Женская сеть МКСП в странах Центральной и Восточной Европы и Новых независимых государствах

Ведение переговоров об улучшении условий жизни и труда

Комплексный подход к вопросам гендерного равенства в коллективных переговорах

Пособие 2: За стенами компании

Уровень общества
Отраслевые коллективные переговоры
Социальный диалог на уровне страны

МКСП (Международная Конфедерация свободных профсоюзов)
ВКТ (Всемирная Конфедерация труда)

Руководство подготовлено в рамках проекта при поддержке Международной Организации Труда – МОТ ACTRAV и Правительства Фламандии, Бельгия

Ответственный за публикацию
МКСП (Международная Конфедерация свободных профсоюзов)
Гай Райдер, Генеральный секретарь

Координационный отдел по Центральной и Восточной Европе
Убер Камбье, Руководитель

Женская сеть МКСП в странах Центральной и Восточной Европы и Новых независимых государствах
Ясна А. Петрович, Региональный координатор

Корректор
Сергей Харитич

Москва, Россия 2005

Данная публикация осуществлена при поддержке Американского Центра международной трудовой солидарности, АФТ-КПП и организации Национальный Вклад в Демократию (NED)

Комплект материалов для профсоюзных активистов

Ведение переговоров об улучшении условий жизни и труда

Комплексный подход к вопросам гендерного равенства в коллективных переговорах

Пособие 2: За стенами компании

Уровень общества
Отраслевые коллективные переговоры
Социальный диалог на уровне страны

Подготовили: Агнешка Гинарару и Ясна А. Петрович

Руководство подготовлено в рамках проекта при поддержке Международной Организации Труда – МОТ ACTRAV и Правительства Фламандии, Бельгия

ПЕРЕГОВОРЫ ИДУТ ВСЕГДА И ВЕЗДЕ!

Мамуната Сиссе
Заместитель Генерального секретаря МКСП

Если и можно дать простое определение исторической миссии профсоюзного движения, то это будет борьба за контроль и регулирование деятельности рынков, чтобы последние приводили к социально приемлемым результатам и обеспечивали защиту прав, интересов и стабильности трудящихся во всем мире. Подобная точка зрения была решительно поддержана и XVIII Всемирным конгрессом МКСП, прошедшим в декабре 2004 года.

В последние несколько десятков лет в распоряжении профсоюзов находятся мощные средства для улучшения условий жизни и труда людей: коллективные переговоры и социальный диалог. Несмотря на то, что работодатели все чаще заявляют о необходимости индивидуальных договорных взаимоотношений между трудящимися и работодателями, профсоюзы успешно доказали эффективность ведения коллективных переговоров.

Сегодня у профсоюзов есть много более совершенных каналов, процедур и методов ведения переговоров. Современные формы социального диалога требуют все более активных и сложных стратегий. Меняются и цели ведения переговоров: получают должное внимание вопросы совмещения работы и семьи. Комплексный подход к вопросам гендерного равенства стал неотъемлемым компонентом современной профсоюзной политики и стратегии развития. В сферу каждодневных забот профсоюзного движения входит как распознавание тех элементов политики и управления, которые отражают существующее гендерное неравенство и усиливают его, так и разработка принципов и процедур борьбы с подобными явлениями.

Так как женщины представляют собой наиболее уязвимую социальную группу на мировом рынке труда, профсоюзы должны уделять особое внимание защите их нужд и интересов. Особенно это относится к странам Центральной и Восточной Европы, которые сейчас по-прежнему находятся на переходной стадии развития общества и экономики. Профсоюзы в странах Центральной и Восточной Европы (ЦВЕ) и Новых независимых государствах (ННГ) должны участвовать в этом процессе, реформируя для этого свою структуру, политику и стратегию.

Настоящее руководство, разработанное в рамках гендерного проекта МОТ / МКСП / ВКТ по коллективным переговорам, преследует четко определенные цели: повысить осведомленность профсоюзов о переговорах как о каждодневной задаче на любом уровне деятельности; подчеркнуть значение комплексного подхода к вопросам гендерного равенства при коллективных переговорах; обучить эффективным методикам ведения коллективных переговоров и ввести в программу переговоров вопросы совмещения работы и семейной жизни; дать представление о меняющемся современном рынке труда и, соответственно, о новых каналах, процедурах и методах, которыми могут пользоваться профсоюзы; объяснить необходимость сотрудничества с новыми партнерами и союзниками при решении проблем трудящихся.

Руководство описывает различные уровни и вопросы переговоров, возможных партнеров и союзников, начиная с уровня компании и до всемирных организаций. Руководство содержит большой объем информации и многие идеи гендерно-ориентированного подхода к коллективным переговорам.

Уникальность данного проекта и настоящего Руководства заключается в том, что работа над ними велась при активном сотрудничестве структур МКСП и ВКТ по вопросам женщин в странах Центральной и Восточной Европы и Новых независимых государствах, а также многих других партнеров (МКСП; ВКТ; МОТ; FGTB; FNV и т.д.).

Данное Руководство, состоящее из четырех пособий, может использоваться как региональный комплект материалов при подготовке профсоюзных инструкторов (как женщин, так и мужчин) к коллективным переговорам любого уровня. Надеемся, оно откроет для всех новый путь и новое видение.

ПОРА РЕАЛИЗАЦИИ

Яп Винен
Заместитель Генерального секретаря ВКТ

Занимаясь историей проблемы «гендерного равенства», вряд ли кто-либо сможет обвинить международное профсоюзное движение в отсутствии разработанного курса в данной области. Напротив, у нас предостаточно добрых намерений; существует и несколько документов по реализации соответствующей политики. Тем не менее, мы не вполне удовлетворены нашими совместными усилиями.

Мужчины и женщины по-прежнему не представлены равным образом в наших структурах. Подобное неравенство, несомненно, присутствует и в профсоюзных группах, занимающихся коллективными переговорами с работодателями и правительством.

К счастью, во всех профсоюзных организациях начат процесс «комплексного подхода к вопросам гендерного равенства», призванный исправить положение с низким представительством женщин в профсоюзных структурах.

Тем не менее, необходимо стимулировать гендерный аспект во всех направлениях работы профсоюзов.

Настоящее Руководство является замечательным примером подобной инициативы.

Авторы Руководства не только сумели нарисовать конкретную картину современной действительности; они предлагают нам пути улучшения этой действительности. С этим их можно только поздравить!

Теперь наш долг, долг всех людей, вовлеченных в международное профсоюзное движение, состоит в том, чтобы использовать этот замечательный инструмент для ознакомления профсоюзных работников - участников переговоров - с проблематикой гендерного равенства.

Однако наши учебные программы должны предоставить как можно большему числу наших молодых коллег по профсоюзному движению возможность развивать и совершенствовать навыки ведения коллективных переговоров и овладевать проблематикой гендерного равенства. Подобные программы должны получить высокий приоритет в наших рабочих планах.

Время дорого...

ВВЕДЕНИЕ

КАК УЛУЧШИТЬ УСЛОВИЯ ТРУДА И ЖИЗНИ НА УРОВНЕ ПРЕДПРИЯТИЯ

Как наилучшим образом защитить работников?
Как улучшить условия их труда и жизни?
Как организовать комплексный подход к гендерным вопросам к программе переговоров и включить в нее вопросы сближения семьи и работы?

На эти вечные вопросы профсоюзных деятелей в станах ЦВЕ и ННГ обычно можно ответить двумя волшебными словами: коллективные переговоры!

На первом этапе следует создать такие условия, при которых каждый работник получает официальный трудовой договор, а его трудоустройство регистрируется.

На втором этапе следует заключить коллективный договор на уровне предприятия.

Действительно, ведение коллективных переговоров является наиболее важным механизмом улучшения условий труда, однако профсоюзные деятели могут использовать и многие другие каналы с тем, чтобы положительным образом влиять на политику компаний по отношению к работникам и их семьям.

Как это обычно происходит на уровне предприятия? Коллективные соглашения не только очень редко встречаются, но они еще и слишком формальные и охватывают очень небольшой круг вопросов. Коллективные соглашения обычно заключаются на 1-3 года, и, тем не менее, все еще существует множество проблем, требующих решения.

Первое, что могут сделать профсоюзные деятели, это расширить круг рассматриваемых вопросов и внедрять «комплексный подход к вопросам гендерного равенства» в переговорный процесс и его содержание. Повестка дня коллективных переговоров должна охватить круг вопросов, затрагивающих особые интересы работников с семейными обязательствами и проблемы наиболее уязвимых категорий работников, в особенности женщин!

Однако профсоюзные деятели не могут растягивать повестку до бесконечности, включив в коллективный договор компании все вопросы, волнующие работников. Но их можно включить в другие переговоры; можно провести различные инициативы на предприятии, включить важные меры в годовые планы компании, в кодексы поведения, в уставные списки и еще много куда!

На уровне предприятия становится все больше и больше общих каналов (например, производственные советы, комитеты по охране труда), которые могут быть использованы на благо работников.

Профсоюзные деятели ведут переговоры 365 дней в году, и они используют коллективные соглашения и множество других каналов и механизмов для улучшения условий труда и жизни работников.

Профсоюзные деятели сражаются за права работников каждый день.

Коллективные интересы, а также и индивидуальные проблемы членов профсоюзов, должны быть на повестке дня профсоюза 24 часа в сутки, 30 дней в месяц и 12 месяцев в году!

ПЕРЕГОВОРЫ ИДУТ ВСЕГДА И ВЕЗДЕ! 4

ПОРА РЕАЛИЗАЦИИ 6

ВВЕДЕНИЕ 7

БЛАГОДАРНОСТИ И ИНСТРУКЦИЯ ПО ПРИМЕНЕНИЮ 11

ЧАСТЬ 1: МЕСТНЫЙ УРОВЕНЬ 18

ЗАДАНИЕ 1: ЗА СТЕНАМИ КОМПАНИИ 18
РАЗДАТОЧНЫЙ МАТЕРИАЛ 1: ПЕРЕШАГНИ ЧЕРЕЗ СТЕНУ - РЕШИ ПРОБЛЕМУ (1) 20
ЗАДАНИЕ 2: РАЗНЫЕ УРОВНИ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ 23
РАЗДАТОЧНЫЙ МАТЕРИАЛ 2: НЕТИПИЧНАЯ ЗАНЯТОСТЬ СТАНОВИТСЯ ТИПИЧНОЙ – ДЕЗИНТЕГРАЦИЯ «НОРМАЛЬНОГО ТРУДА» 27
ЗАДАНИЕ 4 ПОВЫШАЕМ УРОВЕНЬ ОСВЕДОМЛЕННОСТИ О ПРОБЛЕМЕ НЕТИПИЧНОЙ ЗАНЯТОСТИ 31
РАЗДАТОЧНЫЙ МАТЕРИАЛ 3: «КОММУНИТАРИЗМ» ВМЕСТО ИНДУСТРИАЛИЗМА: ТРАНСФОРМАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ 32
РАЗДАТОЧНЫЙ МАТЕРИАЛ 4: РУКОВОДСТВО К СОСТАВЛЕНИЮ ПЛАНА ДЕЙСТВИЙ ДЛЯ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ 38
ЗАДАНИЕ 5: ПЕРЕШАГНИ ЧЕРЕЗ СТЕНУ – РЕШИ ПРОБЛЕМУ (3) 40

ЧАСТЬ 2: ОТРАСЛЕВЫЕ КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ 41

РАЗДАТОЧНЫЙ МАТЕРИАЛ 5: ПРОЦЕСС ДЕИНДУСТРИАЛИЗАЦИИ И ОТРАСЛЕВЫЕ СОГЛАШЕНИЯ 41
ЗАДАНИЕ 6: ОТРАСЛЕВЫЕ КОЛЛЕКТИВНЫЕ СОГЛАШЕНИЯ 51

УГРОЗА МОДЕЛИ ОТРАСЛЕВЫХ ПЕРЕГОВОРОВ 53

БЕДНЫЕ РАБОТОДАТЕЛИ И УМЕНЬШЕНИЕ ПЛОТНОСТИ ПРОФСОЮЗОВ 55

PSI: СОБЛЮДЕНИЕ ПРИНЦИПА РАВНОГО ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ В ОТРАСЛЕВЫХ КОЛЛЕКТИВНЫХ СОГЛАШЕНИЯ 57

