которая послужила поводом для начала кампании, но могут включать в себя и прочие средства создания негативного отношения к компании. В ходе всесторонней кампании предпринимаются попытки сотрудничества с природоохранными, потребительскими, общественными и прочими организациями, недовольными каким-либо аспектом деятельности компании. При проведении всесторонних кампаний часто используются современные технологии формирования общественного мнения.

Однако всесторонние кампании не направлены исключительно на формирование определённого общественного мнения. Иногда в них включается и правовое измерение. Например, профсоюзы могут с выгодой использовать публичные права по вмешательству в определённые регулирующие процедуры, такие, как лицензирование, для того чтобы добиться от компании большей прозрачности её деятельности и поднять себестоимость выпускаемой продукции. В ходе всесторонних кампаний нередко используются международные связи компании, а к профсоюзным организациям в других странах обращаются с просьбой принять участие в этих кампаниях.

За пределами США МПС подготовили и провели ряд кампаний в таких ситуациях, когда ограниченных акций солидарности было недостаточно для разрешения ключевой проблемы или ряда проблем внутри компании. При участии и поддержке со стороны МПС МКСП провела несколько кампаний, посвящённых более широким проблемам, например, детскому труду. Некоторые из этих кампаний включали в себя мероприятия против конкретных ТНК.

Применяемые во время кампаний технологии давления на конкретных работодателей, как на национальные компании, так и на транснациональные корпорации, и/или конкретные правительства, отличаются от одной кампании к другой. Было разработано несколько общих приёмов, зарекомендовавших себя как наиболее эффективные, однако большая часть стратегий ведения кампаний пересматривается каждый раз в зависимости от конкретного случая, что затрудняет предоставление каких-либо рекомендаций. Для успеха кампании необходимы творческие личности, смотрящие в глубь деятельности компании. Они должны изобрести новые передовые способы использования знаний об иерархической лестнице компании, её финансово-экономических связях, её окружении для того, чтобы изменить поведение компании и решить существующие проблемы.

МЕЖДУНАРОДНАЯ ФЕДЕРАЦИЯ ХИМИКОВ И ЭНЕРГЕТИКОВ (ICEM) И МЕЖДУНАРОДНЫЕ КИБЕРКАМПАНИИ

С момента запуска веб-сайтов профсоюзов по всему миру потенциал этих новых технологий быстро стал очевиден. Интернет – это нечто большее, чем просто новое средство массовой информации. Работники и общины всего мира уже доказали это, используя его как инструмент при проведении кампаний. Киберкампании, основой которых является интернет, представляют собой идеальный способ обмениваться информацией о компании, делать достоянием общественности методы её работы и предоставлять членам профсоюза, а также всем прочим заинтересованным лицам возможность поделиться своими тревогами, связанными с компанией.

Международная федерация химиков и энергетиков (ICEM) всегда была одним из МПС, находящихся в авангарде этого развития; в 1996 году она провела первую среди МПС кампанию против корпорации в сети Интернет, направленную в поддержку увенчавшейся успехом борьбы USWA против мирового гиганта шинной промышленности компании Bridgestone. За этим последовала кампания под лозунгом "Выплатите нашу зарплату", организованная в поддержку борьбы российских профсоюзов и против невыплаты заработной платы. В мае 1998 года ICEM начала кампанию против корпорации Rio Tinto, крупнейшей горнодобывающей корпорацией мира, прошедшей под лозунгом "От нас не спрятаться". На сегодняшний день эта кампания остаётся крупнейшей и наиболее продуманной киберкампанией, проведённой ICEM. И она может служить прекрасным примером того, как можно действовать.

Проводимая при поддержке веб-сайта ICEM кампания основывается на передовых технологиях киберпикетирования. Сайт содержит ссылки для электронного воздействия на высших должностных лиц Rio Tinto и правительство. Тем, кто хочет принять в нём участие, следует всего лишь вставить своё имя в письмо протеста, расположенное на сайте, и оно будет автоматически отправлено руководству Rio Tinto или в правительство. Поскольку на собственном веб-сайте компания Rio Tinto "забыла" указать номера своих факсов и адреса электронной почты, ICEM сделала тех, кто принимает решения в компании Rio Tinto, доступными для всех пользователей Интернета одним нажатием на кнопку мыши.

Учитывая то, что пользователями Интернета являются 200 миллионов человек (данные на декабрь 1999 года), весьма полезно предоставить работникам всего мира возможность отправить электронное сообщение прямо в компанию. Это легко сделать в любой точке мира, и сообщения доходят до адресата в течение считанных секунд. Кроме того, они могут попасть к другим людям в компании, в отличие от обычных писем или факсовых сообщений, которые обычно адресованы работникам, ответственным за кадровые вопросы и трудовые отношения.

Кроме того, ссылки, организованные во время кампании против Rio Tinto, позволяют пользователям Интернета задать вопросы парламентариям в странах, где компания ведёт разведку месторождений или добычу полезных ископаемых. Также есть ссылки на материалы, содержащие основную информацию о Rio Tinto, ссылки на другие участвующие профсоюзы и на выпущенные компанией пресс-релизы. Эти ссылки играют при проведении кампании очень важную роль, но не только потому, что они практически мгновенно предоставляют пользователям сети большее количество информации, а потому, что они могут использоваться с других веб-сайтов для привлечения общественного внимания к этой кампании.

На сайте также расположены дискуссионный форум, обзор новостей и целей кампании и библиотека изображений. Кроме того, на сайте приводится полный текст отчёта акционеров компании Rio Tinto, в котором отражена наиболее постыдная деятельность ТНК.

- Веб-сайт ICEM, посвящённый Rio Tinto, находится по адресу:
["http://www.icem.org/campaigns/rio_tinto/index.html"](http://www.icem.org/campaigns/rio_tinto/index.html).
- Информация о кампании "Выплатите нашу зарплату" можно найти по адресу:
[http://www.icem.org/campaigns/no_pay_cc/index.html"](http://www.icem.org/campaigns/no_pay_cc/index.html)

На веб-сайтах некоторых других МПС также есть страницы, посвящённые кампаниям солидарности и/или срочных действий. МКСП располагает обзорной страницей, содержащей ссылки на некоторые кампании различных МПС, направленные на транснациональные корпорации: [нажмите сюда](#)

Кампании по созданию профсоюзов

Кампании, направленные против ТНК, не обязательно должны быть ответом на просьбу о помощи. Они могут быть частью стратегического плана, направленного на достижение цели конкретной цели. Это особенно справедливо в отношении основных профсоюзных миссий по привлечению новых членов и созданию профсоюзов. Было проведено несколько международных кампаний по созданию профсоюзов, нацеленных на оказание профсоюзам помощи в их усилиях по объединению работников, занятых в определённых компаниях в определённых странах.

Одной из причин международного профсоюзного сотрудничества является стратегический интерес профсоюзов, который заключается в усилении профсоюзного присутствия в ТНК. Низкий уровень профсоюзного членства и серьёзные пробелы в организации работников ТНК в профсоюзы могут лишить национальные профсоюзы значительной противодействующей силы внутри ТНК. Это может также мешать профсоюзам в достижении рамочных соглашений на международном уровне и создании эффективные всемирные советы предприятия.

Международное профсоюзное сотрудничество в организации кампаний, особенно тех, которые затрагивают ТНК, имеет несколько очевидных преимуществ. Благодаря ему налаживаются связи с профсоюзом страны, где проводится кампания, идёт взаимное знакомство с различными системами трудовых отношений и ведётся обмен информацией, в том числе корпоративные исследования. Сотрудничество помогает решать проблемы, возникновение которых стало неожиданностью. Например, международные организации могут помочь своим

опытом в борьбе против продуманных анти-профсоюзных кампаний, организованных ТНК.

Международные кампании по созданию профсоюзов не обязательно должны осуществлять содействие в их создании в более чем одной стране. Они могут быть частью стратегии по усилению организации работников в одной стране путём, например, обращения к поставщикам и субподрядчикам ТНК или к компаниям, действующим в определённой отрасли промышленности или в СЭЗ. Международная составляющая может заключаться во вкладе, сделанном профсоюзами других стран. Этот вклад может состоять в предоставлении рычагов воздействия либо на материнскую компанию, либо на потребителей или поставщиков компании, в которой планируется создание профсоюза. Профсоюзы могут предоставить материальные ресурсы, а также другие ресурсы, такие как обучение или правовую помощь.

Однако самым важным является желание работников сплотиться и зачастую их способность преодолеть собственный страх. Без этой "поддержки снизу" международные связи не будут иметь большого смысла.

Не стоит думать, что ТНК, с которой в одних странах налажены хорошие отношения, в других странах не будет выступать против создания профсоюза. ТНК часто заявляют, что оставляют решение этого вопроса на усмотрение руководства на местах. Независимо от того, является это действительно политикой компании или нет, профсоюзы должны принципиально возлагать на материнскую компанию ответственность за практику в сфере трудовых отношений, существующую на её дочерних предприятиях.

МЕЖДУНАРОДНАЯ ФЕДЕРАЦИЯ РАБОТНИКОВ ТЕКСТИЛЬНОЙ, ШВЕЙНОЙ И КОЖЕВЕННОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ (ITGLWF), СОЗДАНИЕ ПРОФСОЮЗОВ, СЭЗ В ДОМИНИКАНСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ

22 июля 1994 года работники корпорации Bibong Apparel Corporation, расположенной в Доминиканской республике, добились заключения первого за всю долгую историю свободных экономических зон (СЭЗ) страны коллективного договора. 22 ноября 1995 года работники корпорации Bonahan Apparel Company, ещё одной фабрики, действующей в одной из СЭЗ Доминиканской республики, подписали коллективный договор после успешного проведения законной забастовки. Обе победы были достигнуты благодаря храбрости и настойчивости работников СЭЗ и стали исключительным примером международного профсоюзного сотрудничества.

Международные партнёры (член МКСП – Национальная конфедерация Доминиканских работников (CNTD) и её членские организации, Федерация работников свободных экономических зон (FENATAZONAS), ITGLWF и её панамериканская региональная организация FITTCC-ORI, AFL-CIO (членская организация МКСП в США), Американский институт развития работников и две членских организаций AFL-CIO, являющиеся также членскими организациями ITGLWF) разработали и реализовали хорошо спланированную и скоординированную стратегию по созданию профсоюза.