ПРИМЕРЫ ВКЛЮЧЕНИЯ ВОПРОСОВ О РАВНОМ ВОЗНАГРАЖДЕНИИ В КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ 57
ЗАДАНИЕ 7: УЛУЧШЕНИЕ СОДЕРЖАНИЯ ОТРАСЛЕВЫХ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ 61
ЗАДАНИЕ 8: «ЖИВАЯ СКУЛЬПТУРА» 62
ЗАДАНИЕ 9: РАСПРОСТРАНЕНИЕ ДЕЙСТВИЯ СОГЛАШЕНИЙ, ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОСТЬ ПРОФСОЮЗОВ И ЗАБАСТОВКА 63

ЧАСТЬ 3: НАЦИОНАЛЬНЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ДИАЛОГ 68

РАЗДАТОЧНЫЙ МАТЕРИАЛ 7: МЕЖОТРАСЛЕВЫЕ КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ НА НАЦИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ 68
ЗАДАНИЕ 10: КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ НА НАЦИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ 73
РАЗДАТОЧНЫЙ МАТЕРИАЛ 8: СОЦИАЛЬНЫЙ ДИАЛОГ НА НАЦИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ ..74

РАЗДАТОЧНЫЙ МАТЕРИАЛ 9: КОЛЛЕКТИВНЫЕ СОГЛАШЕНИЯ И ГЕНДЕРНЫЕ ВОПРОСЫ 76
РАЗДАТОЧНЫЙ МАТЕРИАЛ 10: СОЦИАЛЬНЫЙ ДИАЛОГ – НАЦИОНАЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ..79
МЕЖДУНАРОДНЫЕ ТРУДОВЫЕ НОРМЫ, РЕГУЛИРУЮЩИЕ СОЦИАЛЬНЫЙ ДИАЛОГ 83
ЗАДАНИЕ 12: РАЗЛИЧНЫЕ ФОРМЫ СОЦИАЛЬНОГО ДИАЛОГА 85
РАЗДАТОЧНЫЙ МАТЕРИАЛ 11: ОСНОВЫ СОЦИАЛЬНОГО ДИАЛОГА 93

ПРИЛОЖЕНИЕ 1: ПОЛНАЯ УЧЕБНАЯ ПРОГРАММА НА ОСНОВЕ ПОСОБИЯ 4:.....96

ПРИЛОЖЕНИЕ 2: ОБРАЗЕЦ ФОРМЫ ОЦЕНКИ СЕМИНАРА 99

БЛАГОДАРНОСТИ И ИНСТРУКЦИЯ ПО ПРИМЕНЕНИЮ

Руководство «Ведение переговоров по улучшению условий жизни и труда. «Комплексный подход к включению гендерных вопросов в коллективные переговоры» было разработано в рамках проекта МОТ – МКСП – ВКТ «Ведение переговоров по улучшению условий жизни и труда – особые потребности работников с семейными обязательствами – комплексный подход к включению гендерных вопросов», финансируемого Правительством Фламандии, Бельгия. Авторы настоящего пособия – Ясна А. Петрович (Пособия 1, 2 и 3) и Агнешка Гинарару (Пособие 4 и методология Пособий).

В число партнеров проекта входят: МОТ (Международная организация труда), МКСП (Международная Конфедерация свободных профсоюзов), ВКТ (Всемирная Конфедерация труда), три бельгийских конфедерации профсоюзов (ABVV/FGTB; ACV/CSC и ACLVB/CGSLB) и все членские организации двух всемирных конфедераций профсоюзов в 23 странах Центральной и Восточной Европы и региона Новых независимых государств. В работе Проекта принимают участие более 40 профсоюзных женских групп из 23 стран. Все перечисленные партнеры внесли свой вклад в составление данного руководства, прислав свои предложения и рекомендации. Мы приносим свою благодарность за значительный вклад следующим организациям: МОТ (отделения в Женеве, Москве и Будапеште); ВКТ; ABVV/FGTB (Бельгия) и FNV (Нидерланды); и в особенности представителям трех профсоюзных конфедераций Литвы (LPSK, LPSS и LDF) и NSZZ «Солидарность» (Польша) за проведение пилотных учебных семинаров. Мы также особо признательны Канадскому Конгрессу профсоюзов CLC (Канада) и Центру солидарности АФТ-КПП (США) за предоставленные разработки. Кроме того, мы хотели бы выразить свою благодарность многим другим людям, в особенности многим национальным координаторам женских сетей, которые помогли нам своими замечаниями, опытом практической работы и постоянной поддержкой на протяжении всего периода разработки данного Руководства.

1. Цели и задачи Пособий

Руководство «Ведение переговоров по улучшению условий жизни и труда. Комплексный подход к включению гендерных вопросов в коллективные переговоры» состоит из четырех пособий. Руководство представляет общие сведения, практические рекомендации и контрольные списки, «кейсы», а также примеры конкретных ситуаций. Основные цели руководства:

- **показать, что переговоры представляют собой каждодневную задачу профсоюзов на любом уровне их деятельности**
- **объяснить значение комплексного подхода к включению гендерных вопросов в коллективные переговоры и научить его использовать**
- **включить вопросы совмещения работы и семейной жизни в повестку коллективных переговоров**
- **показать, как изменения в современной сфере труда требуют новых каналов, процедур и методов коллективных переговоров**
- **объяснить, что для решения проблем трудящихся необходимо искать новых партнеров и союзников.**

Данное Пособие 2 – комплект для профсоюзных преподавателей – является частью большого набора учебных материалов, состоящего из четырех Пособий:

Пособие 1: Уровень компании
Пособие 2: За пределами компании: уровень общества, отраслевые коллективные переговоры, социальный диалог на уровне страны
Пособие 3: Коллективные переговоры на европейском и всемирном уровне
Пособие 4: Стратегия и методика ведения переговоров

2. Общие советы преподавателю: как пользоваться этими Пособиями?

Руководство содержит большой объем информации и много новых идей по вопросу развития гендерного подхода к коллективным переговорам на всех уровнях, начиная с уровня компании (Пособие 1); далее – на уровне общества, отраслевом и национальном уровнях (Пособие 2); и заканчивая европейским и всемирным уровнем (Пособие 3). Пособие 4 дополняет набор материалов, объясняя базовые понятия переговоров, необходимые навыки и методики, а также стратегию и вопросы гендерного мейнстриминга в переговорном процессе.

Руководство представляет собой своего рода «меню», поскольку для отработки всех четырех Пособий требуется по меньшей мере 10 учебных дней. Поэтому инструкторы сами должны выбирать темы, которые они считают наиболее актуальными для своей целевой группы, и создавать свою собственную учебную программу на основе данного руководства с учетом потребностей участников семинара.

2.1. Задачи Пособия 2

- **объяснить, что существует множество возможностей разрешения проблем членов вашего профсоюза в компании и улучшения качества жизни и труда на уровне сообщества**
- **более подробно объяснить суть коллективных переговоров на отраслевом уровне, его различные формы и инструменты, а также существующий тенденции**
- **понять важность социального диалога на национальном уровне и понять различные модели социального партнерства**
- **обучить комплексному подходу к включению гендерных вопросов в процесс коллективных переговоров на уровне сообщества, отрасли и государства**

2.2. Структура Пособия 2

Данный комплект учебных материалов (Пособие) является частью учебного руководства, состоящего из четырех Пособий. Пособие 2 – учебное пособие, предназначенное для использования профсоюзными преподавателями на семинарах по ведению переговоров. Пособие 2 состоит из трех основных частей:

Часть 1: Местный уровень
Часть 2: Отраслевые коллективные переговоры
Часть 3: Национальный социальный диалог

Работу преподавателя призваны облегчить письменные материалы – **Раздаточные материалы**, которые можно использовать как при подготовке к семинару, так и в качестве **раздаточных материалов для участников семинара**. Пособие включает также большое количество практических упражнений – **Заданий**. Общие положения проиллюстрированы **конкретными ситуациями («кейсами»)**. Кроме того, полезная информация содержится в **Советах преподавателю** по методике проведения семинаров на основе настоящего Пособия.

2.3. Подача и использование материалов

2.3.1. **Раздаточные материалы** представляют собой объяснения по различным темам или контрольные списки, которые помогут вам раскрыть тему перед участниками семинара в рамках короткой презентации (15-25 мин.). Раздаточные материалы следует распространить участникам семинара – желательно в сокращенной версии (составленной преподавателем в зависимости от нужд целевой группы). Раздаточные материалы включают конкретные «кейсы», иллюстрирующие общее изложение и облегчающие его понимание. Следует использовать эти примеры в презентациях или в работе семинара (см. соответствующие «Советы преподавателю»).

Внимание! *Раздаточные материалы следует распространять ПОСЛЕ того, как вы сделали презентацию и проработали тему занятия. Однако в некоторых случаях участники должны пользоваться материалами при работе в группах, что специально оговаривается в «Советах преподавателю».*

Не стесняйтесь убирать или добавлять материал в соответствии с нуждами целевой группы.

2.3.2. ***Задания – это упражнения****, которые состоят из следующих компонентов*:

Цели объясняют, что участники должны узнать в результате выполнения задания. Организуя работу в группах, следует уделять большое внимание целям задания и всегда иметь план достижения этих целей.

Задачи участников объясняют, что участники должны делать при выполнении каждого упражнения. Большая часть заданий предполагает работу в группах, однако используется также индивидуальная работа, общие дискуссии, «мозговой штурм» и моделирование ситуации.

Внимание: *следует объяснить цели, процедуру работы и задачи всем участникам семинара: участники должны понимать, что и зачем они делают. Крайне желательно, чтобы участники получали «Задания» (в большинстве случаев достаточно только вырезать «Советы преподавателю», предназначенные исключительно для преподавателя, ведущего семинар).*

Кроме того, материалы включают «Советы преподавателю» - рекомендации по организации работы над заданием. Внимательно ознакомьтесь с ними при подготовке к семинару!

2.3.3. **Отчеты групп** – большинство заданий предполагает составление краткого отчета группы. Основные положения отчета должны быть представлены на лекционной доске

(флипчарте) или прозрачных пленках для эпидиаскопа (проектора). Это поможет определить и четко обозначить главные положения. Если в отчете затронуто несколько вопросов, может быть целесообразно обсудить каждый вопрос отдельно. Когда группы представляют результаты своего обсуждения, ответы, как правило, будут разными. Может возникнуть несогласие по некоторым вопросам. Этот этап работы организовать непросто, поскольку вы как преподаватель должны направлять дискуссию и стимулировать ответную реакцию участников семинара. Составляйте ваш план заранее, не забывайте о целях задания!

Всегда старайтесь:

1. **Делиться опытом – участники семинара должны учиться друг у друга. Постарайтесь связать опыт участников и новые знания, полученные ими на семинаре;**
2. **Узнавать отношение участников – старайтесь узнать, что участники думают об информации, полученной на семинаре, о своем собственном опыте и о политике профсоюзов.**
3. **Объединять идеи участников в одно целое вокруг основных положений группового отчета.**
4. **Решать проблемы или составлять планы – узнайте, не требуется ли дополнительное обсуждение и годится ли имеющийся у вас план** (используйте для этого контрольные списки в настоящем руководстве).

Внимание: *составление отчета группы может занять от 20 до 30 минут в зависимости от количества групп и разнообразия задач. Не забывайте сообщить участникам, что у каждой группы будет лишь 3-5 минут на представление своего отчета, и попросите составлять его четко и лаконично! Кроме того, в зависимости от числа участников и цели задания, можно сократить время на представление отчета или сделать его более интересным (если все небольшие группы выполняют одну и ту же задачу), прослушав полностью отчет первой группы и попросив остальных озвучить только те моменты, которые не были затронуты в первом отчете, переходя таким образом к каждой последующей группе.*

Не забывайте подводить итоги дискуссии!

2.3.4. ***Как работать над конкретной темой*** *– Структура занятия очень проста:*

1. **Краткое введение**, представленное преподавателем (около 15-25 мин.) – на этой стадии участников можно вовлечь в работу, попросив дать определение какому-либо понятию вместе с вами. При подготовке к презентациям можно воспользоваться раздаточными материалами.

Не забывайте использовать наглядные пособия (например, презентацию в PowerPoint, прозрачные пленки для проектора, плакаты и т.п.).

Старайтесь привести короткий конкретный пример из вашей страны для иллюстрации положений каждого занятия.

2. **Упражнения** (одно или более) – задания – они должны научить участников семинара применять полученные навыки и знания на практике. Как правило, задания завершаются отчетами групп в пленарном формате (см. выше об «Отчетах групп»).

3. Не забывайте **подводить итоги темы занятия**! Рекомендации по составлению резюме содержатся в Советах преподавателю в материалах каждого занятия.

4. Не забывайте **поощрять работу участников** – например, аплодировать после группового отчета и т.п.

5. Не забывайте **создавать атмосферу свободного общения**: любые направленные на это упражнения – это не трата времени! Они помогают сплотить группу, снять напряжение и т.д.

2.3.5. **Практические замечания**

а. Перевод – важно сохранить форматирование текста. Раздаточные материалы и задания обязательно должны находиться на отдельных страницах.

б. Распространение материалов на семинаре – каждый участник должен получить отдельный экземпляр руководства. НИ В КОЕМ СЛУЧАЕ не распространяйте руководство ПЕРЕД семинаром в виде книги! Все экземпляры должны находиться у вас (отдельные страницы, ксерокопии с одной стороны листа). В комнате для пленарной работы вам понадобится специальный стол для материалов. Разложите их по темам и раздавайте материалы по мере необходимости в соответствии с программой семинара.

в. Учебная программа – прилагается в конце подробной программы Пособия.

г. Создание атмосферы свободного общения:
Мы крайне рекомендуем проводить на вводном занятии по крайней мере два упражнения, нацеленных на создание подобной атмосферы (конечно, если данное Пособие не используется для специализированных однодневных семинаров):

А. Представление участников:
Раздайте всем бумагу и маркеры
Попросите участников вспомнить ситуацию или человека, повлиявших на их решение заняться профсоюзной работой
Организуйте участников по парам
Попросите участников рассказать об этой ситуации или человеке своему соседу, а также о своей должности в профсоюзе, опыте в сфере, обсуждаемой на семинаре, и т.п.
Попросите одного человека из каждой пары изложить аудитории тот случай, о котором ему только что рассказал сосед, и наоборот.

Б. “Золотые правила” семинара
Подготовьте флипчарт и соответствующий маркер и напишите на нем заголовок «Золотые правила». Произнесите вводные слова: «некоторое время мы будем работать вместе, мы не знаем друг друга, поэтому чтобы облегчить нашу работу, давайте придумаем общий набор правил...» Далее попросите участников придумать набор правил, используя метод «мозгового штурма». Преподаватель должен записывать все предложения, и когда список будет закончен, зачитать их одно за другим и спросить, все ли согласны с каждым предложением (для этого можно голосовать поднятием рук).

Что можно включить в список правил? – Вот несколько примеров: не курить в комнате для пленарной работы; быть пунктуальным; придерживаться предмета обсуждения; отключить мобильные телефоны, и т.п.

В. Отдых во время семинара

Во время семинара вы можете встретиться с различными проблемами, например усталостью участников семинара, потерей внимания, напряжением или разочарованием работой в группах. Чтобы создать раскованную атмосферу, можно предложить группе:

- спеть песню (например: попросить мужчин подготовить во время перерыва песню и спеть ее женщинам в начале следующего занятия, и наоборот)
- создать «живую скульптуру» (разделите участников во время перерыва на две группы и попросите их создать из собственных тел что-то, выражающее идею, которая имеет отношение к профсоюзам и профсоюзному движению. Попросите участников показать эту скульптуру второй группе, которая должна угадать значение скульптуры, и наоборот.)
- рассказать стихотворение (спросите во время перерыва, не знает ли кто-нибудь хорошее стихотворение, которое можно было бы рассказать участникам семинара), и т.п.

д. Рекомендации по делению участников на группы

В нижеизложенных примерах предполагается, что 20 человек нужно разделить на четыре небольшие группы – если в вашем семинаре принимает участие другое число людей или вы хотите разделить их на другое количество групп – произведите соответствующие РАСЧЕТЫ!

Пазл «Открытка»

Разрежьте 4 разных открытки на 5 кусочков каждую и перемешайте все кусочки в корзинке или шляпе. Попросите каждого участника взять ОДИН кусочек. Попросите участников собрать пазлы и разделиться на группы в соответствии с тем, к какой открытке принадлежит их кусочек. Открытки должны быть разной цветовой гаммы или с разным типом изображения – иначе выполнение задания займет слишком много времени!

Сладости

Приготовьте 20 конфет в разной обертке: по 5 конфет 4 видов. Перемешайте их в корзине или шляпе и попросите участников взять по ОДНОЙ конфете.

Считалки

Предложите участникам рассчитаться на 1, 2, 3, 4 и образуйте одну группу из тех, кто был номером «один», и т.д.

Цветная бумага

Приготовьте 4 набора кусочков бумаги разных цветов (четыре цвета). Перемешайте их в корзине или шляпе и попросите участников взять по ОДНОМУ кусочку. Каждый цвет означает свою группу.

Картинки

Приготовьте 20 маленьких карточек с картинками – 4 набора по 5 картинок. Картинки в каждом из наборов должны относиться к одной теме – например, 5 цветков, 5 птиц и т.п.

е. Дополнительная подготовка: составьте список оборудования и канцелярских принадлежностей, которые понадобятся вам во время семинара (см. Программу, столбец материалов и оборудования).

ж. Обеспечьте **разделение работы между преподавателем и помощниками преподавателя**. Определите их обязанности ДО семинара (более подробно см. прилагаемую Учебную программу в конце данного Пособия).

ЧАСТЬ 1: МЕСТНЫЙ УРОВЕНЬ

ЗАДАНИЕ 1: ЗА СТЕНАМИ КОМПАНИИ

Цели: мысленно подготовиться к выходу за пределы компании

Методика: Самостоятельная работа
Задачи:

1. На чистом листе бумаги нарисуйте 9 точек параллельно в три ряда (3 х 3).
2. А теперь, не отрывая руки, соедините все точки (только четырьмя связанными линиями!)

Время: 3 минуты

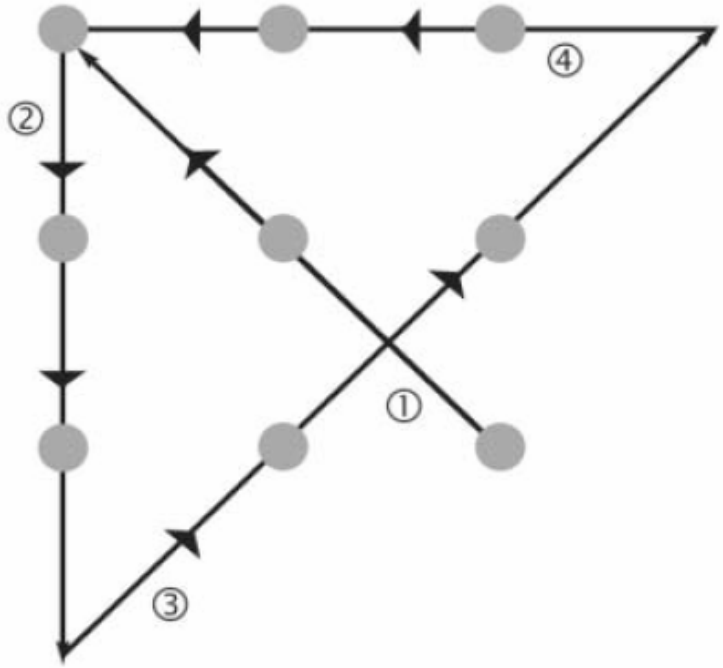
Советы преподавателю:

1. *Перед проведением данного упражнения посмотрите приведенные ниже схемы.*
2. *Нарисуйте схему 1 (9 точек в 3 ряда – не соединенные) на флипчарте и попросите участников перерисовать ее. Не забудьте объяснить участникам, что ряды должны быть параллельными друг другу.*
3. *Дайте участникам 3 минуты на выполнение задания.*
4. *Спросите, готов ли кто-нибудь; если да, то попросите участника нарисовать ответ на флипчарте, соединив точки другим цветом, и проверьте правильность ответа (схема 2).*
5. *Объясните, что для выполнения данного задания приходится ДВАЖДЫ выходить за границы схемы 1…*

Общее время: 15 минут

1)

2)



РАЗДАТОЧНЫЙ МАТЕРИАЛ 1: ПЕРЕШАГНИ ЧЕРЕЗ СТЕНУ - РЕШИ ПРОБЛЕМУ (1)

Жил да был социализм… В бывших социалистических странах большие компании (а в них было много крупных компаний, таких как так называемые «сельхозпромышленные кооперативы») обычно проводили свою собственную социальную политику. Многие из них открывали свои ясли, принадлежащие компании рестораны, покупали и строили гостиницы и курорты для своих работников и их семей, формировали собственные медицинские центры, спортивные центры, запускали образовательные проекты и даже открывали школы для тех работников, у которых возникало желание получить более глубокое дополнительное образование. Малые же предприятия полагались на государственные фонды, при помощи которых они могли выполнять свою обязанность по обеспечению социального равновесия и мира. Они использовали национальный и местный бюджет и коммунальное хозяйство для достижения так называемой «социальной нормы» работников. У профсоюзов в том виде, в котором они тогда существовали, была совсем не сложная работа: им нужно было всего лишь подать официальную заявку от директора компании или от местного отделения коммунистической партии, и они могли получить специальный заказ для своих членов (хорошо известные профсоюзные покупки одежды и мяса в кредит; или отпуск на курорте, принадлежащем компании или местным властям).

СЕГОДНЯ в капиталистическом мире изменившегося рынка труда уже все по-другому. В процессе приватизации переходного периода почти все компании приватизировали так называемое «социальное недвижимое имущество», а некоторые его остатки были попросту закрыты, сданы в аренду или попали под аутсорсинг. В настоящее время большинство компаний – это малые и средние компании, и часто единственная официальная форма труда – это самозанятость. С другой стороны, существуют огромные транснациональные корпорации, имеющие огромное влияние, но и весьма отличный от более традиционных компаний взгляд на работника, так как они более всего заинтересованы в дешевой рабочей силе.

В подобной экономической ситуации недостаточно, чтобы профсоюзы вели переговоры о коллективных интересах работников только на уровне компании, в пределах компании. Все большее количество проблем требуют того, чтобы на них посмотрели с новой точки зрения. Решение этих проблем может лежать где-то еще: на уровне местного общества, на региональном/окружном уровне, на отраслевом уровне, на национальном уровне, в распоряжениях и общественных учреждениях ЕС, на глобальном уровне.

Профсоюзные активисты должны в первую очередь заглянуть за стены компании и там искать новых партнеров и союзников. Например, сближения семьи и трудовой деятельности можно достигнуть в рамках местного общества, задействовав его услуги, основываясь на национальном законодательстве и используя стратегию комплексного подхода к вопросам гендерного равенства.

Во всех странах доходы семей существенно пострадали в результате упадка социального обслуживания и сокращения семейных отчислений. Существующая модель распределения семейных обязанностей привела к тому, что женщины пострадали больше, чем мужчины. Разрушение системы социального обслуживания произошло в результате изменений в структуре распределения социальных денежных средств (сокращение выплат в сфере здравоохранения и образования по сравнению с пенсиями), переход от натуральных к денежным пособиям, материальная ценность которых резко сократилась из-за

неадекватной индексации и ухудшения качества коммунальных услуг. Во многих странах доля семейных пособий, пособий по материнству и по уходу за ребенком в ВВП (валовой внутренний продукт) сократилась. Качество дошкольного и начального образования упало, а школы утратили большую часть своих социальных функций, таких как, например, здравоохранение на уровне начального образования. Социальные функции школ играли важную роль в предоставлении детям равных образовательных возможностей, а также, наравне с другими детскими пособиями и услугами по уходу за детьми, они позволяли женщинам совмещать материнство с оплачиваемой трудовой деятельностью.

ВАЖНО!
Помните, что если член профсоюза просит вас помочь решить его «личную» проблему, такую как поиск подходящего дома престарелых для своей пожилой матери, и если эта проблема не дает ему возможности полноценно работать, то это не просто его «личная» проблема, и вас, профсоюзного лидера, просят не об одолжении: оказывать помощь в сближении семьи и трудовой деятельности – это ваша обязанность. Проблема становится проблемой профсоюза, и вы должны выяснить, какое количество работников она затрагивает. Постоянно держите в уме стратегию комплексного подхода к вопросам гендерного равенства!

Если один из работников компании сталкивается с проблемой нерегулярного транспортного обеспечения или отсутствия общественного транспорта, профсоюзный деятель не должен рассчитывать, что руководство компании запустит линию общественного транспорта. Это не рациональное, не эффективное и не реалистичное решение проблемы. Однако возможно оценить масштаб проблемы, привлечь другие близлежащие компании и поднять данную проблему в местном правительстве. Услуги общественного транспорта могут представлять интерес для местного общества, и их будет легко организовать. Помните, что мужчины чаще владеют личными автомобилями, чем женщины!