Стратегия основывалась на оказании давления на выбранные компании и правительство при непосредственной агрессивной организации "снизу", осуществляемой профессиональными организаторами, а также последовавшего за этим профсоюзного обучения новых членов. Партнёрство поддержало профсоюзных организаторов, предоставив правовую и техническую помощь, а также обучение. Кампании сопутствовало давление на американских корпоративных потребителей выбранных компаний и применение положений о правах работников, зафиксированных в разделе закона о торговле США, посвящённом Всеобщей системе преференций (ВСП). Столкнувшись с угрозой лишиться своих торговых преимуществ, правительство Доминиканской республики провело реформу Трудового кодекса, разрешив создание профсоюзов в СЭЗ страны.

В ходе кампании по созданию профсоюза в корпорации Bibong Apparel Corporation угрозы санкций со стороны ВСП вынудили правительство применить новый кодекс к работодателю. Использование санкций со стороны ВСП при проведении кампаний в Доминиканской республике показывает, как могут работать положения о правах работников, включённые в торговые соглашения. Целью этого было не подавить экспортную деятельность, а защитить работников – и в конце концов экспорт ни одного вида товаров не пострадал, но были достигнуты положительные изменения в положении работников.

Общие кампании

Большинство международных профсоюзных кампаний направлены против определённых компаний или правительств в конкретных ситуациях. Однако международные профсоюзные организации участвуют и в различных общих кампаниях. Чаще всего их инициаторами выступают сами международные профсоюзные организации. Они затрагивают более широкий спектр вопросов и проходят в более протяжённых временных рамках, что является отражением долгосрочной стратегии. Примерами могут служить организованная МКСП кампания за включение положений о правах работников в международные торговые и инвестиционные соглашения, а также кампания против применения детского труда.

Координатором международной кампании за включение положений о правах работников стала Специальная комиссия по торговым инвестициям и трудовым стандартам, состоящая из представителей членских организаций МКСП, региональных организаций, ПКК, МПС и

некоторых решительных неправительственных организаций, например Solidar. В рамках кампании были поданы протесты в международные организации, выдвинуты предложения, которые членские организации МКСП представили правительствам своих стран, проводились международные конференции, были сделаны доклады и выпущены различные публикации, проводились регулярные дискуссии по электронной почте, а также был создан веб-сайт. Общей целью кампании было создание международной правовой базы, связывающей торговлю и инвестиции с правами работников. В рамках этой кампании был проведён ряд "субкампаний" с более конкретными целями. Они были направлены на то, чтобы гарантировать включение определённых положений в торговые и инвестиционные соглашения или чтобы использовать существующие положения, как, например, положения о правах работников Всеобщей системы преференций (ВСП) Европейского Союза, для того чтобы лишить такие страны с авторитарным режимом, как Бирма, торговых привилегий.

Международная профсоюзная кампания против использования детского труда

На сегодняшний день работают 250 миллионов детей, при этом более чем у половины из них нет какого-либо доступа к получению образования, а ещё миллионы детей едва имеют начальное школьное образование. По крайней мере 15 миллионов детей занимаются производством товаров для международного рынка, а ещё многие миллионы производят товары, которые идут на внутренний рынок. Кроме того, десятки миллионов детей работают в рабских условиях в качестве домашней прислуги или поставщиков сексуальных услуг или вынуждены участвовать в вооружённых конфликтах и поставлены перед выбором: убивать самим или быть убитыми.

Профсоюзное движение, с самого начала борющееся против эксплуатации детей, ищет новые способы ведения кампаний, направленных против эксплуатации детского труда в мировой экономике. Большая часть работы в рамках таких кампаний направлена на изменение мировой финансово-экономической системы, на борьбу с бедностью, дискриминацией и нару-

шениями основных прав человека.

В течение последних десяти лет профсоюзы провели огромное количество кампаний против использования детского труда в производстве товаров и услуг для внутреннего и международного рынка. На международном уровне это означало тесное сотрудничество между МКСП, её членскими организациями и МПС для искоренения детского труда в различных отраслях экономики (в первую очередь в производстве спортивных товаров, алмазов и драгоценных камней, одежды и текстильной продукции, хирургических инструментов, продуктов и табака, а также в гостиничном и туристическом бизнесе и в целом ряде других отраслей).

Кампании, направленные против детского труда, отличаются друг от друга, но при этом сохраняются некоторые общие черты:

- тщательное исследование конкретной ситуации детей и их семей, а также того, каким образом их не пускают в школу и заставляют идти на работу;
- анализ цепочки производства и распределения прибыли, особенно при международной торговле;
- замена детского труда трудом взрослых, желательно членов той же семьи;
- обеспечение прав взрослых работников путём создания профсоюзов;
- осуществление экономической и образовательной поддержки детей;
- оказание давления, при необходимости с использованием СМИ, на крупные компании и представителей политической элиты, зачастую получающих прибыль от использования детского труда;
- работа с МОТ, общественными группами и неправительственными организациями, особенно через сеть неправительственных организаций, созданную в результате кампании "Всемирный марш против использования детского труда";
- распространение информации о проблеме на внутреннем и международном уровнях;
- воздействие на потребителей с целью оказания ими давления на продавцов и владельцев торговых марок, чтобы те отдавали предпочтение поставщикам, соблюдающим основополагающие трудовые стандарты (это также касается работников здравоохранения, обращающихся к своим работодателям с просьбой отдавать предпочтение тем поставщикам хирургических инструментов из Пакистана, которые обязались прекратить использование детского труда и уважать основополагающие трудовые стандарты).

После таких кампаний работодатели понимают, что хотя беспринципные компании могут извлечь быструю прибыль, используя детский труд, в конечном итоге их бизнес пострадает. Дополнительную информацию о международной профсоюзной кампании против детского труда, в том числе анализ конкретных ситуаций, можно найти на веб-сайте МКСП, где содержатся также ссылки на другие организации, проводящие кампании, посвящённые этой проблеме. Для участия в кампании, пожалуйста, свяжитесь со своим профсоюзом или профсоюзным центром.

Когда участвовать в кампаниях

Кампании не являются звучащими в последнюю минуту призывами о помощи. Они не просто объявление о политике, которому не сопутствует какой-либо план по его проведению в жизнь. При проведении кампаний необходимо определение целей и планирование. Решение о проведении кампании должно приниматься только после того, как присутствуют все элементы, необходимые для успеха кампании. Среди этих элементов – чётко поставленная цель, выработанная стратегия по достижению этой цели, а также понимание требуемых ресурсов.

Решение о проведении кампании должно приниматься в том случае, если цели реально достижимы. Кроме того, началу кампании должна предшествовать реалистичная оценка требуемых человеческих и финансовых ресурсов, а также их доступности. Необходимо учитывать возможность привлечения и мотивацию отдельных волонтеров и прочих организаций. Также нужно решить, сможет ли кампания привлечь дополнительные средства и как можно распределить затраты.

Решению о начале кампании против компании должно предшествовать проведение серьёзного исследования ее деятельности. Кампа-

ния должна основываться на достоверной информации, которая станет основой формирования негативного общественного мнения о самой компании и её деловых партнёрах. Изначальное исследование должно быть не только достоверным, но и полным. Факты должны быть подлинными и выдерживать проверку.

Для проведения международной кампании требуются международные же партнёры. В течение последних десяти лет число обращений профсоюзов за международной помощью, в том числе просьб о начале кампаний или присоединении к ним, резко возросло. Во многих случаях ситуация настолько серьёзна, что не может быть разрешена без приложения значительных усилий в течение долгого времени.

В случае серьёзного или длительного нарушения прав профсоюзов МПС может выступить координатором кампании по оказанию максимального воздействия на компанию-нарушителя. Подобное решение принимается только после серьёзного размышления и оценки того, какие средства и какая тактика будут успешными. Такие акции солидарности проводятся обычно в том случае, если:

- имеет место конфликт, связанный с ущемлением прав профсоюзов, особенно если под угрозу ставится существование профсоюза;
- результат спора может иметь далеко идущие последствия для всего профсоюзного движения, как на национальном, так и на международном уровне.

Как участвовать в кампаниях

Нет двух одинаковых кампаний, а потому невозможно предложить рецепт успешной международной кампании. МКСП и МПС в последние годы провели изучение различных международных кампаний, делая выводы из извлечённых уроков. Очевидно, что сотрудничество, планирование и подготовка, а также общение являются основными составляющими любой кампании. Необходимыми элементами любой кампании также следует признать следующие за ней акции и оценку её результатов.

1/ Обеспечение сотрудничества

Кампания – это не акция одной организации. Одной из задач кампании является заручиться поддержкой союзников, что лучше сделать в самом начале. По крайней мере, проведение международных кампаний потребует сотрудничества с организациями в других стра-

нах, и об этом сотрудничестве необходимо договориться перед началом любой международной кампании.

Во многих случаях заинтересованные профсоюзы будут находиться в безвыходной ситуации. Однако, насколько это возможно, возникновения чрезвычайных ситуаций необходимо избегать или прогнозировать их заранее. Очевидно, что в некоторых ситуациях невозможно хорошо подготовиться. Но во многих других случаях конкретные действия до начала кризиса или конфликта могут сыграть большую роль. Даже в очень сложных ситуациях, когда возможно проведение кампании, необходимо сделать все, чтобы привлечь внимание компании и, в конце концов, изменить её поведение путём принятия быстрых мер до того, как конфликт выйдет из-под контроля.

Не все международные кампании являются всемирными. В них могут участвовать две или три страны или отдельный регион. Кроме того, не все кампании должны быть тщательно разработанными. Некоторые весьма эффективные кампании требовали очень скромных временных и материальных ресурсов. С укреплением международных профсоюзных связей солидарность станет более интегрированной в обычную профсоюзную деятельность и сделает возможным достижение лучших результатов путём проведения небольших кампаний и другой стратегической деятельности. Порой даже простое заявление, сделанное иностранным профсоюзом материнской компании или другой компании, связанной с компанией-нарушителем, в котором признаётся существование трудностей, может значительно облегчить положение. Скорее всего, за этим последует по крайней мере телефонный звонок из этой компании.

При планировании и проведении кампании необходимо распределить обязанности среди сотрудничающих организаций и работников этих организаций. Одной из таких обязанностей является отслеживание всех стадий кампании, от начала и до завершения. В некоторых случаях эта ответственность может большей частью находиться в руках профсоюза, непосредственно вовлечённого в конфликт. В других случаях основную ответственность за проведение международной кампании и заботы о создании солидарности в других странах должны брать на себя МПС. Вовлекаться могут как национальные центры, так и отдельные профсоюзы. Но как бы ни была распределена ответственность, необходимо найти способ координации действий всех участников. Неорганизованная и нескоординированная кампания скорее всего при-

ведёт к разочарованию и не будет продуктивной. В большинстве случаев рекомендуется, чтобы все организации-участники определили лиц, на которых возложена конкретная ответственность и к которым можно будет обратиться в случае необходимости.

2. Планирование и подготовка

Планирование международной кампании, включая определение потенциальных точек оказания давления, должно вестись с самого начала. От того, что международные кампании организованы заранее, выиграют все партнёры по солидарности. Необходимо определить временные рамки кампании, указывая внутри них планируемые её стадии, а также использовать эти рамки для определения дат конкретных событий и установки крайних сроков различных элементов кампании. Даты предлагаемых действий должны быть установлены заблаговременно, а сами временные рамки должны допускать некоторую гибкость. Это планирование должно учитывать и международное измерение – необходимо принимать во внимание календарь мероприятий, проводимых организациями в других странах, а также другие даты, важные для других стран (государственные праздники и религиозные обычаи).

Предоставьте возможность участвовать в процессе планирования другим организациям,

3. Поддерживание связей

Поддерживание внутренних и внешних связей является ключевым элементом эффективности кампании. Под внутренними связями подразумевается регулярное обсуждение и предоставление свежей информации с целью держать сотрудничающие профсоюзные организации в курсе событий. Хорошие внутренние контакты помогут выяснить, что работает, а что не работает, и соответственно изменить стратегию и тактику действий. Более того, профсоюзы, проводящие акции, достигнут лучших результатов, если все партнёры и особенно МПС будут получать полную информацию об их деятельности. Так, например, важно, чтобы международные профсоюзные организации получали все опубликованные статьи по данному вопросу.

Информационные технологии могут быть весьма полезными при осуществлении связи при проведении кампании. Электронная почта и Интернет, если они доступны, являются прекрасными средствами распространения и обмена информацией, так как благодаря им можно относительно легко довести информацию до

Ещё одним средством обеспечения сотрудничества при проведении широкомасштабных кампаний является организация подготовительных встреч и семинаров на национальном уровне. При проведении некоторых широкомасштабных международных кампаний проводятся также и международные встречи.

таким, как профсоюзные органы, которые должны принять участие в выработке стратегии, например профсоюзы, представляющие интересы работников, которых может затронуть проведение кампании.

То, как и когда завершать кампанию, также играет исключительно важную роль и должно учитываться при планировании любой кампании. Здесь же должно присутствовать чёткое определение целей кампании, что позволит определить, была ли она успешной.

При подготовке некоторых широкомасштабных кампаний полезно составить особое руководство. Необходимо, чтобы участники кампании знали, что их просят сделать и почему они это делают, и могли ответить на любые вопросы, если они возникнут. Такое руководство может содержать все необходимые сведения, а также предоставлять информацию более общего характера о том, например, как работать со средствами массовой информации и как заручаться политической и прочей поддержкой, необходимой для достижения целей кампании.

сведения большого количества людей за очень короткое время.

Внешние связи – это суть кампании: сама идея кампании и то, как она передаётся другим людям. Это не просто хорошая аргументация – аргументация должна быть легко понятной и должна достичь тех людей, на которых направлена кампания.

Разумеется, важным элементом любой кампании является формирование общественного мнения. При проведении международных кампаний необходимо учитывать международное измерение этой работы. Средства массовой информации других стран могут по-разному отражать различные культуры и рынки. В принципе основной задачей является сделать так, чтобы люди почувствовали себя частью кампании, соотнесли её своим опытом и системой ценностей. То же справедливо в отношении различных материалов – брошюр, листовок, буклетов, которые необходимо подготовить для проведения кампаний. Международные профсоюзные организации могут дать ценный совет о том, как

работать со СМИ и как разрабатывать материалы, которые будут использованы.

Профсоюзы, участвующие в кампаниях, направленных против компаний, часто понимают, что во многих отраслях всемирно известная торговая марка является одним из наиболее значимых корпоративных активов ТНК. Для того, чтобы торговые марки вызывали только приятные ассоциации, тратятся огромные средства на их рекламу, а ТНК могут использовать сформированное общественное мнение для того, чтобы взвинчивать цены на продукцию, идущую под этой маркой. Именно ради этого компании идут на всё. Они используют наиболее продуманные технологии по формированию общественного мнения. Профсоюзы вряд ли располагают такими ресурсами и продуманными технологиями, а потому они должны опираться исключительно на доверие к себе и проверенные

факты. Доверие вместе с эффективными профсоюзными действиями в состоянии преодолеть силу технологий по формированию общественного мнения, которыми располагает компания.

Нельзя недооценивать уже упоминавшуюся роль национальных центров. Будучи проявлением профсоюзной солидарности в своих странах, национальные центры представляют собой организации, объединённые в большие сети, а потому могут использовать ресурсы всего профсоюзного движения для того, чтобы обеспечить поддержку со стороны общественного мнения. Даже в тех странах, где роль профсоюзов в политической и экономической жизни хорошо сформировалась, кампании порой являются лицом профсоюзов. Именно поэтому девиз кампании должен быть конструктивным, а не оборонительным.

Разбор кампании и оценка результатов

Необходимо, чтобы участвующие организации и их союзники были проинформированы о завершении кампании. Также важно поблагодарить различные организации за сделанный ими вклад.

Однако было бы полезным сделать ещё один шаг вперёд и попытаться проанализиро-

вать кампанию с целью извлечения уроков, которые можно будет использовать при проведении других акций или в интересах международной солидарности в будущем. Вовлечение в этот процесс международных профсоюзных организаций является хорошим способом обеспечить то, что извлечённые уроки будут доступны другим, когда в этом возникнет необходимость.

- Дополнительную информацию о том, как можно сделать работу по связям с общественностью более эффективной, можно получить из руководства МКСП под названием "Руководство о профсоюзной работе со СМИ". Руководство находится на веб-сайте МКСП по адресу "<http://www.icftu.org>" или может быть запрошено в МКСП. Предложения по набору волонтеров, организации мероприятий, формированию общественного мнения и прочую информацию, касающуюся общих вопросов ведения кампаний, можно получить из выпущенного МКСП "Руководства по организации кампаний", которое можно также запросить в МКСП.

МЕЖДУНАРОДНЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СЕКРЕТАРИАТЫ

Интернационал образования (EI):

Представляет: преподавателей, учителей, лекторов и других работников образования

Создан: 1993

Членство: 284 членские организации в 149 странах с общим членством в 23 миллиона (1998)

Генеральный секретарь: Fred Van Leeuwen

Президент: Mary Hatwood Futrell (USA)

Адрес: Boulevard Albert II, 5, 1210 Brussels

Страна: Belgium

Телефон: ++32-2-2240611

Факс: ++32-2-2240606

E-mail: educint@infoboard.be

Web-site: <http://www.ei-ie.org>

Региональные организации

Африка:

Lomé: региональный офис по Африке

PO Box 14058, Lomé, TOGO

Tel: ++228-21.28.41

Fax: ++228-21.28.48

e-mail: eiraf@bibway.com

Америка:

San José: региональный офис по Латинской Америке

Apartado postal 7174, 1000 San José, COSTA RICA

Tel: ++506-2-83.73.78

Fax: ++506-2-83.73.78

E-mail: educint@sol.racsa.co.cr

St. Lucia: региональный офис по Северной Америке и Карибскому бассейну

Fond Assau Post Office, St.

Lucia, ST. LUCIA

Tel: ++1-758-450.58.40

Fax: ++1-758-450.52.47

E-mail: albertv@candw.lc

Азия и Тихоокеанский регион:

Kuala Lumpur: региональный офис по Азии и Тихоокеанскому региону

No. 25, 2nd Floor Jalan Telawi, Dua, Bangsar Baru, 59100 Kuala Lumpur, MALAYSIA

Tel: ++60-3-284.21.40 or 21.42

Fax: ++60-3-284.73.95

E-mail: eduint@pc.jaring.my

Международная федерация химиков и энергетиков (ICEM)

Представляет работников: химической промышленности, энергетиков, горняков и разнообразных.

Создан: 1995

Членство: около 400 членских организаций в 114 странах с общим членством около 20 миллионов (1998)

Генеральный секретарь: Fred Higgs

Президент: Hans Berger

Адрес: Avenue Emile de Beco 109, 1050 Brussels

Страна: Belgium

Телефон: ++32-2-626.20.20

Факс: ++32-2-648.43.16

E-mail: icem@geo2.poptel.org.uk

Web-site: <http://www.icem.org>

Региональные организации:

Африка:

Harare: региональный офис по Африке

P.O. Box BE 1078, Belvédère, Harare, ZIMBABWE

Tel: ++263-4-30.85.11

Fax: ++263-4-30.85.11

Америка:

Sao Paulo: региональный офис по Латинской Америке и Карибскому бассейну

Rua Joao Adolfo, 118-6 andar, salas 613/614, 01050-020, Sao Paulo, BRAZIL

Tel: ++55-11-31.04.43.92

Fax: ++55-11-31.06.84.82

E-mail: icembr@psicnet.com.br

Washington: региональный офис по Северной Америке (ICEM NARO)

815 Sixteenth street NW, Washington DC 20006, USA

Tel: ++1-202-842.78.92

Fax: ++1-202-842.78.01

E-mail: kzinn@ibm.net

Азия и Тихоокеанский регион:

Seoul: региональный офис по Азии и Тихоокеанскому региону (ICEM-A/P)

5th Floor, Baeksuk Building, 432-3 Shindang 2-dong, Joon-gu, Seoul 100-452, REPUBLIC OF KOREA

Tel: ++82-2-22.34.18.84

Fax: ++82-2-22.34.18.86

e-mail: icem-asia@geo2.poptel.org.uk

СНГ:

Moscow: региональный офис по Восточной Европе

P.O. Box 55, Moscow, 109280,

RUSSIA

Tel: ++7-095-291.68.83

Fax: ++7-095-291.68.83

E-mail: icemmoscow@mtu-net.ru

Международная федерация строителей и деревообработчиков (IFBWW)

Представляет работников:

строителей, лесников и смежных отраслей

Создан: 1934

Членство: 274 членские организации в 117 странах с общим членством 13 миллионов (1998)

Генеральный секретарь: Ulf Asp

Президент: Roel de Vries

Адрес: 54, Route des Acacias, PO Box 1412, CH-1227 Carouge GE

Страна: Switzerland

Телефон: ++41-22-827 37 77

Факс: ++41-22-827 37 70

E-mail: info@ifbww.org

Web-site: <http://www.ifbww.org>

Региональные организации:

Африка:

Harare: IFBWW региональный офис

15 Mold Crescent, Avondale,

Box A1300, Harare, ZIMBABWE

Tel: ++263-4-79 62 94/95

Fax: ++263-4-73 51 46

E-mail: walter@ifbww.org.zw

Ouagadougou: Bureau d'éducation ouvrière FITBB
01 Boîte postale 2314, Ouagadougou 01, BURKINA FASO

Tel: ++226 30 32 53

Fax: ++226 30 32 53

E-mail: zeende@fasonet.bf

Америка:

Panama: региональный офис FITCM

Vía Fernandez de Córdoba, Vista Hermosa, local No. 25,

Planta Alta, Apartado 4518,

Panama 5, PANAMA

Tel: ++507-229.29.52 or

229.19.68

Fax: ++507-229.18.96

E-mail: ori@sinfo.net

Азия и Тихоокеанский регион:

Subang Jaya: IFBWW региональный офис

No. 7, 1st Floor, USJ 10/1G, 47500 Subang Jaya, Selangor Darul Ehsan, MALAYSIA

Tel: ++60-3-738 33 67

Fax: ++60-3-738 77 21

E-mail: bgnair@pc.jaring.my

Tokyo: IFBWW субрегиональный офис по Восточной Азии c/o Kensetsu-rengo, Yuai-kaikan 20-12, Shiba 2-chome, Minatu-

ku, Tokyo 105, JAPAN

Tel: ++81-3-34.54 09 51

Fax: ++81-3-34.53.05.82

New Delhi: IFBWW субрегиональный офис по Южной Азии 8A/80 W E A Karol Bagh, New Delhi 110005, INDIA

Tel: ++91-11-572.83.57

Fax: ++91-11-575.59.31

E-mail: ifbww@del2.vsnl.net.in

Melbourne: IFBWW субрегиональный офис по Тихоокеанскому региону

1st Floor, 500 Swanston Street, Carlton, Victoria 3053, Melbourne, AUSTRALIA

Tel: ++61-3-93.49.24.88

Fax: ++61-3-93.49.25.80

E-mail: sarah@c031.aone.net.au

Diliman, Quezon City: IPAPO-IFBWW Офис программ для Филиппин

6-A Fil Garcia Tower, 140 Kalyaan Av. cor. Mayaman St, Diliman, Quezon City, PHILIPPINES

Tel: ++63 2 924 24 64

Fax: ++63 2 924 23 98

E-mail: ifbww@globe.com.ph

Международная федерация журналистов (IFJ)

Представляет работников: издательств, телевидения и кино, агентств новостей, типографий, агентств по связям с общественностью, электронных СМИ. Члены должны быть журналистами.

Создан: 1952

Членство: 134 членские организации в 100 странах с общим членством 450.000 (1998)

Генеральный секретарь: Aidan White

Президент: Chris Warren

Адресс: 266 Rue Royale, 1210 Brussels

Страна: Belgium

Телефон: ++32-2-223.22.65

Факс: ++32-2-219.29.76

E-mail: ifj@popost.eunet.be

Web-site: <http://www.ifj.org>

Региональные организации:

Африка:

Algiers: Алжирский центр солидарности СМИ Maison de la Presse, 1 Rue Bachir Attar, Algiers, ALGERIA

Tel: ++213-2-65.94.70

Fax: ++213-2-65.94.79

Америка:

Venezuela: региональный офис по Латинской Америке Avda. Santos Erminy, Edificio Beatriz, Piso 7, Oficina 74, Sabana Grande, Caracas, VENEZUELA

Tel: ++58-2-763.37.88 or 763.19.71

Fax: ++58-2-763.37.88 or 763.19.71

e-mail: fip@eldish.net

Азия и Тихоокеанский регион:

Hong Kong: региональный офис по правам человека

Hong Kong Journalists Association
Flat A, 15/f Henfa Commercial Building, 348-350
Lockhart Road, Wanchai, HONG KONG
Tel: ++852-2-25.91.06.92
Fax: ++852-2-25.72.73.29

Redfern: региональный офис по проектам
с/о Media and Entertainment Arts Alliance, 245
Chalmers Street, Redfern 2016, AUSTRALIA
Tel: ++61-2-93.33.09.99
Fax: ++61-2-93.33.09.33
e-mail: meaa@alliance.aust.com

Европа:

Brussels: Европейская федерация журналистов

тот же адрес, что и у штаб-квартиры
Tel: ++32-2-219.25.28
Fax: ++32-2-219.29.76
e-mail: efj@pophost.eunet.be

Ljubljana: Координационный центр независи-
мых СМИ на Балканах
Vosnjakova 5, 1000 Ljubljana, SLOVENIA
Tel: ++386-61-133.96.35
Fax: ++386-61-133.96.35
E-mail: ifj.fiej@k2.net
web-site: <http://www.k2.net/~ifj/home.htm>

**Международная федерация металлистов
(IMF)**

Представляет работников: автомобильной
промышленности, авиационной и космиче-
ской промышленности, электроники, инжене-
ров, кораблестроения, производства железа и
стали, цветной металлургии и металлообра-
ботки

Создана: 1904 (1893)

Членство: 181 членские организации в 95
странах с общим членством 20 миллионов
(1998)

Генеральный секретарь: Marcello Malentacchi

Президент: Klaus Zwickel

Адресс: 54 bis, route des Acacias, Case Postale
1516, 1227 Geneva

Страна: Switzerland

Телефон: ++41-22-308.50.50

Факс: ++41-22-308.55.55

E-mail: info@imfmetal.ch

Web-site: <http://www.imfmetal.ch>

Региональные организации:

Африка:

Johannesburg: региональный офис по Южной
и Восточной Африке
10th Floor, the Braamfontein Centre, Jorissen
Street, Braamfontein, SOUTH AFRICA
Tel: ++27-11-339.18.12 or 18.25 or 18.32
Fax: ++27-11-339.47.61

Америка:

Santiago: региональный офис по Латинской
Америке и Карибскому бассейну
Monsenor Felix Cabreca No 14, Oficina 33, Es-
quina Av. Providencia, Santiago, CHILE
Tel: ++56-2-65.50.474 or 477 or 478
Fax: ++56-2-65.50.470

Азия и Тихоокеанский регион:

Kuala Lumpur: региональный офис по Юго-
Восточной Азии

No. 10-3, Jalan PJS 8/4, Dataran Mentari, Ban-
dar Sunway, 46150 Petaling Jaya, Selangor
Darul Ehsan, MALAYSIA
Tel: ++60-3-73.87.904
Fax: ++60-3-73.87.902

New Delhi: региональный офис по Южной
Азии

Volga House, 159-A Gautam Nagar, Yusuf Sarai
Commercial Complex, New Delhi 110 049, IN-
DIA
Tel: ++91-11-651.42.83
Fax: ++91-11-685.28.13

Tokyo: региональный офис по Восточной Азии
с/о Santoku Yaesu Building, 2-6-21 Yaesu,
Chuo-ku, Tokyo 104, JAPAN
Tel: ++81-3-32.74.22.88 or 32.74.24.61
Fax: ++81-3-32.74.24.76

Europe:

Budapest: региональный офис по Централь-
ной и Восточной Европе
Magdolna 5-7 (2nd Floor), 1086 Budapest,
HUNGARY
Tel: ++36-1-210.01.17
Fax: ++36-1-210.01.26

Москва: региональный офис по СНГ
Room 211
Str.2, d.13, Grokholsky per.,
129010 MOSCOW

RUSSIA

Тел.: (7/095) 974 61 11
Факс: (7/095) 974 16 22
E-mail: imfmos@online.ru

Международная федерация работников текстильной, швейной и кожевенной промышленности (ITGLWF)

Представляет работников: текстильной, легкой и кожевенной промышленности

Создана: 1960

Членство: 227 членские организации в 123 странах с общей численностью 9,2 миллиона (1998)

Генеральный секретарь: Neil Kearney

Президент: Peter Booth

Адрес: Rue Joseph Stevens 8 (b0ite 4), 1000 Brussels

Страна: Belgium

Телефон: ++32-2-512.26.06 or 512.28.33

Факс: ++32-2-511.09.04

E-mail: itglwf@compuserve.com

Региональные организации:

Африка:

Dalbridge: африканский региональный консультативный совет – англоязычный африканский субкомитет
p/a SACTWU, PO Box 18359,

4014 Dalbridge, SOUTH AFRICA

Tel: ++27-31-301.13.51

Fax: ++27-31-305.10.39

Dakar: африканский региональный консультативный совет – франкоязычный африканский субкомитет

p/a Syndicat National des Travailleurs de la Bonneterie et de la Confection

Bourse du Travail, 7 Avenue du Pr0sident Lamine Gueye, BP 937, Dakar, SENEGAL

Tel: ++221-21.04.91

Fax: ++221-23.62.19

Америка:

Venezuela: FITTVCC/ORI

Centro Profesional Los Andes, Torre A, Piso 3, Oficina,3-D, Cagua, Estado Aragua, VENEZUELA

Tel: ++58-44-95.88.13

Fax: ++58-44-95.88.13

Азия и Тихоокеанский регион:

Tokyo: TWARO

6th Floor, Zensen Kaikan Building, 8-16, Kudan Minami 4-chome

Chiyoda-ku, Tokyo 102, JAPAN

Tel: ++81-3-32.88.37.25

Fax: ++81-3-32.88.37.28

E-mail:

internet:twaro@st.rim.or.jp

Quezon City: национальный координационный комитет по Филиппинам

Suite 506b Medalla Building, Gen. McArthur street cnr. EDSA, Cubao, Quezon City, PHILIPPINES

Tel: ++63-2-912.20.70 local 46

Fax: ++63-2-911.13.26

Dhaka: национальный координационный комитет по Бангладеш

c/o Bangladesh Textile Workers League, GPO Box 2344, 1000 Dhaka, BANGLADESH

Европа:

Brussels: ERO

Rue J. Stevens 8, 1000 Brussels, BELGIUM

Tel: ++32-2-511.54.77

Fax: ++32-2-511.81.54

Международная федерация транспортников (ITF)

Представляет работников: транспорта

Создана: 1896

Членство: 500 членских организаций в 125 странах с общим членством более 5 миллионов 5 million (1998)

Генеральный секретарь: David Cockroft

Президент: Umroamal Purohit

Подразделения: железнодорожников, дорожного транспорта, водного транспорта, докеров, рыбаков, моряков, гражданских и туристических служб

Адрес: 49-60 Borough Road, London SE1 1DS

Страна: Great-Britain

Телефон: ++44-171-403.27.33

Факс: ++44-171-357.78.71

E-mail: mail@itf.org.uk

Web-site: <http://www.itf.org.uk>

Региональные организации:

Африка:

Nairobi: региональный офис
PO Box 66540, Westlands, Nairobi, KENYA

Tel: ++254-2-44.80.18

Fax: ++254-2-44.80.20

E-mail: itf@nbnet.co.ke

Ouagadougou: франкоговорящий, офис по Африке
c/o SUMAC, 01 BP 75, Ouagadougou 01, BURKINA FASO

Tel: ++226-30.65.15

Fax: ++226-34.66.10/31.83.98

E-mail: itfwak@fasonet.bf

Америка:

Rio de Janeiro: региональный офис по Латинской Америке и Карибскому бассейну

Av. Rio Branco, 26-11 Andar, CEP 20090-001 Centro, Rio de Janeiro, RJ, BRAZIL

Tel: ++55-21-

233.28.12/263.19.65

Fax: ++55-21-283.03.14

E-mail: itforgbr@alternex.com.br

Washington: региональный офис по Северной Америке
Suite 400, 1101 17th Street NW, Washington DC 20036, USA

Tel: ++1-202-955.83.47

Fax: ++1-202-955.83.64

E-mail: itf_was@ari.net

Азия и Тихоокеанский регион:
Токуо: региональный офис по Азии и Тихоокеанскому региону
c/o Toko Kaikan, 3-1-35, Shibaura, Minato-ku, Tokyo 108, JAPAN
Tel: ++81-3-37.98.27.70
Fax: ++81-3-37.69.44.71

E-mail: gwk11030@nify.ne.jp
New Delhi: субрегиональный офис
12D College Lane, New Delhi 110001, INDIA
Tel: ++91-11-335.44.08
Fax: ++91-11-335.44.07
E-mail: itfindia@del2.vsnl.net.in

СНГ:
Moscow: субрегиональный офис
c/o ITURR, 21 Sadovo-Spasskaya, 107217 Moscow, RUSSIA
Tel: ++7-095-262.29.95
Fax: ++7-095-923.88.31
E-mail: iturr@orc.ru

Международный союз пищевиков (IUF)

Представляет работников: пищевой промышленности, гостиниц, ресторанов, общественного питания, сельского хозяйства, табачной промышленности и смежных отраслей
Создана: 1920
Членство: 331 членские организации в 111 странах с общим членством 2.6 миллиона (1998)

Генеральный секретарь: Ron Oswald
Президент: Frank Hurt
Адрес: Rampe du Pont Rouge 8, 1213 Petit-Lancy
Страна: Switzerland
Телефон: ++41-22-793.22.33
Факс: ++41-22-793.22.38
E-mail: iuf@iuf.org
Web-site: <http://www.iuf.org>

Региональные организации:

Африка:

Nairobi: региональный офис по Африке
Muthaiga Shopping Centre, Limuru Road, Above Post Office -second floor, PO Box 63405, Nairobi, KENYA
Tel: ++254-2-74.17.93
Fax: ++254-2-74.17.93
E-mail: iufafro@form-net.com

Америка:

Montevideo: региональный офис по Латинской Америке
c/o Wilson Ferreira Aldunante 1229, Oficina 201 CP 11100, Montevideo, URUGUAY
Tel: ++598-2-900.74.73 or 902.10.48
Fax: ++598-2-903.09.05
E-mail: iuta@chasque.apc.org
web-site: <http://www.chasque.apc.org/uita/>

Washington: региональный офис по Северной Америке
Suite 400, 1126 16th Street, Washington DC 20036, USA
Tel: ++1-202-955.55.22
Fax: ++1-202-265.06.84
E-mail: iufnaro@iqc.apc.org

Азия и Тихоокеанский регион:

Sydney: региональный офис по Азии и Тихоокеанскому региону
377-383 Sussex Street, Room 5, 8th Floor, Labour Council Building, Sydney, NSW 2000, AUSTRALIA
Tel: ++61-2-92.64.64.09
Fax: ++61-2-92.61.85.39
e-mail: iufasia@peg.apc.org
web-site: <http://www.peg.apc.org/~iufasia/>

Tokyo: Японский офис
Sanei Building (Annex 2F), 17-11, 2-Chome, Kyobashi, Chuo-ku, Tokyo 104, JAPAN
Tel: ++81-3-52.50.03.75/6

Fax: ++81-3-52.50.03.74
E-mail: iuf-jcc@iuf.org

Ahmedabad: Азия и Тихоокеанский регион, Образовательный офис по Южной Азии
8/4 Tilak Apartments, Maharashtra Society, Mithakhali, Ahmedabad 380 006, INDIA
Tel: ++91-79-644.40.47
Fax: ++91-79-644.40.47
e-mail: iufsaao@ad1.vsnl.net.in

Карибский бассейн:

Bridgetown: Карибский офис
c/o Barbados Workers Union, "Solidarity House", Harmony Hall, St-Michel, PO Box 172, Bridgetown, BARBADOS
Tel: ++1-246-426.34.92/5
Fax: ++1-246-436.64.96
e-mail: bwu@caribsurf.com

Европа:

Brussels: ECF-IUF
38 Rue Fossé-aux-Loups, Boîte No.3, 1000 Brussels, BELGIUM
Tel: ++32-2-218.77.30
Fax: ++32-2-218.30.18
e-mail: ecf.iuf@skynet.be

СНГ:

Московский офис
Room 34-27, House of Unions, Leninsky prospekt 42, Moscow 117119, Russian Federation
Тел.: + 7 095 938 86 17
Факс: + 7 095 938 81 89
E-mail: iufmoscow@iuf.org
Вебсайт: www.iuf.ru

Интернационал общественного обслуживания (PSI)

Представляет работников: гос-учреждений, общественных учреждений, фондов, коммунального хозяйства, международных организаций, охраны окружающей среды, здравоохранения и др. Исключения: учителя, работники почтовых служб и железнодорожники

Создан: 1907

Членство: 513 членские организации в 137 странах с общим членством 20 миллионов (1998)

Генеральный секретарь: Hans Engelberts

Президент: William Lucy

Адрес: BP 9, 01211 Ferney-Voltaire Cedex

Страна: France

Телефон: ++33-450.40.64.64

Факс: ++33-450.40.73.20

E-mail: psi@world-psi.org

Web-site: <http://www.world-psi.org/>

Региональные организации:

Африка:

Nairobi: региональный офис по англоговорящей Африке
Box 54633, KE Nairobi, KENYA
Tel: ++254-2-57.08.25

Fax: ++254-2-57.08.19

e-mail: psi@net2000ke.com

Bamako: региональный офис по франкоговорящей Африке
B.P. E842, ML Bamako, MALI
Tel: ++223-20.24.60
Fax: ++223-20.24.59
e-mail: psi@malinet.ml

Johannesburg: субрегиональный офис по Южной Африке
Box 32136, Braamfontein, Johannesburg 2017, SOUTH AFRICA
Tel: ++27-11-403.77.65/6
Fax: ++27-11-403.24.79
e-mail: psi@sn.apc.org

Lebanon: региональный офис по арабговорящим странам
Yachoui Center – 6th Floor, LB Jal El Dib, LEBANON

Tel: ++961-1-41.87.20

Fax: ++961-9-91.35.67

e-mail: g.slaiby@sodetel.net.lb

Kampala: PO Box 10114, UG

Kampala, UGANDA,

Tel: ++256-41-28.56.53

Fax: ++256-41-23.51.19

Америка:

Washington: Межамериканский офис

733 15th st. N.W. Suite 324,

Washington D.C. 20005, USA

Tel: ++1-202-824.08.80

Fax: ++1-202-824.08.81

e-mail: psiamericas@igc.org

Cali Valle: региональный офис

Андского региона

Carrera 66# 13B-64 Camambù,

Casa 15 CO Cali Valle, CO-LOMBIA

Tel: ++57-2-33.97.954

Fax: ++57-2-31.53.128

e-mail:

hgalindo@multinet.emcali.net.co

Brasilia: региональный офис по Бразилии

CNTSS-CUT, SCS, Edificio

Wady Cecilio II, Quadra 2, Bloco C, BR Brasilia DF CEP 70300-500, BRAZIL

Tel: ++55-11-24.29.411

Fax: ++55-11-27.84.950

Santiago: региональный офис

по Южному побережью

Las Nieves No 3477, Dpto No.