Очень важно следовать принципу первостепенности. Не включайте в программу переговоров те проблемы, которые можно решить с помощью словесной договоренности. Не обращайтесь к генеральному менеджеру компании, если проблему можно решить на более низком уровне.

Действительно, что делать, если вы не можете решить проблему на уровне компании? Просто перескочите через стены компании…

ЛИТВА: Трехсторонний городской совет
Трехсторонний городской совет Вильнюса был сформирован 4 года назад по инициативе Председателя ассоциации работодателей. Он состоит из представителей трех профсоюзных центров, ассоциации работодателей и органов власти. Совет принял решение о проведении регулярных встреч, системе ротации и процедурах принятия решений. Встречи Совета проходят ежеквартально. Обычно во время первого заседания в году все стороны представляют свои вопросы, которые затем анализируются и обсуждаются. Решения Совета имеют рекомендательный статус. Профсоюзы смогли привлечь внимание к некоторым важным для общества проблемам, например, к вопросу строительства трамвайных линий в Вильнюсе или к вопросу о предоставлении аренды французской ТЭЦ. В результате чего контракт был пересмотрен, и в него были внесены поправки. К сожалению, вопрос об оплате труда не является предметом рассмотрения Совета.

БЕЛЬГИЯ: Позитивный опыт предоставления услуг по уходу за детьми: FESC (Фонд коллективных услуг и оборудования)

FESC – это федеральный фонд, созданный в рамках ONAFTS (Национального отдела по выплате семейных пособий работникам). Изначально, в 1971 году, целью фонда было финансирование строительства новых помещений для ухода за детьми от 0 до 3 лет. В то время рынок труда непрерывно менялся: на рынке труда появились женщины, традиционная модель семьи больше не была широко распространена, были введены новые и очень гибкие формы трудоустройства… Все сложнее становилось совмещать профессиональную карьеру и семейную жизнь. Возникла реальная потребность в более широких и гибких возможностях ухода за детьми. Как профсоюзы, так и работодатели осознавали возникшую проблему, и в 1993 году они единодушно представили рекомендацию в Национальный совет по труду (CNT).

В результате, к обязательным налогам была добавлена социальная выплата (0,05%) на финансирование проектов, связанных с уходом за детьми. Проекты должны отвечать ряду условий. Доход от социальных выплат (0,05%) передается в FESC, который выплачивает субсидии по одобренным проектам. Субсидии выплачиваются из расчета одного дня пребывания одного ребенка. Только определенные виды услуг по уходу за детьми могут получить финансирование:

- уход вне школы за детьми (2,5 – 12 лет) работающего гражданина до и после школы, во время школьных каникул, а также по средам в течение дня.
- уход за ребенком (0 – 12 лет) работающего гражданина в случае, если ребенок болен и не может посещать обычные детские учреждения.
- уход за ребенком (0 – 3 года) в случае крайней необходимости, если родители получили предложение работы, посещают курсы профессионального обучения в установленной организации или в настоящий момент проходят процесс реинтеграции в профессиональную жизнь (на срок максимум 6 месяцев).

FESC – это положительный пример, показывающий, что социальные партнеры посредством эффективного сотрудничества могут организовать и провести в жизнь проекты, идущие на благо всем. Было найдено коллективное решение коллективной проблемы – уход за детьми.

ПОЛЬША: Формируем коалиции и ищем поддержку среди местного общества

Объединенные в профсоюз женщины – работники банка (Bank Spoldzielczy) в маленьком польском городке столкнулись с проблемой переезда до места работы и обратно, так как они жили в другом городке и добирались на работу на электричке. Компания «Польские национальные железные дороги» (PKP) решила отменить несколько электричек, курсировавших по данному маршруту, и работникам было не добраться домой после работы. Они написали в местное отделение PKP, но безрезультатно. Поэтому они решили организовать кампанию и привлечь к ней работодателя, профсоюзы, местные власти и другие местные предприятия, на которых работали жители других городов. Они написали еще одно письмо, на этот раз сопроводив его подписями работодателей, работников и, что особенно важно, местных жителей. Письмо было направлено в Генеральный офис PKP, и они получили положительный ответ. Было сохранено прежнее расписание электричек.

ЗАДАНИЕ 2: РАЗНЫЕ УРОВНИ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ

Цель:
-Узнать о разных уровнях коллективных переговоров
-Понять, чем они отличаются

Методика:
-Доклад
-Самостоятельная работа
-Дискуссия

Задачи:
1. Внимательно прослушайте выступление преподавателя.
2. Внимательно изучите копию диаграммы и подумайте, какие бы вопросы/проблемы вы бы хотели затронуть в дискуссии.
3. Примите активное участие в дискуссии.

Время: 45 минут

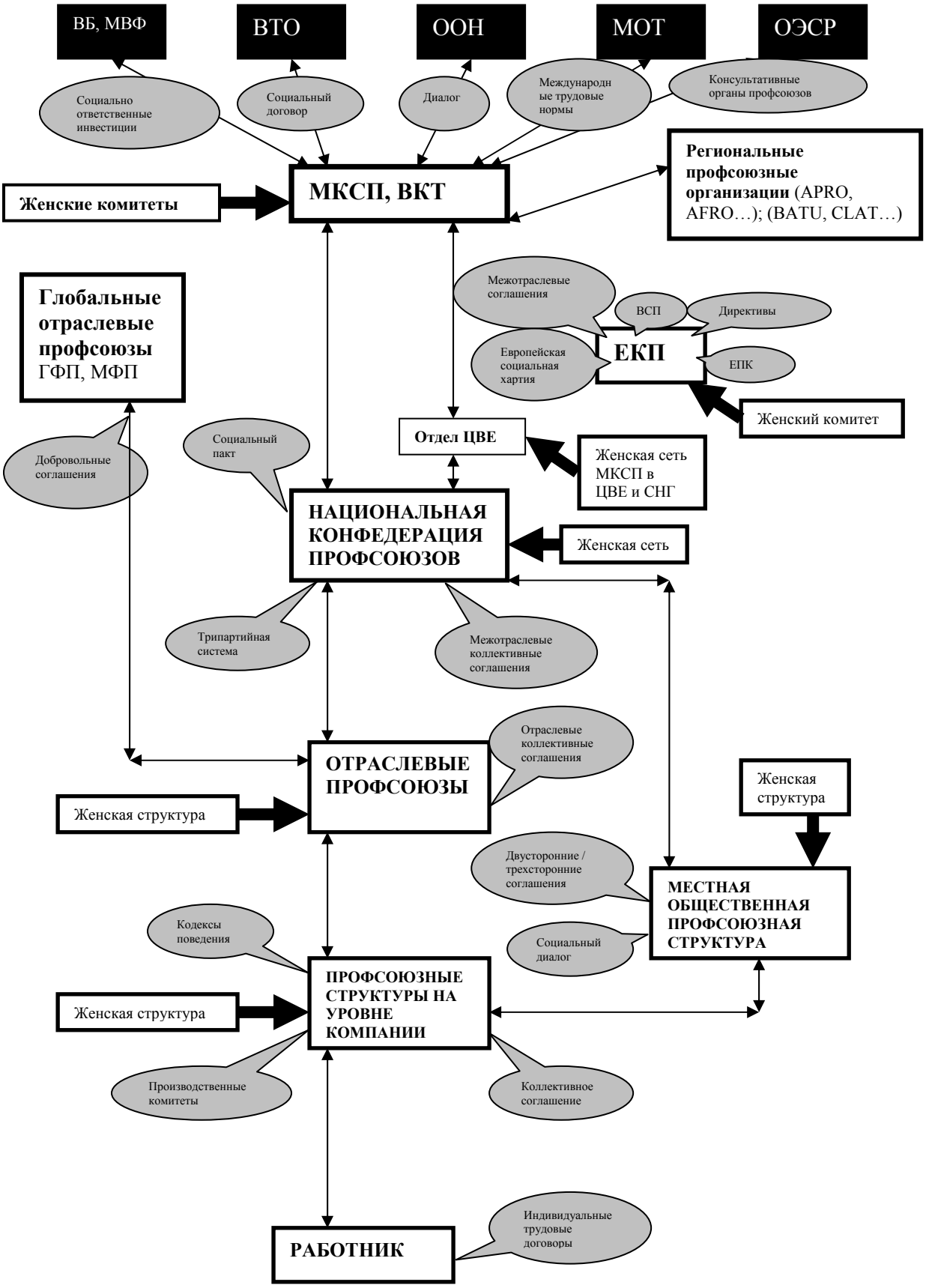
Советы преподавателю:

Приведенная ниже диаграмма может быть использована в качестве наглядного пособия для того, чтобы объяснить разные уровни коллективных переговоров. (Данная диаграмма может быть также использована и во время учебных сессий, проводимых на основе других Пособий).
Как работать с диаграммой:
а. Подготовьте слайд с диаграммой для своего доклада.
б. Объясните задачи
в. Объясните участникам содержание диаграммы, используя следующую информацию:
Шаг 1: уровень отдельного работника – индивидуальный трудовой договор
Шаг 2: уровень компании – коллективный договор на уровне компании, производственные советы, кодексы поведения и т.д.
Шаг 3: уровень местного общества – социальный диалог, партнерство между частными и государственными предприятиями и т.д.
Шаг 4: отраслевой уровень – отраслевые коллективные соглашения и т.д.
Шаг 5: национальный уровень – межотраслевые соглашения, национальные коллективные соглашения, социальный диалог и т.д.
Шаг 6: региональный уровень (страны ЦВЕ и СНГ) – рекомендации, директивы, кампании и т.д.
Шаг 7: Европейский уровень – директивы, соглашения, Европейская Социальная Хартия и т.д.
Шаг 8: глобальный отраслевой уровень – добровольные соглашения, стратегии, кампании и т.д.
Шаг 9: глобальный уровень – международные трудовые нормы, социальные положения, социально ответственные инвестиции и т.д.
г. Раздайте копии диаграммы всем участникам
д. Попросите из внимательно ее изучить и подумать, какие бы вопросы/проблемы они бы отметили.
е. Начните дискуссию. Вы должны убедиться в ходе дискуссии, что участники различают разные уровни коллективных переговоров и видят между ними отличия.
***Общее время**: приблизительно 45 минут (15 минут на доклад, 5 минут на самостоятельную работу и 25 минут на обсуждение)*

СОКРАЩЕНИЯ, ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ В ДИАГРАММЕ:

ВБ – Всемирный банк
МВФ - Международный валютный фонд
ВТО - Всемирная торговая организация
ООН - Организация объединенных наций
МОТ - Международная организация труда
ОЭСР - Организация экономического сотрудничества и развития
МКСП - Международная Конфедерация свободных профсоюзов
CEE Unit – отдел МКСП по странам Центральной и Восточной Европы
ВКТ - Всемирная Конфедерация труда
ЕКП - Европейская Конфедерация профсоюзов
ВСП - Всеобщая система преференций
ГФП - Глобальные федерации профсоюзов (Глобальные союзы)
МФП - Международный федерации профсоюзов (ВКТ)

ДЕВЯТЬ ШАГОВ К ВЕРШИНЕ



Задание 3: **ПЕРЕШАГНИ ЧЕРЕЗ СТЕНУ – РЕШИ ПРОБЛЕМУ** (2)

Цели:
-Понять, что некоторые проблемы не могут быть решены в стенах компании
-Понять, что работодатель – это не единственный партнер/возможность

Методика: Дискуссия

Задачи:
1. Вспомните ОДНУ из проблем работающих женщин, которую вы не смогли решить в вашей компании, но которая влияет на производственные отношения в вашей компании. Поделитесь вашими КРАТКИМИ примерами с группой.
2. Подумайте, кто бы мог стать вашим партнером (за пределами компании) и помог бы вам решить описанную вами проблему. Когда будете готовы, подойдите к флипчарту и в уже подготовленную таблицу впишите (кратко, при помощи ключевых слов) ваш пример.

Время:
Задача 1: 30 минут
Задача 2: 20 минут

Советы преподавателю:

1. *Перед тем как начать данное упражнение, нарисуйте на флипчарте таблицу, состоящую из двух колонок (озаглавленных ПРОБЛЕМА и ВОЗМОЖНЫЙ ПАРТНЕР)*
2. *Объясните участникам Задачу 1 и САМИ приведите небольшой ПРИМЕР. Затем предоставьте всем участникам возможность высказаться (по одному короткому примеру); если у вас большая группа, то выслушайте 10-12 примеров.*
3. *После обмена примерами о нерешенных проблемах, объясните Задачу 2 и дайте участникам 2-3 минуты, чтобы подумать. Затем пригласите их к флипчарту и попросите написать свои соображения (четко и кратко, только ключевые слова)*
4. *Не забудьте подвести итоги и зачитать примеры вслух.*

Общее время: приблизительно 1 час

РАЗДАТОЧНЫЙ МАТЕРИАЛ 2: НЕТИПИЧНАЯ ЗАНЯТОСТЬ СТАНОВИТСЯ ТИПИЧНОЙ – ДЕЗИНТЕГРАЦИЯ «НОРМАЛЬНОГО ТРУДА»

Традиционно профсоюзы, в особенности в промышленно развитых странах, но не только, были сформированы в рамках «нормальных» трудовых отношений. Это подразумевало полную занятость, конкретного работодателя и определенную степень стабильности с долгосрочной перспективой.

«Нормальный» работник, а следовательно и «нормальный» потенциальный член профсоюза, работал на условиях полной занятости, и его трудовой статус не был просто случайным. Более того, подразумевалось, что «нормальный» работник – это кормилец семьи. Ситуация отличалась в большинстве стран ЦВЕ, где женщины также считались дополнительными кормильцами. И это не было просто исключением.

Такое положение, в свою очередь, формировало типичную повестку дня профсоюзов: они были в основном заняты условиями труда, в частности тремя аспектами: 1. выплата «семейного оклада»; 2. определение и сокращение стандартной рабочей недели; и 3. ограничение возможности работодателя нанимать и увольнять работников по собственной инициативе.

Во многих странах действительно прилагаются серьезные усилия, иногда на протяжении уже нескольких десятилетий, для того, чтобы изменить традиционную повестку переговоров и охватить более широкий круг работников. Подобные перемены стали чрезвычайно насущными, в особенности по причине того, что национальные и местные законодательства до сих пор основываются на концепте того, что мужчины являются единственными кормильцами.

Данные о нетипичной занятости в западной Европе, где этот сегмент рынка труда в высокой степени представлен женщинами, говорят о недостатках такой занятости, в том числе и об отсутствии социальных выплат и пособий (декретный отпуск и/или пенсия), больших различиях в оплате труда по сравнению с полной занятостью и о превалировании работы низкого статуса, такой как уборка офисов и обслуживание в ресторанах (Источник: EUROSTAT 2000). Было бы логично предположить, что подобные негативные факторы нетипичной занятости будут наблюдаться и в странах переходного периода, где практически нет законодательных постановлений, регулирующих нетипичную занятость.

В настоящее время «нетипичные» трудовые отношения, к сожалению, становятся все более типичными, даже в странах ЦВЕ и ННГ. Неполная занятость, краткосрочное или случайное трудоустройство, агентская деятельность, самозанятость (мелкие собственники), специальные правительственные программы обеспечения занятостью и, конечно, безработица становятся все более распространенными; в целом в некоторых странах такие отношения затрагивают большинство экономически активного населения.

Помимо этого, произошли многочисленные структурные сдвиги в отраслевом и профессиональном распределении занятости: спад большей части традиционного производства и сопутствующих видов промышленности и рост в сфере услуг, в особенности, в частном секторе; спад или трансформация многих традиционных форм ручного труда и рост количества «белых воротничков» (в настоящее время составляющей большинство во многих странах) в результате развития микроэлектроники; процесс де-концентрации занятости, приводящий к снижению занятости в ранее основных видах промышленности и увеличению числа малых и средних предприятий.

Таким образом, появились разнообразные формы взаимосвязи с рынком труда, а структурные изменения привели к появлению как победителей, так и проигравших (хотя во многих странах проигравших намного больше, чем победителей, особенно, если мы говорим о женщинах!). К таким формам относятся: аутсорсинг, удаленный труд, надомный труд и т.д.

В странах ЦВЕ и ННГ, находящихся в переходной стадии, нетипичная занятость, которая редко встречалась до 1989 года, появилась наряду с расширением частного сектора, реструктуризацией предприятий и распространением параллельной экономики. Последняя состояла из «серой экономики», т.е. разрешенной, но не зарегистрированной деятельности, и «черной экономики», подразумевающей разнообразную нелегальную и/или преступную деятельность, такую как распространение наркотиков.

В неформальной экономике большинство работников представляют нетипичную занятость.

Многие женщины заинтересованы в нетипичных трудовых договорах в основном по причине их гибкости, но нередко и потому, что другие рабочие места для них недоступны. Однако данные о нетипичной занятости обычно основываются на данных о неполной занятости. В большинстве стран переходного периода доля женщин в неполной занятости выше, чем у мужчин. Эти различия в наибольшей степени выявлены в Чехии, Эстонии, Венгрии и Молдове (Источник: Программа UNECE по вопросам гендера и экономики, 2001).

Вполне оправдано будет сказать, что «нетипичная» занятость – это женская занятость. Все возрастающая доля женщин на рынке легального труда противоречит традиционной модели, когда муж зарабатывает деньги, а женщина работает по дому, однако в большинстве стран домашние обязанности по-прежнему лежат исключительно или по большей части на женщинах. В настоящее время типичный работник может жить на значительном расстоянии от своих коллег по работе, иметь в значительной степени «обособленную» семейную жизнь или круг друзей, не связанных с работой, а его интересы и досуг могут существенно отличаться от предпочтений других работников его компании. Подобная разобщенность между трудовой деятельностью и обществом, а точнее, разрушение общества в его традиционном смысле, происходящее одновременно с дезинтеграцией «нормального труда», приводит к утрате многих локализированных структур, которые укрепляли профсоюзное членство (а в некоторых случаях делали местные профсоюзы «тотальными учреждениями», особенно в эпоху социализма). Поэтому все сильнее и сильнее возникает необходимость наладить партнерство между предприятиями и местным сообществом, создать различные модели частного/общественного партнерства, и профсоюзы должны адаптировать свою структуру и стиль работы соответственно изменившейся ситуации.

Многие исследования показывают, что страх потерять работу в результате массового сокращения или в результате увольнения из-за участия в забастовке или другой акции является на сегодняшний день наиболее распространенным опасением работников. Одна из задач профсоюзного движения заключается в устранении нестабильности; но только если деятельность ориентирована на конкретную компанию, отрасль или местное сообщество. К сожалению, страх потерять работу заставляет работников принимать условия неформального и нестабильного труда, соглашаться на нестабильную нетипичную занятость и т.д.

Гибкость, заключающаяся в «негибких условиях», посредством которых неолибералы хотят ослабить и ограничить возможности работников, сделать работников более доступными и легко приспосабливаемыми к изменяющимся требованиям работодателя, такая «негативная гибкость» всегда была явлением, против которого выступали профсоюзы. В 1970-х годах задача «гуманизации труда», была, по сути, стремлением создать гибкость в интересах работников посредством ориентированного на человека использования технологий, адаптации цикла задач и темпа труда к личным ритмам работников, введения новых видов индивидуальной и коллективной автономии для контроля над трудовым процессом. Очень важно, чтобы профсоюзы официально представляли интересы работников с подобными гибкими трудовыми договорами, а эти работники – в основном женщины!

ЗАПОМНИТЕ!

1. Если вы пытаетесь решить проблему членов вашего профсоюза или просто работников вашей компании, не забывайте, что каждая проблема требует отдельного рассмотрения и плана ее решения. Помните, что не любую проблему можно решить в стенах компании и что решение может занять длительное время. Не останавливайтесь!

2. Если возникают проблемы, связанные с условиями труда и жизни, которые вы не можете решить в стенах компании, то составьте список возможных союзников, каналов и механизмов, например:

- **а. Работодатель**
- **б. Местное правительство**
- **в. Местная администрация**
- **г. Журналисты**
- **д. Местные коммунальные службы**
- **е. Неправительственные организации**
- **ж. Местные трехсторонние органы**
- **з. Местный годовой бюджет (Например, составление бюджета с учетом гендерного вопроса)**
- **и. Местные ассоциации работодателей**
- **к. Эксперты**
- **л. Разнообразные ассоциации**
- **м. Отдельные граждане.**

Помните, что решение все большего числа профсоюзных проблем требует привлечения местного сообщества.

3. Все, что может улучшить условия труда и жизни, должно быть включено в повестку дня профсоюзов. Нет ничего такого, что не стоило бы обсуждения. Каждый пункт переговоров должен быть рассмотрен с учетом гендерной перспективой!

4. Продумайте различные факторы, касающиеся данной проблемы, и возможные интересы женщин и мужчин, связанные с ней, и как то или иное решение может повлиять на них (комплексный подход к вопросам гендерного равенства).

5. Получите информацию о наиболее уязвимых категориях граждан в вашем сообществе (граждане, проживающие в нелегальном жилье или жилье, не прошедшем адекватный санитарный контроль; давно безработные граждане,

сезонные работники, мигранты и т.д.). Примите участие в решении их проблем, так как это может отразиться на положении членов вашего профсоюза и работников вашей компании.

6. Не забывайте о неформальных работниках (как оказать на них положительное влияние)! Иначе они косвенным образом могут создать опасность социальному и экономическому положению членов вашего профсоюза.

ЗАДАНИЕ 4 **ПОВЫШАЕМ УРОВЕНЬ ОСВЕДОМЛЕННОСТИ О ПРОБЛЕМЕ НЕТИПИЧНОЙ ЗАНЯТОСТИ**

Цель: поднять уровень осведомленности о проблеме нетипичной занятости

Методика: дискуссия

Задачи:

На основе сообщения преподавателя и вашего собственного опыта, примите активное участие в следующей дискуссии:

- Каковы наиболее распространенные формы нетипичной занятости в вашей стране?
- Перечислите некоторые примеры из своего собственного опыта
- Каково ваше мнение о происходящих изменениях (усиление нестабильности и т.д.)
- Достаточно ли чуткой политики придерживаются профсоюзы, чтобы представлять интересы таких работников, в особенности наиболее уязвимых категорий (женщины и т.д.)?
- Как профсоюзы могут поднять уровень представительства таких работников?

Время: 30 минут

Советы преподавателю:

1. После сообщения на основе Раздаточного материала 2 перейдите к Заданию 4.
2. Объясните участникам задание (цель, метод, задачи)
3. Начните дискуссию – используйте вопросы, перечисленные в Задачах.
4. Данная дискуссия очень важна, так как нередко профсоюзы в полной мере не осознают всех проблем, связанных с нетипичной занятостью. Поэтому предоставьте участникам возможность свободно высказать свое мнение.

РАЗДАТОЧНЫЙ МАТЕРИАЛ 3: «КОММУНИТАРИЗМ» ВМЕСТО ИНДУСТРИАЛИЗМА: ТРАНСФОРМАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ

«Коммунитаризм» не имеет ничего общего с коммунизмом. Данное понятие происходит от слова “community”, в переводе на русский обозначающего «сообщество», и подразумевает систему организации жизни в сообществе. Это означает не возвращение к коммунистическому, централизованному и унифицированному процессу принятия решений на национальном уровне, а скорее группировка на основе потребностей и интересов для достижения более стабильной и спокойной жизни.

Следует осознать два момента: профсоюзы, которые могут выступать в качестве посредников между экономическими и социальными структурами (предприятие и сообщество), должны повысить свою привлекательность и законный статус, и поэтому профсоюзам, скорее всего, придется сформировать альтернативные местные структуры.

Для начала следует понять, что понимание рынка труда как «массового работника» стандартной модели полной занятости с соответствующей типу компании охраной труда и с фиксированными возможностями профессионального роста не может более диктовать основное содержание стратегии переговоров.

Мир, организации и рынок труда изменились. Изменились также и отношения между работниками и работодателями. Индивидуальные договоры и образ независимого работника стали доминирующими. Это может привести к тому, что и работодатель, и работник решат, что им больше не нужны профсоюзы!

Чтобы оказать сопротивление враждебным силам, профсоюзы должны мобилизовать встречные ресурсы; и такие ресурсы заключаются в возможностях привлечь новых членов, вдохновить их и других сторонников профсоюзов на действия и получить поддержку (или, по крайней мере, нейтралитет) более широкой общественности. Таким образом, борьба за профсоюзную организацию – это борьба за сердца и умы людей; другими словами, борьба идей. И следует убедить отдельных работников, что то, что они независимы и могут вести переговоры сами за себя, это всего лишь миф.