95, Vitacura, CL Santiago,

CHILE

Tel: ++56-2-22.82.134

Fax: ++56-2-20.75.280

San José: региональный офис

по Центральной Америке

Apartado Postal 7496-1000, CR

San José, COSTA RICA

Tel: ++506-26.05.028

Fax: ++506-26.11.149

e-mail: psicosta@sol.racsa.co.cr

Азия и Тихоокеанский регион:

Kuala Lumpur: региональный офис по Азии и Тихоокеанскому региону

12A, Jalan Telawi Empat, Bangsar Baru, MY 59100 Kuala Lumpur, MALAYSIA

Tel: ++60-3-28.71.782

Fax: ++60-3-28.71.780

e-mail: psiap@ppp.nasionet.net

South Brisbane: региональный

офис по Южному тихоокеанскому региону и Океании

c/o Spoctu, 3rd Floor, TLC

Building, 16 Peel Street

AU South Brisbane QLD 4101,

AUSTRALIA

Tel: ++61-7-38.46.18.06

Fax: ++61-7-38.46.49.68

e-mail: spoctu@ozemail.com.au

Haryana: региональный офис по Южной Азии

House No. 307, sector 14,

Faridabad, 121007 Haryana,

INDIA

Tel: ++91-129-26.06.69

Fax: ++91-129-28.61.98

e-mail: mayee@del2.vsnl.net.in

Tokyo: PSI Токийский офис

5th Floor, Jichiro Building, 1 Ro-

kubancho, Chiyoda-ku, Tokyo,

JAPAN

Tel: ++81-3-32.34.32.70

Fax: ++81-3-52.75.54.64

e-mail: ninokuchi@ubcnet.or.jp

Lebanon: региональный офис

по арабговорящим странам

Yachoui Center – 6th Floor, LB

Jal El Dib, LEBANON

Tel: ++961-1-41.87.20

Fax: ++961-9-91.35.67

Istanbul: региональный офис по Турции

Selamiali Mah, Payanda Sk.,

Coskun Ap. No: 6 D: 1 Üsküdar,

TR Istanbul, TURKEY

Tel: ++90-216-34.10.108

Fax: ++90-216-39.16.678

Карибский бассейн:

Kingston: региональный офис

по Карибскому бассейну

PO Box 106, JM Kingston 5,

JAMAICA

Tel: ++1-876-96.87.087

Fax: ++1-876-92.62.042

Европа:
Brussels: PSI офис
45 Rue Royale, 1000 Brussels,
BELGIUM
Tel: ++32-2-250.10.80
Fax: ++32-2-250.10.99
e-mail: c.fishbach@ping.be

Praha: региональный офис по
Центральной и Восточной Ев-
ропе
W. Churchill Sq. 2, CZ 11359,
Praha 3, CZECH REPUBLIC
Tel: ++420-2-24.46.35.59
Fax: ++420-2-24.46.35.57
e-mail: krejbych.josef@cmkos.cz

Bucarest: региональный офис
по Юго-Восточной Европе
Str. Piata Amzei 10-22, Sc. B, Et.
5, Ap. 26, RO Bucuresti Sector
1, ROMANIA
Tel: ++40-1-65.92.559
Fax: ++40-1-65.92.559
e-mail: irimie@ping.ro

Международная профсоюз- ная сеть (UNI)

UNI создана в результате объ-
единения 1 января 2000 года
CI (Communications Interna-
tional), FIET (International Fed-
eration of Commercial, Clerical,
Professional and Technical Em-
ployees), IGF (International
Graphical Federation) и MEI
(Media and Entertainment Inter-
national).

Представляет работников:
почты и связи; бизнеса, ин-
формационных технологии,
торговли, финансовых служб,
социального страхования и
частного медицинского секто-
ра, недвижимости, туризма,
газетного сектора, изда-
тельств, рекламных агентств,
служб трудоустройства и др.
Создана: 2000
Членство: 900 членских орга-
низаций в 140 странах с об-
щим членством 15.5 миллиона
(2000)

Генеральный секретарь: Philip
Jennings
Президент: Kurt Van Haaren
Адрес: 15 Avenue de Balexert,
1219 Châtelaine-Geneva
Страна: Switzerland
Телефон: ++41-22-9790311
Факс: ++41-22-7965321
E-mail: [contact@union-
network.org](mailto:contact@union-
network.org)
Web-site: [http://www.union-
network.org](http://www.union-
network.org)

Подразделения: UNI подраз-
делена на 12 секторов: UNI
Торговли; UNI Электрифика-
ции; UNI Финансы; UNI Графи-
ки; UNI Парикмахерские и са-
лоны красоты; UNI IBITS (бе-

лые воротнички, IT персонал,
специалисты); UNI Медиа, шоу
и искусство; UNI Почты; UNI
Служб собственности; UNI Со-
циального страхования и част-
ного здравоохранения; UNI
Телекоммуникаций; UNI Ту-
ризма.

Два сектора в Брюсселе, Бель-
гии:
UNI Графика:
Address: Rue des Fripiers 17,
Galerie du Centre – bloc 2, 1000
Brussels, Belgium
Telephone: ++32-2-223.02.20
Fax: ++32-2-223.18.14
E-mail:
[adriana.rosenzvaig@union-
network.org](mailto:adriana.rosenzvaig@union-
network.org)

UNI Медиа, шоу и искусство
Address: 207 Rue Royale, 1210
Brussels, Belgium
Telephone: ++32-2-223.55.37
Fax: ++32-2-223.55.38
E-mail: [jim.wilson@union-
network.org](mailto:jim.wilson@union-
network.org)

Региональные организации:

Африка:
Ndola: UNI-Африканский ре-
гиональный офис
PO Box 71760, Ndola, ZAMBIA
Tel.: ++260-2-61.28.89
Fax.: ++260-2-61.30.54
E-mail: [uni-africa@union-
network.org](mailto:uni-africa@union-
network.org)

Abidjan: региональный офис
01 BP 6811, Abidjan, IVORY
COAST
Tel.: ++225-48.73.35
Fax.: ++225-48.73.65
E-mail: [abidjan@union-
network.org](mailto:abidjan@union-
network.org)

Harare: региональный офис
PO Box CR 6030, Harare, ZIM-
BABWE
Tel: ++263-4-78.06.18
Fax: ++263-4-77.57.94
E-mail: [harare@union-
network.org](mailto:harare@union-
network.org)

Америка:
Panama: UNI Американский
региональный офис
Torre Frontenac Calle 50, Piso 5,
Panama City, PANAMA
Tel: ++507-269.71.64 or
69.84.26
Fax: ++507-269.70.89
E-mail: [uni-americas@union-
network.org](mailto:uni-americas@union-
network.org)
Buenos Aires: региональный
офис
Esmeralda 672 – 4° y 5° Piso,
1007 Buenos Aires, ARGEN-
TINA
Tel: ++54-1-325.65.08
Fax: ++54-1-325.65.08
E-mail: [buenosaire@union-
network.org](mailto:buenosaire@union-
network.org)

San Jose: региональный офис
Sabana Norte del Edificio ICE,
100 Norte y 50 Este, San Jose,
COSTA RICA
Tel: ++506-220.17.91/17.92
Fax: ++506-220.17.93
E-mail: [sanjose@union-
network.org](mailto:sanjose@union-
network.org)

Азия и Тихоокеанский регион:
Singapore: UNI-Азиатско-
Тихоокеанский региональный
офис
170 Upper Bukit Timah Road No.
14-03, Bukit Timah Shopping
Centre, Singapore 588179, SIN-
GAPORE
Tel: ++65-467.78.88
Fax: ++65-468.14.10
E-mail: [uni-asiapacific@union-
network.org](mailto:uni-asiapacific@union-
network.org)

Sri Lanka: региональный офис
327 Air Force Road, Kurana,
Katunayake, SRI LANKA
Tel.: ++94-31-330.75
Fax.: ++94-31-330.66
E-mail: colombo@union-network.org

Tokyo: региональный офис
C/o Zendentsu Kaikan 6F 3-6,
Kandasurugadai, Chiyodaku,
Tokyo 101-0062, JAPAN
Tel.: ++81-3-32.51.33.71
Fax.: ++81-3-32.57.08.39
E-mail: tokyo@union-network.org

Auckland: региональный офис
PO Box 91-361, Auckland Mall
Centre, Auckland 1001, NEW
ZEALAND
Tel: ++64-96.23.00.74
Fax: ++64-96.30.31.48
E-mail: auckland@union-network.org

Европа:
Brussels: UNI-Европа
Rue de l'Hôpital 31, boîte 9,
1000 Brussels, BELGIUM
Tel: ++32-2-234.56.56
Fax: ++32-2-230.75.66 or
235.08.70
E-mail: uni-europa@union-network.org

Bonn: UNI-проектный офис
E-mail: alex.ruedig@union-network.org
Bucharest: региональный офис
3, Str. Stefan Cel Mare, Secteur
1, Bucarest, ROMANIA
Tel.: ++401-61.93.165
Fax.: ++401-21.03.072
E-mail: patrick.massart@union-network.org

СНГ:
Moscow. Московское Предста-
вительство UNI в Восточной
Европе и Центральной Азии
Россия, 119 119 Москва, Ле-
нинский пр. 42, офис 22-53
Тел: (+095) 930 9955
Факс: (+095) 938 7577
E-mail: unimoscow@cq.ru;
<http://www.uni-cis.ru>

ДРУГИЕ МЕЖДУНАРОДНЫЕ ПРОФСОЮЗНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ И МОТ

ICFTU – Международная конфедерация свободных профсоюзов

Представляет работников: всех свободных членских организаций труда, большую часть национальных профцентров

Создана: 1949

Членство: 225 членские в 149 странах с общим членством 156 миллионов (2001)

Генеральный секретарь: Bill Jordan

Президент: C. Leroy Trotman

Подразделения: равенства; молодежи; права профсоюзов-занятости и международных трудовых стандартов; транснациональных компаний, организации и рекрутинга

Адрес: Boulevard du Roi Albert II, 5, 1210 Brussels

Страна: Belgium

Телефон: ++32-2-224.02.11

Факс: ++32-2-201.58.15

E-mail: internetpo@icftu.org

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

Региональные организации:

Америка:

Caracas: ORIT (Organización Regional Interamericana de Trabajadores), региональная организация по Северной и Южной Америке

Членство: 33 членские организации в 28 странах с общим членством 45 миллионов (1998)

Адрес: Avda. Andrés Eloy Blanco (Este 2), Edificio José Vargas, Piso 15, Los Caobas, Caracas, VENEZUELA

Телефон: ++58-2-578.35.38 or 578.10.92 or 578.27.80

Факс: ++58-2-578.17.02 or 58-2-578.33.49

E-mail: orit@ven.net

Web-site: <http://www.ciosl-orit.org>

Африка:

Nairobi: AFRO (Африканская региональная организация), Членство: 45 членских организаций в 39 странах с общим членством 7 миллионов (1997)

Адрес: PO Box 67273, Ambank House (14th Floor), University Way, Nairobi, KENYA

Телефон: ++254-2-24.43.36 or 254-2-24.43.35 or 254-2-22.13.57

Факс: ++254-2-21.50.72

E-mail: icftuafro@form-net.com

Азия и Тихоокеанский регион:

Singapore: APRO (Азиатско-Тихоокеанская региональная организация)

Членство: 41 членская организация в 29 странах с общим членством 32 миллионов (1998)

Адрес: 7 Trade Union House (3rd Floor), Shenton Way, Singapore 068810, SINGAPORE

Телефон: ++65-222.62.94

Факс: ++65-221.73.80

E-mail: gs@icftu-apro.org

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

ЕКП – Европейская конфедерация профсоюзов

Представляет работников: членов Европейских национальных профцентров и Европейских промышленных федераций