ПРОБЛЕМЫ ШИРОКОЙ ОБЩЕСТВЕННОСТИ:

Традиционные «нормальные» трудовые отношения подразумевали резкое противопоставление трудовой жизни и жизни за пределами предприятия. Там, где профсоюзы существовали дольше всего, а коллективные переговоры были лучше всего организованы, само профсоюзное движение отражало и усиливало такое противопоставление. Однако, не везде было так: в некоторых странах профсоюзы охватывали и более широкие общественные проблемы.

Профсоюзы с более устоявшимися структурами могут поучиться на опыте новых профсоюзных движений. Одна из причин – это размывание «нормальных» производственных отношений. Другая – это то, в какой мере «сообщество» стало идеологическим механизмом современной политической аргументацией. Аргументы, связанные с идеей «сообщества», могут иметь два аспекта. Первый – отрицательный: узаконенное изъятие элементов государственного вмешательства и контроля из политики социального обеспечения и функционирования рынка труда. «Коммунитаризм», таким образом, может служить своего рода алиби для процесса прекращения регулирования. Другое направление аргументации – более позитивное: утверждение, что организация «гражданского общества» может мобилизовать разные способы воздействия и, возможно, генерировать ресурсы, которые помогут противостоять разрушительному воздействию

глобальной конкуренции и глобальных корпораций. Профсоюзы должны быть чрезвычайно заинтересованы в участии в таких дебатах и в том, чтобы оказывать влияние на общественные представления в соответствии со своими целями и интересами.

Вопрос же состоит в том, готовы ли профсоюзы, особенно в странах переходного периода, вступить в новую битву, готовы ли они исполнять в обществе роль полноправного и нужного «игрока»?

«УНИЧТОЖЕНИЕ» ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ СТРУКТУР:

В бывших коммунистических странах произошло следующее: большая часть реформированных конфедераций профсоюзов проводила трансформацию очень похожим способом, а именно посредством усиления отраслевых профсоюзов и сокращения территориальных структур.

В действительности посткоммунистические профсоюзы просто пытались скопировать историю «западного» трудового движения, а в результате пережили сокращение членства, децентрализацию конфедераций и сокращение их полномочий, «феодализацию» отраслевых профсоюзов, развитие параллельных экспертных структур на территориальном уровне, бюрократизацию, фрагментацию, разобщение рабочей силы, упорное невнимание к проблемам отдельных своих членов, исключение неформальных работников и т.д. Они по-прежнему работают в соответствии с традиционной моделью, подразумевающей мужчину-кормильца. Большинство территориальных профсоюзных структур были «рационализированы» под предлогом нехватки финансовых ресурсов. Приоритетными стали отраслевые профсоюзы.

Профсоюзы во многих посткоммунистических странах, в особенности реформированные профсоюзы, которые существовали еще во времена плановой экономики, не смогли предусмотреть будущее и сохранить те сравнительные преимущества, которые у них были, такие как сильную территориальную сеть. Изменение в структуре труда, изменение традиционного рабочего места, новые производственные отношения вызывают необходимость в более прочной связи с общественными учреждениями и общественными проблемами, и хотя во всех странах Европы на лицо децентрализация и де-регионализация, профсоюзы по-прежнему выполняют свое «историческое задание».

Профсоюзы только очень в немногих странах региона принимают действительно активное участие в социальном диалоге на территориальном уровне, предлагают новые идеи и инициируют новую программу для улучшения условий труда и жизни в местных сообществах/областях, используют недавно сформированные трехсторонние или многосторонние органы.

ВАЖНО! ДОЛЖНЫ ПОЯВИТЬСЯ НОВЫЕ ПРОФСОЮЗНЫЕ СТРУКТУРЫ

Связи между работой и обществом можно рассматривать в двух измерениях. В первую очередь, следует помнить о том, что работники – это одновременно производители, потребители и граждане; профсоюзы, которые учитывают все эти роли своих (потенциальных) членов, могут построить более глубокие отношения, чем если бы они обратились только к вопросам, связанным с трудоустройством. Во-вторых, работники производят товары и услуги для разнообразных групп потребителей или клиентов. Работодатели (и другие структуры, формирующие мнение) часто пытаются противопоставить интересы первых и последних. Профсоюзы находятся в более выигрышном положении для представления интересов своих членов, если они смогут наладить связи с теми, кто является получателем этих товаров и услуг.

Часто утверждается, что само увеличение числа женщин - профсоюзных активистов приводит к расширению программы переговоров, так как общественная жизнь для них так же важна, как и оплачиваемая работа, они не только работают на себя, но и заботятся о других, их круг вопросов в профсоюзах всегда шире, чем круг вопросов, интересующих мужчин. Новые важные проблемы были привнесены в программу переговоров, такие как здравоохранение, качество общественной жизни, уход за детьми и обязательства общества, представляющего разные культуры. Однако формирование «социального профсоюзного движения» - это не только гендерный вопрос. Все работники заинтересованы в качестве жизни в более широком социальном пространстве, которое они населяют, и профсоюзы, выступающие в качестве посредников между экономическими и социальными структурами, могут повысить свою привлекательность и законный статус.

Одним из примеров может служить кампания в Модене (Италия), прошедшая в середине 1990-х годов, когда местные профсоюзы в результате многочисленных требований работников-граждан объединились с общественными группами, деловыми организациями и местными властями для того, чтобы достичь согласия по вопросу графика работы сотрудников транспортных и коммунальных служб. В целом существующий ныне акцент на «образе жизни», который некоторые критики считают источником индивидуализма, формирует «фокусную альтернативу ориентированным на трудовую деятельность явлениям», которая, с одной стороны, создает угрозу для профсоюзов, но, с другой стороны, дает возможность создать новые основания для привлечения новых членов и формирования представительства. Формирование «социального профсоюзного движения», движения, сближающего профсоюз с его членами в условиях изменившегося рынка труда, имеет большое значение для профсоюзных организационных структур.

РАБОЧЕЕ МЕСТО - БОЛЬШЕ НЕ СОЦИАЛЬНАЯ ЕДИНИЦА:

Во многих странах первичной единицей являлась компания или рабочее место. Многие рабочие места больше не являются социальными единицами:

1. «Раздельное производство» сократило объем общения на рабочем месте;
2. Модификация графиков работы все больше означает, что только часть работников компании одновременно находится на рабочем месте;
3. Аутсорсинг и субподряды подразумевают, что работники, находящиеся на одной площадке, могут быть сотрудниками разных компаний;
4. Работники нередко проживают на значительном расстоянии от места работы.

Профсоюзы должны соответствующим образом изменить свою политику и стратегию! Поэтому возникает необходимость в создании альтернативных организационных механизмов.

Например, в 1996 году было объявлено об опыте одной из региональных организаций Профсоюза металлистов Германии, касающегося осуществления деятельности профсоюза в районах, где проживают (потенциальные) члены профсоюза, а не там, где они работают.

Такая стратегия формирует базу для создания связи между трудоустроенным и безработным населением, а также между работающими гражданами и гражданами, находящимися на пенсии. (Следует отметить, что хотя в некоторых странах – например, в Италии – за пенсионерами сохраняется членство в профсоюзе, в странах, где доминируют структуры, ориентированные на место работы, пенсионеров трудно интегрировать в жизнь профсоюза.)

Что касается молодых работников, которые явно недостаточно представлены среди членов профсоюзов в большинстве стран, то профсоюзам обязательно придется разработать альтернативные местные структуры. Также профсоюзы в рамках организационных нововведений должны отойти от бюрократических формальностей традиционных заседаний и перейти к альтернативным, привлекающим большее количество участников моделям коллективной деятельности, чтобы воздействовать на более широкий круг работников, интересы которых существенно отличаются от интересов традиционного профсоюзного активиста.

ЖЕНЩИНЫ СПАСАЮТ ПРОФСОЮЗЫ: Очень важно помочь работающим женщинам объединиться в рамках профсоюзов и сформировать местные женские структуры на уровне местного общества, а также поддержать проведение специальных женских мероприятий. Если вы забудете о комплексном подходе к вопросам гендерного равенства в разработке стратегий профсоюзов, это может стать роковой ошибкой для будущего существования профсоюзов! Доля женщин в большинстве стран переходного периода возросла, тогда как доля мужчин сократилась. Женщины более восприимчивы к таким общественным критериям, как уровень жизни, сближение семьи и работы и т.д. Они могут спасти профсоюзы.

ИТАЛИЯ: Рабочее время – показатель качества жизни
Женщины были основной двигательной силой акции «городское время», когда изменениям подверглась мужская модель распределения времени, а «городское время» было привязано к рабочему времени. Соглашение 1994 года, подписанное муниципальными властями Милана, префектурой, Торговой палатой и профсоюзами, улаживает отношения между рабочим временем и временем активной жизни города и моделирует социальную модель распределения времени. Рабочее время теперь рассматривается в качестве индикатора оценки качества жизни работников, мужчин и женщин, и их семей. Эти изменения касаются людей, чьи интересы не просто разнятся, но скорее противоречат друг другу. Сами участники переговоров должны определить, какими способами можно привести переговоры к справедливым результатам, учитывая тот факт, что рабочее время касается не только процесса производства, но и других сфер жизни.

ИРЛАНДИЯ: Общественные группы принимают решения
Социальное партнерство в Ирландии - это модель, при которой отдельные заинтересованные группы, не входящие в число избранных представителей, играют важную роль в процессе принятия решений и формировании стратегий. Такая форма совместного управления дает социальным партнерам возможность участвовать в дискуссиях с правительством по широкому кругу социальных и экономических вопросов и достичь согласия по вопросам политики и стратегий. Местные социальные партнеры, основываясь на схожем принципе, также как и национальные организации могут оказывать влияние на политику и стратегии; таким образом, и общественные группы могут посредством участия в социальном партнерстве влиять на процесс принятия решений на местном уровне.

Общая цель Программы заключается в борьбе с бедностью и неравенством и в пропаганде социального и экономического включения. Местные органы достигают поставленной цели посредством пропаганды общения, сотрудничества и координации государственных агентств, социальных партнеров (например, Конгресс профсоюзов Ирландии), а также сообщества и добровольных участников. Создание связей между всеми местными организациями способствует эффективной поддержке маргинальных и находящихся в наименее выгодном положении групп населения и отдельных граждан. К группам,

которым выгодно такое партнерство, относятся: безработные или частично безработные граждане; кочевые народы (цыгане); родители-одиночки, пожилые люди, семьи с низким доходом, находящиеся в плохих условиях дети и молодые люди; инвалиды; граждане, находящиеся в невыгодном социальном или экономическом положении; лишенные нормальных условий жизни категории, такие как бывшие заключенные, беженцы, пациенты психиатрических клиник и т.д.

Первоочередная задача - помочь работникам вернуться на рынок труда. Это дает отдельным работникам и группам возможность получить образование, принять участие в учебных программах и получить опыт работы, что в дальнейшем приводит к выгодной и стабильной занятости или к успешному ведению собственного дела. В качестве примера можно привести следующие программы: Местная служба занятости; помощь взрослым гражданам в получении образования и практического обучения и т.д. Вторая задача заключается в том, чтобы дать работникам, живущим в невыгодных районах, возможность в полной мере участвовать в местных программах развития. Среди примеров такого вида содействия: проведение исследований и распространение информации; поддержка новых и уже сформировавшихся сообществ; подготовительная работа и начальный этап молодежных инициатив, ориентированных на сообщество, в рамках целевых групп. Третья цель – это обеспечение социального и личного развития молодых лиц, рано бросивших школу или готовых это сделать. Можно привести следующие примеры: обеспечение возможностей обучения и развития в раннем детстве; профилактика раннего оставления школы и пропаганда образования и развития молодежи; доступ к дальнейшему и высшему образованию и т.д.

ПОЛЬША: 16 региональных и 356 местных Советов по вопросам занятости

Польша – одна из стран с наиболее развитой системой трехстороннего сотрудничества, то есть, в количественном измерении, с очень большим числом специализированных национальных трехсторонних и многосторонних органов. Основной национальный трехсторонний орган – Трехсторонняя комиссия по социальным и экономическим вопросам – была сформирована в 1993 году в результате трехсторонних переговоров по соглашению, заключенному в 1992 году, которое касалось государственных предприятий. Членами трехстороннего органа стали те же организации, которые принимали участие в трехсторонних переговорах 1992 года: две крупных профсоюзных конфедерации (OPZZ и «Солидарность»), семь более мелких профсоюзов, не входящих в крупные конфедерации, и, наконец, крупнейшая и старейшая из двух конфедераций работодателей (KPP).

Польша насчитывает множество региональных и местных трехсторонних органов, охватывающих такие вопросы как рабочая среда, политика рынка труда и т.д. Однако наиболее важными региональными и местными трехсторонними органами являются советы по вопросам занятости: 16 региональных и 356 местных. Их, возможно, следует называть многосторонними органами, так как круг представителей в обеих категориях охватывает более трех сторон. Региональные трехсторонние органы помимо социальных партнеров включают представителей администрации правительства, местной администрации и сельскохозяйственных организаций. В местных советах представительство отличается только отсутствием представителей правительства.

И региональные, и местные советы по вопросам занятости прикреплены к службе занятости и в основном занимаются вопросами местного и регионального трудоустройства и проблемами образования/обучения, экономической реструктуризации и т.д. Советы дают рекомендации по вопросам труда, которые выполняются службами занятости, и по вопросам образования/обучения, но они не обладают полномочиями

принимать решения, имеющие обязательное действие для службы занятости или других сторон.

РАЗДАТОЧНЫЙ МАТЕРИАЛ 4: РУКОВОДСТВО К СОСТАВЛЕНИЮ ПЛАНА ДЕЙСТВИЙ ДЛЯ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ

КАК СОСТАВИТЬ ПЛАН ДЕЙСТВИЙ ДЛЯ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ

1. Определите проблему (опросы, жалобы работников, управление ресурсами и т.д.)

2. Используйте данные и результаты исследований для решения проблемы.
Данные очень важны. Факты нередко являются важнейшей частью вашей аргументации. Какие аргументы вы можете использовать с точки зрения комплексного подхода к вопросам гендерного равенства?

3. Выявите возможных партнеров для решения вашей проблемы.
Когда выбрана проблема и цель, стратегически продумайте, кто может стать вашим партнером в решении данной проблемы. Затем направьте вашу аргументацию тем, кто отвечает за принятие решений и тем, кто может оказать влияние на них.

4. Оформите и направьте ваш запрос/составьте послание.
Составьте послание таким образом, чтобы оно выглядело адекватным в глазах того, кому вы его направляете.

5. Составьте финансовую оценку
Сделайте финансовый расчет (Иногда может не быть затрат или они могут быть значительно меньше, например, если женщины не должны покидать работу для решения проблемы)

6. Кто может стать союзником?
Число участников, привлеченных к достижению цели, гарантирует защиту вашей аргументации. Привлечение большого числа групп или отдельных граждан также представляет своего рода защиту, в особенности там, где демократия и общественная защита - это новые явления. Подумайте, кого еще вы можете привлечь. Кто еще может быть вашим союзником? Кто еще может предоставить средства для финансирования вашего плана? Что могут сделать ваши союзники?

7. Подготовьте убедительные презентации (листовки и т.д.).
Возможности оказать воздействие на органы принятия решения – внутри компании и за ее пределами – ограничены. Политик может согласиться только на одну встречу. Министр может потратить только пять минут своего времени. Хорошо подготовленная презентация на основе убедительных аргументов может превратить даже короткую встречу в успешное мероприятие. Нередко у вас есть только один шанс для того, чтобы изложить вашу позицию, так что вы должны знать, как его использовать. Придумайте что-либо необычное, творческое…

8. Начните лоббировать/вести кампанию (предайте ваш план гласности, если необходимо).
Практически любая деятельность требует финансирования. Успешная защита требует долгосрочных инвестиций времени, энергии и ресурсов. Вам потребуется спланировать способы получения необходимых финансовых ресурсов

9. Ведите переговоры – сохраняйте равновесие!
В конце концов, вы или решили проблему, или нет. Если вам не удалось решить проблему, вы можете начать сначала, продумав, как бы вы это смогли сделать лучше. Не

забудьте: если вы не можете решить все, то оставьте вопрос открытым, запустите пилотный проект или проведите опрос.

10. Вы решили проблему – сделайте оценку своей деятельности!

Как вы узнаете, смогли ли вы достигнуть поставленных целей? Как вы можете усовершенствовать свои стратегии? Если вы хотите, чтобы ваша защита была успешной, вам потребуется получить ответную реакцию и провести оценку потраченных вами усилий. Оценка – это стартовая площадка для последующих шагов, если они потребуются, на ее основе вы сможете разработать ваши последующие действия. Не опускайте сразу же руки!

ЗАДАНИЕ 5: ПЕРЕШАГНИ ЧЕРЕЗ СТЕНУ – РЕШИ ПРОБЛЕМУ (3)

Составление плана действий

Цель: Больше узнать о планах защиты и научиться составлять планы улучшения условий труда и жизни в рамках сотрудничества между компанией и обществом.

Методика:
-Работа в группах
-Ролевая игра

Задачи:
1. Работая в группе над определенной проблемой, на основе вашего опыта и руководства к составлению плана защиты разработайте план решения вашей проблемы.
2. Ваши отчеты будут представлены в виде ролевой игры – так что, когда вы подготовите ваш план (напишите его на флипчарте), подготовьтесь к ролевой игре (распределите роли, подготовьте «декорации», если необходимо).

Время:
Задача 1: 40 минут (на работу в группах)
Задача 2: 10 минут (каждая группа)

Советы преподавателю:

1. *После вашего сообщения на основе Раздаточного материала 4 «Руководство к составлению плана защиты» (максимум 15 минут; подготовьте слайды для иллюстрации вашей презентации, раздайте руководство (Раздаточный материал 4)).*
2. *На основе Задания 2 выберите 3 нерешенных проблемы женщин-работников – по одной для каждой рабочей группы.*
3. *Разделите участников на 3 группы (с помощью конфет, см. «Общие советы преподавателю» в начале Пособия). Затем попросите «авторов» выбранных вами проблем присоединиться по одному к каждой группе (они смогут подробнее объяснить данные проблемы).*
4. *Объясните ЗАДАЧИ 1 и 2, напомните о времени (максимум 40 минут) и покажите участникам, где им работать. Напомните, что они должны представить свой план на флипчарте, а затем у них будет 7 (максимум 10) минут для отчета (ролевой игры).*
5. *Не забудьте подвести итоги, подчеркнув важность подготовки плана защиты или плана действий для решения возникающих проблем. Прокомментируйте ролевую игру после ее окончания, а также попросите участников указать на сильные и слабые моменты ролевой игры.*

Общее время: 1 час 30 минут

ЧАСТЬ 2: ОТРАСЛЕВЫЕ КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ

РАЗДАТОЧНЫЙ МАТЕРИАЛ 5: ПРОЦЕСС ДЕИНДУСТРИАЛИЗАЦИИ И ОТРАСЛЕВЫЕ СОГЛАШЕНИЯ

Сущность отраслевых коллективных переговоров заключается в том, что организации работодателей и организации работников – профсоюзы – ведут переговоры и заключают соглашения на уровне отрасли по вопросам условий труда (например, оплата труда, обучение, рабочее время, производственное оборудование). На протяжении последних десятилетий отраслевые соглашения были основным каналом включения комплексного подхода к вопросам гендерного равенства в повестку дня работодателей.

Традиционно стратегии профсоюзов в целом и коллективные переговоры в частности следовали за организационными изменениями в структуре профсоюзов. Так как на заре профсоюзного движения работники объединялись на уровне компании, первые письменные соглашения, регулирующие их права, охватывали только работников каждой конкретной компании. Впоследствии работники стали объединяться на профессиональной основе (например, пекари и т.д.), и модель коллективных переговоров также следовала подобной схеме. В результате развития промышленности в 19 веке работники стали объединяться на уровне промышленности (работники текстильной промышленности, работники металлической промышленности и т.д.). Отраслевые коллективные переговоры на национальном уровне стали наиболее желанной моделью для профсоюзов во второй половине 20 века. В некоторых странах такая модель стала основной (например, Германия, Нидерланды), в то время как в некоторых странах (например, США, Япония) профсоюзы были слишком слабы, чтобы навязать такую модель. Большая часть западноевропейских профсоюзов до сих пор выступают против «деноминации» отраслевых коллективных переговоров, считая, что это именно та модель, которая поможет укрепить права работников. Она также важна для реализации комплексного подхода к вопросам гендерного равенства.

С другой стороны, «новаторы» проповедуют, что закат отраслевых коллективных переговоров является естественным процессом и что профсоюзы должны разработать новые модели коллективных переговоров. Происходящий в настоящее время процесс деиндустриализации, фрагментации экономики и доминирования малых и средних предприятий, с одной стороны, и одновременное глобальное усиление транснациональных корпораций, с другой, приведет к трансформации отраслевой модели коллективных соглашений – не только из-за того, что ассоциации работодателей жестко выступают против такой модели, а потому, что это будет логическим результатом изменений, происходящих на рынке труда, и изменившейся природы труда.

1. ВАЖНЫЕ МЕРЫ: И все же не возникает сомнений в том, что двусторонняя модель отраслевых коллективных переговоров важна для обеих сторон социального партнерства. Для этого есть несколько важных причин:

Автономия отраслей: Основным мотивом для вступления работодателя в социальный диалог может стать желание усилить автономию отрасли посредством соглашений с профсоюзами.

Гарантия стабильности в экономике: Для работодателей двусторонний диалог может служить способом избежать производственных конфликтов. Обеспечение стабильной атмосферы также и в интересах профсоюзов, так как играет решающую роль в охране труда и создании новых рабочих мест.

Регулирование конкуренции: Отраслевые соглашения создают основу для создания равных возможностей для всех работников отрасли, учитывая борьбу за рабочую силу. Далее, социальные партнеры смогут добиться справедливого контроля над конкуренцией посредством лоббирования. Работодатели знают, какова реальная стоимость труда и сколько они могут позволить себе заплатить.

Улучшение оплаты труда и условий труда: Основная цель, которую профсоюзы преследуют в двустороннем диалоге, это гарантировать и укрепить права работников, гарантировать оплату труда, улучшить условия труда работников и ввести стратегию комплексного подхода к вопросам гендерного равенства. Распространение отраслевых коллективных соглашений на всех работников отрасли – это возможность для профсоюзов охватить как можно больше работников.

Решение экономического кризиса: Когда отдельные отрасли сталкиваются с экономическим кризисом, социальный диалог может упростить поиск правильного решения. Диалог может дать возможность работодателям сохранить, по крайней мере, часть производства. Что же касается работников, то диалог может привести к созданию коллективных программ переквалификации и нового трудоустройства.

Подготовка к членству в ЕС: В процессе присоединения к ЕС социальные партнеры сотрудничали (в странах, недавно вступивших в ЕС) и могут сотрудничать по вопросу определения возможных последствий для их отрасли в результате вступления в ЕС. Такое сотрудничество включает обмен информацией, экспертный анализ и т.д.

2. ДО ПАДЕНИЯ БЕРЛИНСКОЙ СТЕНЫ: Говоря о бывших социалистических странах, следует напомнить, что с 1950-х годов политические и экономические режимы советского типа установили свою модель трудовых отношений в регионе ЦВЕ и ННГ. Так как классическая командная система характеризуется политической, экономической и идеологической монополией, система трудовых отношений была не только чрезмерно централизованной и монолитной, но и зависимой от авторитарного однопартийного государства. Формально переговоры заканчивались принятием определенных коллективных соглашений, но они не были результатом автономной коллективной акции, проведенной по общей инициативе независимых социальных партнеров.

Отраслевые профсоюзы были централизованы в монолитные структуры национальных конфедераций, находящихся под попечительством правящих партий. Профсоюзные лидеры назначались и контролировались центральными политическими органами. Обязательное членство в профсоюзах было механизмом политического контроля в обществе и в компаниях. Работодатели также не были автономными деятелями: они выполняли политические обязательства, посредством организации экономической деятельности и реализации национальных экономических решений на конкретном предприятии. Функция профсоюзов заключалась в передаче и поддержке целей плановой экономики не только в сфере производства, но и в вопросах распределения ресурсов и дохода. Переговоры и соглашения на уровне предприятия или на отраслевом уровне были следствием национального и отраслевого экономического планирования или политических директив.