Web-site: <http://www.etuc.org>

Создана: 1973

Членство: 63 конфедерации в 28 странах, 14 промышленных федераций, общая численность 58 миллионов (1997)

Генеральный секретарь: Emilio Gabaglio

Президент: Fritz Verzetnitsch

Адрес: Boulevard du Roi Albert II, 5, 1210 Brussels

Страна: Belgium

Телефон: ++32-2-224.04.11

Факс: ++32-2-224.04.54 or 55

E-mail: etuc@etuc.org

TUAC – Профсоюзный консультативный комитет при Организации Экономического Сотрудничества и Развития

(29 стран членов OECD: Australia, Austria, Belgium, Canada, Czech Republic, Denmark, Finland, France, Germany, Greece, Hungary, Iceland, Ireland, Italy, Japan, Korea, Luxembourg, Mexico, Netherlands, New Zealand, Norway, Poland, Portugal, Spain, Sweden, Switzerland, Turkey, United Kingdom, United States)

Представляет работников: членов национальных профцентров в странах OECD

Создан: 1948

Членство: более 55 членских организаций в 29 странах с общей численностью 70 миллионов (1998)

Генеральный секретарь: John Evans

Президент: Bob White

Адрес: 26 Avenue de la Grande-Armée, 75017 Paris

Страна: France

Телефон: ++33-1-47.63.48.63

Факс: ++33-1-47.54.98.28

E-mail: tuac@tuac.org

Web-site: <http://www.tuac.org>

Адрес: 26 Avenue de la Grande-Armée, 75017 Paris

Страна: France

Телефон: ++33-1-47.63.48.63

Факс: ++33-1-47.54.98.28

E-mail: tuac@tuac.org

Web-site: <http://www.tuac.org>

МОТ – Международная организация труда

Создана: 1919

Генеральный директор: Juan Somavia

Адрес: Route des Morillons 4, 1211 Geneva 22

Страна: Switzerland

Телефон: ++41-22-799.61.11

Факс: ++41-22-798.86.85

E-mail: webinfo@ilo.org

Web-site: <http://www.ilo.org>

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, 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 труда 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.

Механизм реализации Декларации

I. ОБЩАЯ ЦЕЛЬ

1. Цель описанного ниже механизма реализации состоит в том, чтобы поощрить предпринимаемые 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 мешает 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

А. 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 засе-

дании, 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.

ВВЕДЕНИЕ В ТРЁХСТОРОННЮЮ ДЕКЛАРАЦИЮ МОТ О ПРИНЦИПАХ, КАСАЮЩИХСЯ ТРАНСНАЦИОНАЛЬНЫХ КОРПОРАЦИЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ И ВВЕДЕНИЕ В ПРИНЦИПЫ ОЭСР ДЛЯ ТРАНСНАЦИОНАЛЬНЫХ КОРПОРАЦИЙ

Трёхсторонняя декларация МОТ о принципах, касающихся транснациональных корпораций и социальной политики

Трёхсторонняя декларация о принципах, касающихся транснациональных корпораций и социальной политики (далее: Декларация МОТ) представляет собой заявление, состоящее из 58 статей, принятое в ноябре 1997 года Административным советом Международной организации труда. Она содержит ряд рекомендаций, затрагивающих основную практику в сфере труда, основанных на принципах МОТ, которые касаются социальных вопросов, таких как занятость, обучение, условия жизни и труда, а также трудовые отношения.

Ввиду того, что Декларация является трёхсторонним инструментом (согласованным с правительствами, а также работодателями и работниками), которым следует руководствоваться в "социальных аспектах деятельности транснациональных корпораций, в том числе при создании рабочих мест в развивающихся странах", предполагается, что страны-члены МОТ, организации работодателей и работников и транснациональные корпорации будут следовать её положениям. Декларация является всеобъемлющей и применимой на всей территории земного шара. Однако Декларация не является юридически обязательной, то есть нельзя требовать соблюдения её положений.

При почти полном отсутствии международных юридически обязательных норм, Декларация МОТ (вместе с Принципами ОЭСР) является одним из немногих международных инструментов, помогающих профсоюзам создать такую обстановку, в которой они могли бы свободно выполнять свои функции. Декларация представляет собой один из способов содействия тому, чтобы компании возложили на себя определённую ответственность, и является ценным инструментом для оказания давления на ТНК, чтобы те не злоупотребляли своей растущей властью и способностью перемещать капитал независимо от национальных границ, не считаясь с государственным интересом и политикой правительств и ущемляя права работников.

Последующие действия заключаются в периодическом исследовании юридической силы, которой наделена Трёхсторонняя декларация, и интерпретации смысла её положений в конкретных ситуациях, надзор за чем возложен на Подкомитет по транснациональным корпорациям Комитета по занятости Административного совета МОТ. В этот комитет поступают отчёты стран-членов МОТ о применении Декларации, которые приходят в виде просьбы об интерпретации её положений. Если это необходимо, дать разъяснения может сам Административный совет МОТ.

Профсоюзы надеялись, что это, по сути, создаст международную процедуру подачи жалоб на конкретные компании, но в действительности конкретные компании не упоминаются. Более того, очень трудно рассмотреть просьбы об интерпретации. Отчасти это происходит в связи с тем, что вопросы, связанные со свободой объединения и ведением коллективных переговоров, относятся к прерогативе Комитета по свободе объединения. С другой стороны, это происходит ввиду того, что организации работодателей отказываются рассматривать любые вопросы, связанные с поведением конкретных кампаний.

Несмотря на то, что процедуры оценки действия Декларации несовершенны, а сама Декларация является добровольным кодексом, она представляет собой очень важный инструмент и прекрасное пособие для профсоюзных работников в работе с транснациональными корпорациями.

Сегодня, через более чем 20 лет после её принятия, Декларация, пожалуй, является как никогда актуальной и необходимой. В мире меняющихся ценностей, увеличивающегося объёма прямых иностранных инвестиций и растущего знания общества о поведении корпораций, подобные международные стандарты стали незаменимыми в борьбе за более высокие стандарты и здоровые трудовые отношения.

Декларация ОЭСР о международных инвестициях и транснациональных предприятиях

Декларация ОЭСР о международных инвестициях и транснациональных корпорациях была создана в 1976 году, за год до Декларации МОТ. По сути она является рекомендацией правительств стран ОЭСР транснациональным корпорациям следовать Принципам ОЭСР для транснациональных корпораций, которые включены в Декларацию в качестве приложения. В нём речь идёт о "позитивном вкладе, который транснациональные корпорации могут сделать в экономический и социальный прогресс, помогая обеспечить то, что их деятельность соответствует политике тех стран, в которых они работают".

Принципы ОЭСР включают в себя "принцип равного отношения", согласно которому отношение к ТНК "не должно быть более благоприятным, чем отношение к внутренним компаниям в схожих ситуациях".

Принципы ОЭСР сами по себе "распространяются на всех", а их исполнение, как и исполнение Декларации МОТ, является добровольным и юридически не обязательным. Они представляют собой ряд рекомендаций, касающихся деятельности ТНК и затрагивающих такие аспекты, как общая политика, сообщение сведений, конкуренция, финансирование, налогообложение, занятость и трудовые отношения, защита окружающей среды, наука и техника.

Действие Декларации распространяется на правительства всех стран-членов ОЭСР и на все транснациональные корпорации, работающие на их территории или зарегистрированные в одном из этих государств.

Воздействие Принципов ОЭСР сравнимо с воздействием Декларации МОТ: они являются рядом конструктивных принципов, создающих международную правовую базу, регулирующую деятельность ТНК и их социальное поведение.

Последующие действия заключаются в регулярном обзоре этих принципов, процедуры рассмотрения жалоб и системы национальных пунктов для связи. Согласно этой процедуре рассмотрения жалоб Комитет по международным инвестициям рассматривает вопросы, поднятые странами-членами ОЭСР, ПКК (Профсоюзным консультативным комитетом) или Консультативным комитетом по предпринимательской деятельности и инвестициям (ВИАС). Жалобы рассматриваются как потенциальные случаи, и Комитет не даёт оценки чьего-либо поведения. Решения выносятся в форме "разъяснения" принципов. В сочетании с тем, что разъяснения подчёркивают значимость принципа равного отношения, а также национальных систем трудового права и трудовых отношений, это объясняет то, почему профсоюзы зачастую остаются разочарованными результатами процедуры рассмотрения жалоб.

Принципы ОЭСР обычно считаются менее подробными, чем Декларация МОТ. Однако в целом несмотря на некоторые практические проблемы, возникающие при пользовании Принципами, вместе с Декларацией МОТ они на сегодняшний день остаются двумя наиболее важными сборниками международно признанных стандартов и спустя два десятилетия после принятия продолжают являться исключительно актуальными и необходимыми для людей, имеющих дело с транснациональными корпорациями и их социальной политикой.

БАЗОВЫЙ КОДЕКС ПОВЕДЕНИЯ В СФЕРЕ ТРУДА МКСП/МПС

На 111-м заседании Исполнительного совета МКСП, прошедшем в декабре 1997 года в Брюсселе, был принят документ под названием "Базовый кодекс поведения, касающийся практики в сфере труда". Текст Кодекса разработан совместной Рабочей группой МКСП/МПС по вопросам транснациональных корпораций, при этом проводились многочисленные консультации с различными профсоюзными организациями и прочими заинтересованными лицами и организациями. Целью кодекса является установление минимального списка стандартов, которые должны быть включены во все кодексы поведения, касающиеся практики в сфере труда. При этом не предполагается и не должно предполагаться, что кодексы поведения, являющиеся результатом коллективного договора, заключённого с соответствующей профсоюзной организацией, будут ограничены положениями данного кодекса.

Кодексы поведения компаний в сфере труда могут быть одним из ответов профсоюзов на вызов, который бросает глобализация. Эти кодексы, которым должны следовать транснациональные компании в своей международной деятельности, направлены на ограничение наихудших форм злоупотреблений и эксплуатации, вызванных международной конкуренцией в борьбе за привлечение инвестиций. Как в законодательстве, так и на практике, правительства всё чаще не соблюдают основные международно признанные стандарты, касающиеся условий труда и прав работников. Кодексы также накладывают на компанию ответственность за действия её подрядчиков, субподрядчиков и основных поставщиков в сфере труда.

Задачей этого базового кодекса является пропаганда главенства международных трудовых стандартов и включения прав профсоюзов в кодексы поведения, касающиеся практики в сфере труда. Основной идеей этого кодекса является то, что эксплуатацию и злоупотребления в сфере труда нельзя рассматривать отдельно от преследования работников, а потому в кодексы поведения должны быть включены принципы свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров.

Базовый кодекс МКСП/МПС также направлен на то, чтобы способствовать использованию в кодексах поведения последовательной терминологии, что является частью стратегии, направленной на создание международной правовой базы, касающейся вопросов прав работников. Этот базовый кодекс направлен на оказание содействия любой профсоюзной организации в переговорах с компаниями и в работе с неправительственными организациями в проведении кампаний, затрагивающих кодексы поведения. Он также может быть использован в качестве отправной точки в оценке любого кодекса практики в сфере труда, принятого в одностороннем порядке.

Положения этого кодекса могут быть приняты любой компанией, действующей на международном рынке. Этот кодекс предназначен не только для компаний, занимающихся производством товаров, но и для компаний, занимающихся предоставлением услуг. Сфера применения любого кодекса, то есть то, в какой степени действие кодекса будет распространяться на практику подрядчиков, субподрядчиков и основных поставщиков в сфере труда, должно определяться отдельно в каждом случае. Это может влиять на определения, данные в этом тексте. Сфера применения должна быть настолько широкой, насколько это разумно и практически возможно.

Предлагаем вниманию текст базового кодекса:

Преамбула

1. Настоящим компания (наименование компании) признаёт свою ответственность по отношению к работникам за те условия, в которых производится её продукция или оказываются её услуги, а также то, что эта ответственность распространяется на всех работников, занимающихся производством продукции или оказанием услуг в компании (наименование компании), независимо от того, являются они работниками компании (наименование компании) или нет.

2. Каждый работник, занимающийся производством продукции или оказанием услуг, производимых, продаваемых или поставляемых компании (наименование компании), должен быть обеспечен заработной платой не ниже прожиточного минимума и достойными условиями труда; при этом должны соблюдаться международные трудовые стандарты, установленные Конвенциями №29, №87, №98, №100, №105, №111, №135 и №138 Международной организации труда.

3. Компания (наименование компании) обязуется требовать от своих подрядчиков, субподрядчиков, основных поставщиков и компаний, действующих на основании лицензии (согласно договору франшизы), предоставления этих условий и соблюдения этих стандартов при производстве и поставке продукции или её компонентов для компании (наименование компании) или при оказании услуг, продаваемых компании (наименование компании). Компания (наименование компании) обязуется, до размещения заказов в компаниях, являющихся её основными поставщиками, до найма подрядчиков и субподрядчиков или выдачи лицензии (заключения договора франшизы), определять, будут ли выполняться положения настоящего Кодекса.

4. В рамках настоящего кодекса термин "подрядчик" используется в значении "любое физическое или юридическое лицо, у которого с компанией (наименование компании) заключён договор о выполнении работ или оказании услуг. "Субподрядчик" понимается как "любое физическое или юридическое лицо, у которого с подрядчиком (в значение термина, определённом выше) подписан договор о выполнении работы или оказании услуг, относящихся к соглашению с компанией (наименование компании) или являющихся его частью". Термин "основной поставщик" понимается как "любое физическое или юридическое лицо, поставляющее компании (наименование компании) материалы или компоненты, используемые для производства окончательного продукта, или окончательных продуктов, продаваемых компанией (наименование компании). Основным поставщиком может быть лицо, предоставляющее услуги, если эти услуги рассматриваются как часть окончательного продукта, продаваемого компанией (наименование компании)". Термин "обладатель лицензии" или "обладатель франшизы" понимается как "любое физическое или юридическое лицо, которое, в рамках своих обязательств по договору с компанией (наименование компании), использует в любых целях имя компании (наименование компании) или её зарегистрированные торговые марки и логотипы.

Положения

5. Компания (наименование компании) и её подрядчики, субподрядчики, основные поставщики и компании, действующие на основании лицензии (согласно договору франшизы), принимающие участие в производстве и/или распространении товаров и услуг для компании (наименование компании) обязуются обеспечить следующее:

МЕСТО РАБОТЫ ВЫБИРАЕТСЯ ДОБРОВОЛЬНО

Не должен применяться принудительный, в том числе кабальный и обязательный тюремный, труд (Конвенции МОТ №29 и №105). Работников нельзя принуждать оставлять работодателю в залог вещи и документы.

В СФЕРЕ ТРУДА НЕ ДОЛЖНО БЫТЬ ДИСКРИМИНАЦИИ

Независимо от расы, цвета кожи, пола, религии, политической ориентации, национальности, социального происхождения и других отличий работников им должны быть предоставлены равные возможности и обеспечено одинаковое обращение (Конвенции МОТ №100 и №111).

ДЕТСКИЙ ТРУД НЕ ДОЛЖЕН ИСПОЛЬЗОВАТЬСЯ

Детский труд не должен использоваться. Для работы должны привлекаться лишь лица, достигшие 15 лет или минимального возраста выпускника средней школы, в зависимости от того, какой выше (Конвенция МОТ №138). Каждому заменённому на рабочем месте ребёнку должна быть предоставлена адекватная экономическая помощь и соответствующие образовательные возможности.

СВОБОДА ОБЪЕДИНЕНИЯ И ПРАВО НА ВЕДЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ ДОЛЖНЫ СОБЛЮДАТЬСЯ

Должно быть признано право каждого работника создавать профсоюз и вступать в него, а также право на ведение коллективных переговоров (Конвенции МОТ №87 и №98). Представители работников не должны подвергаться дискриминации и должны иметь доступ на все рабочие места, необходимые для исполнения ими своих представительных функций (Конвенция МОТ № 135 и Рекомендация №143).

Работодатели должны применять позитивный подход к деятельности профсоюзов и быть открытыми по отношению к их организационной деятельности.

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА ДОЛЖНА БЫТЬ НЕ НИЖЕ ПРОЖИТОЧНОГО МИНИМУМА

Заработная плата и пособия, выплачиваемые за стандартную рабочую неделю, должны отвечать по меньшей мере минимальным требованиям, предусмотренным законом или отраслью, и всегда быть достаточными для того, чтобы удовлетворять основным нуждам работников и их семей и составлять некоторый личный доход.

Вычет из заработной платы за дисциплинарные проступки производиться не должен, равно как не должны допускаться и прочие вычеты из заработной платы, не предусмотренные национальным законодательством, без письменного согласия самого работника. Каждому работнику должны быть предоставлена письменная и понятная информация о заработной плате до того, как они будут приняты на работу, а также об особенностях заработной платы за период, за который производится выплата, каждый раз при её выплате.

ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ДНЯ НЕ ДОЛЖНА БЫТЬ ЧРЕЗМЕРНОЙ

Продолжительность рабочего дня должна соответствовать действующему законодательству и стандартам, установленным для данной отрасли. В любом случае работники не должны быть регулярно принуждаемы работать больше, чем 48 часов в неделю; в течение каждых семи дней им должен быть предоставлен по крайней мере один выходной. Сверхурочный труд должен быть добровольным, а его продолжительность не должна превышать 12 часов в неделю; работников нельзя заставлять регулярно работать сверхурочно, и за сверхурочный труд должны быть предусмотрены премиальные выплаты.

УСЛОВИЯ ТРУДА ДОЛЖНЫ БЫТЬ ДОСТОЙНЫМИ

Условия труда должны отвечать нормам техники безопасности и санитарным нормам; рабочее место должно отвечать требованиям охраны труда, которые должны выдвигаться, учитывая знание отрасли и особых опасностей. Физическое насилие, угрозы физическим насилием, нестандартные способы наказания и требования к дисциплине, сексуальное и прочее домогательство, а также запугивание со стороны работодателя строго запрещены.

ДОЛЖНЫ БЫТЬ УСТАНОВЛЕНЫ ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Обязательства перед работниками, вытекающие из трудового законодательства или законодательства о социальном обеспечении, а также из правил, регулирующих обычные трудовые отношения, не должны игнорироваться путём использования исключительно положения, регулирующие условия труда, а также путём задействования схем ученичества, при которых нет реального намерения усовершенствовать навыки или предоставить постоянную занятость. Молодым работникам должна быть предоставлена возможность получать образование и участвовать в обучающих программах.

Заключение

6. Подрядчики, субподрядчики, основные поставщики и компании, действующие на основании лицензии (согласно договору франшизы), обязуются содействовать и сотрудничать в целях применения этого кодекса и осуществления контроля над его исполнением путём:

- предоставления компании (наименование компании) необходимой информации о своей деятельности;
- разрешения проведения проверок их рабочих мест и деятельности в любое время со стороны инспекторов, имеющих на это право;
- ведения учётных записей имён, возраста, количества отработанных часов и размера выплаченной зарплаты по каждому работнику и предоставления этих данных по просьбе инспекторов, имеющих на это право;
- предоставления работникам устной и письменной информации о положениях настоящего Кодекса; и
- воздержания от дисциплинарных мер воздействия, увольнений и прочей дискриминации, направленной против любого работника, предоставившего информацию о соблюдении положений Кодекса.

7. Подрядчики, субподрядчики, основные поставщики и компании, действующие на основании лицензии (согласно договору франшизы), нарушившие одно или несколько положений Кодекса

должны быть лишены права производить или организовывать производство товаров для компании (наименование компании) или предоставлять услуги компании (наименование компании).

8. Вопросы, связанные с интерпретацией смысла положений настоящего Кодекса, должны решаться согласно процедурам, предусмотренным в (название соглашения между компанией и профсоюзом и любой другой организацией, регулирующего вопросы применения Кодекса и осуществления контроля над его применением).

9. Положения настоящего Кодекса содержат лишь минимальные стандарты. Компания (наименование компании) не планирует, не будет сама и не разрешит своим подрядчикам, субподрядчикам, основным поставщикам и компаниям, действующим на основании лицензии (согласно договору франшизы), использовать эти минимальные стандарты и условия как максимальные стандарты или как единственные условия, допустимые компанией (наименование компании), или применять положения Кодекса как основание для разрешения споров, касающихся того, какие стандарты и условия занятости должны быть предоставлены.