Первая волна отклонений в системе трудовых отношений в регионе ЦВЕ была отмечена уже в конце 1950-х годов. В некоторых странах централизованный характер коллективных переговоров был усилен (как в бывшей Германской Демократической Республике или в бывшей Чехословакии с 1968 года), в то время как в других децентрализация

политических и экономических органов принятия решений дала профсоюзам и руководству предприятий возможность играть более независимую роль в коллективных переговорах (как, например, в Польше, Венгрии и Болгарии в 1970-х годах). Первые признаки появления разных уровней коллективных переговоров также относятся к этому периоду. Переговоры на уровне предприятия и на отраслевом уровне имели все большее влияние на распределение доходов и ресурсов, так как стороны начали получать важные права в сфере принятия решений, а степень их автономии возросла. Руководство на уровне предприятия несло ответственность за инвестиции, технологическое развитие, организацию, обеспечение средств поощрения и утилизацию труда. В Польше, Венгрии и Болгарии профсоюзы на уровне предприятия официально считались партнерами при принятии решений, касающихся предприятия. В случае конфликта они даже могли реализовать свое право вето, гарантированное им с 1970-х годов. В данной группе стран было введено и расширено непосредственное участие работников в обсуждении таких вопросов, как распределение зарплаты в более мелких группах, организация рабочего времени и распределение нагрузки и т.д.

Расширение автономии и экономической ответственности деловых организаций привело к дальнейшему обогащению системы трудовых отношений. Даже в производственный процесс были введены разнообразные организационные новшества, такие как автономные бригады в Болгарии в 1980-х годах и экономические рабочие ассоциации в тот же самый период в Венгрии. Такие органы коллективных переговоров – и участия работников – похожи на систему самоуправления в бывшей Югославии. Они возникли после нескольких десятилетий кумулятивных изменений, и казалось, что они создадут основание для дальнейшего социального развития по направлению к более автономной системе трудовых отношений в конце 1980-х годов. Несмотря на такие существенные изменения в некоторых странах ЦВЕ в конце 1980-х, основа политической и экономической системы осталась неизменной.

3. ПОСЛЕ ПАДЕНИЯ БЕРЛИНСКОЙ СТЕНЫ: С 1989 года плюралистическая и демократическая политическая система и рыночная экономика, основанная на частной собственности, открыли дорогу для формирования автономной системы производственных отношений. Такая общая тенденция в странах ЦВЕ следовала универсальным нормам, установленным в Конвенциях и Рекомендациях МОТ, а также страны региона, формируя механизмы коллективных переговоров, старались привести их в соответствие с социальными нормами Европейского Союза. Прямые иностранные инвестиции и транснациональные корпорации также представляют собой внешние ресурсы для адаптации к новым способам ведения переговоров.

Во всех странах региона основополагающие законы гарантируют право работников на свободу объединения в независимые профсоюзы, право профсоюзов на проведение коллективных акций, в том числе и забастовок, и право на ведение коллективных переговоров. С другой стороны, такие права означают, что работодатели обязаны вести с профсоюзами переговоры на разных уровнях. Новая система производственных отношений в странах ЦВЕ привела к увеличению числа как профсоюзов, так и ассоциаций работодателей. Одновременно с этим, членство в профсоюзах резко сократилось, хотя в некоторых странах оно сохранилось на уровне западноевропейских стран. Разные сферы экономики, в зависимости от отрасли, типа собственности и размера, однако, демонстрировали существенное разнообразие как в функционировании системы коллективных переговоров, так и в уровне охвата коллективными соглашениями. Охват шире в тех отраслях, где лишь несколько работодателей, в основном крупных предприятий, доминируют в отрасли, а профсоюзы смогли сохранить или снова достичь своих позиций после процесса трансформации и приватизации (энергетика, химическая

промышленность, горнодобывающая промышленность или государственная администрация).

После падения Берлинской стены большинство профсоюзов в регионе, за исключением польского профсоюза «Solidarnosc», пытались перенять опыт западноевропейских профсоюзов, реструктурировали свою внутреннюю систему и устанавливали новый баланс сил. Структура профсоюзных конфедераций была ослаблена или даже разрушена, затем последовало исчезновение территориальных структур, однако одновременно с этим отраслевые профсоюзы впервые стали организационно и финансово независимыми. Следовало бы ожидать, что укрепившиеся отраслевые профсоюзы/федерации смогут добиться формирования сильной системы отраслевых коллективных переговоров, однако это не произошло по многим причинам. Одной из наиболее существенных причин стала слабость отраслевых ассоциаций работодателей и их нежелание участвовать в коллективных переговорах более высокого уровня. Последствия всем хорошо известны: в большинстве стран ЦВЕ и ННГ система отраслевых коллективных переговоров достаточно слаба.

Нельзя однозначно выделить партнеров профсоюзов, учитывая широкий круг проблем, не входящими в обязанности работодателя, и их сложность. Даже в период интенсивного процесса кодификации, проходившего в начале 1990-х годов, в ходе социального диалога по вопросу социальных и экономических последствий введения новой рыночной экономики и при обсуждении вопросов благосостояния основным партнером профсоюзов оставалось правительство. Этот факт отразился в создании и функционировании трехсторонних органов на национальном уровне, которые соответствовали органам коллективных переговоров национального уровня в странах ЦВЕ. Возникло политическое намерение интегрировать профсоюзы в процесс трансформации и нейтрализовать их, учитывая противоречивые аспекты суровой действительности экономики, массовых увольнений и т.д. ради социального мира. Следует также упомянуть, что соглашения между работодателями и правительством по вопросам налогов на предпринимательскую деятельность, налога на заработную плату, взносов в систему здравоохранения, других налогов и т.д. были также достигнуты в результате переговоров в рамках таких трехсторонних советов. Подобный трехсторонний форум был предложен профсоюзам и работодателям в качестве «классического» органа коллективных переговоров между двумя названными партнерами по таким вопросам ведения дела как заработная плата или система распределения рабочего времени.

В то же самое время существует разрыв между национальным и местным уровнем, где заметно отсутствие отраслевых коллективных переговоров. Основная тенденция в странах ЦВЕ, вслед за международной тенденцией, заключается в том, что коллективные переговоры на уровне предприятия имеют все большее значение. На первый взгляд кажется, что такая тенденция возникла в результате сходных процессов, а не трансформации производственных отношений. В зрелых странах ЕС такая тенденция возникла в результате глобализации, требующей от отдельных предприятий и групп предприятий большей гибкости и более высокой производительности. Новая система производственных отношений и мир бизнеса в странах ЦВЕ еще более чутко реагирует на эти факторы. Тенденция, направленная на снижение влияния национальных и отраслевых коллективных переговоров, соответствует тем явлениям в регионе ЦВЕ, которые демонстрируют относительное отсутствие отраслевых переговоров и отраслевых соглашений, а также спорную или слабую роль национальных коллективных переговоров.

Как можно заметить в некоторых странах, транснациональные корпорации довольно часто отказываются вступать в организации работодателей. Это особенно

заметно в странах переходного периода. Такие компании работают со своими Отделами по персоналу, руководствуются своими внутренними правилами и т.д. В результате во многие организации работодателей входят только малые и средние предприятия. Более мелкие компании в большинстве случаев и так уже страдают от конкуренции с транснациональными корпорациями и, честно говоря, не обладают самыми прогрессивными взглядами на социально-экономические структуры, политику рынка труда, охрану труда, пенсионную систему и т.д. Это, таким образом, создает серьезное препятствие для функционирования социально-экономических структур на отраслевом уровне.

Выводы: для того, чтобы сформировать эффективные социально-экономические структуры на отраслевом уровне, нам необходимо добиться представительности со стороны работодателей, организаций которых должны также включать и транснациональные корпорации.

4. СЕГОДНЯШНЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ ДЕЛ: Система отраслевых коллективных переговоров плохо развита практически во всех странах ЦВЕ и ННГ, за исключением Словении и Словакии. В Словении система переговоров, введенная в 1990 году, высоко централизована и совсем не добровольная. В ходе переговорного цикла сначала заключается два общенациональных соглашения: один - для государственного и бюджетного сектора (т.е. финансируемого из государственного бюджета), а другой – для рыночного сектора экономики. Отраслевые соглашения должны быть согласованы с соответствующим общим соглашением и должны следовать одно за другим в определенном порядке. Отраслевые коллективные соглашения – обязательны. Сторонами в отраслевых переговорах являются ведущие отраслевые профсоюзы и ведущие отраслевые организации, входящие в Торгово-промышленную палату Словении, которые работают в сотрудничестве с соответствующими отраслевыми секциями Ассоциации работодателей Словении, являющейся национальной организацией работодателей. Предприятия Словении должны обязательно входить в Торгово-промышленную палату, а отраслевые соглашения должны охватывать практически все основные отрасли страны. Такая правовая и организационная система напоминает систему коллективных переговоров Австрии. Приняв в 2002 году новый измененный Трудовой кодекс, социальные партнеры, тем самым, согласились на фундаментальные перемены, в особенности в том, что касается трансформации ассоциаций работодателей в добровольные организации. Социальных партнеров и правительство тревожит тот факт, что в будущем значительно снизится охват коллективными соглашениями. В качестве предупредительной меры, они, например, собираются сделать распространение действия коллективных соглашений на всех работников отрасли автоматическим, если соглашение было подписано достаточно репрезентативными организациями социальных партнеров.

В Словакии практически все экономические отрасли охвачены отраслевыми коллективными соглашениями. В отличие от Словении, эти соглашения являются результатом абсолютно добровольных переговоров. Хотя в количественном измерении объем коллективных переговоров в Словакии достаточно впечатляющий, в качественном измерении могут возникнуть серьезные сомнения. Широкое распространение отраслевых коллективных переговоров в стране напрямую связано с высокой степенью централизации социальных партнеров и концентрацией учреждений.

На Кипре отраслевые переговоры достаточно насыщенные и могут считаться основной формой переговоров, так как большая часть условий труда и трудоустройства определяется посредством отраслевых коллективных соглашений.

Социальный диалог на уровне отрасли в общем и целом является недостающим звеном в Венгрии – диалог в основном развит на централизованном национальном уровне и на уровне компании (местном уровне).

Источник: МОТ/Конференция Европейской Комиссии на тему «Отраслевой диалог в странах-кандидатах», 2002 г.

Отраслевые коллективные соглашения в некоторых странах ЕС

Страна	**Число коллективных соглашений**	**Уровень охвата (% от рабочей силы)**
Венгрия	19 отраслевых + 33 с несколькими работодателями	10.6 (только отраслевые)
Кипр	12	90-95
Латвия	10	Нет данных
Литва	мало	Нет данных
Польша	136 соглашений с несколькими работодателями, 20 из которых охватывают всю отрасль, и 8 из них «настоящие» отраслевые соглашения	Менее 10%
Словакия	55	Около 50%
Словения	38	Почти 100%
Чехия	12	Нет данных
Эстония	7+10 «суб-отраслевых»	Менее 10%

* *Коллективные соглашения, касающиеся нескольких работодателей, достаточно распространены в странах ЦВЕ, так как они обычно заключаются преемниками крупных, ранее государственных компаний, распавшихся в течение 1990х годов на несколько, рано или поздно приватизированных, предприятий. Предприятия-преемники поддерживают между собой тесные экономические связи, а иногда даже и типы собственности, поэтому само собой разумеющимся становится формирование общих трудовых норм. Коллективные соглашения с группой работодателей очень редко свидетельствуют о возникновении новых союзов между работодателями, нацеленных на регулирование рынка труда.*

Отраслевые коллективные переговоры в странах ЦВЕ часто относятся как к сектору рынка (производства), включая частные и государственные предприятия, так и к общественному обслуживанию (в основном, образование и здравоохранение). Это делает весьма сомнительными любые сравнения с уровнем охвата отраслевыми коллективными переговорами в странах ЕС. В Польше, например, все отраслевые коллективные соглашения заключены в государственном секторе. Коллективные соглашения на отраслевом уровне в действительности охватывают в основном государственные предприятия и компании, принадлежащие государственной казне, которые участвуют в производстве и, в меньшей степени, в сфере образования и муниципальных услуг. Таким образом, отраслевые коллективные переговоры актуальны для государственных компаний и институтов обслуживания, но не для частных компаний конкурентного рынка. В Словении, наоборот, около двух третей отраслевых соглашений заключены в торгово-промышленной сфере, а одна треть охватывает предприятия, зависящие от государственного бюджета, а также предприятия общественного обслуживания. Несмотря

на все вышеперечисленные сомнения, следует сказать, что отраслевые коллективные переговоры скромно представлены (или совсем не существуют) в большинстве стран ЦВЕ и ННГ. Более того, те немногие соглашения, которые заключаются на отраслевом уровне, имеют слабую регуляторную функцию, не только по причине их ограниченного объема, но и в результате их неудовлетворительного содержания.

Приведенные ниже взаимосвязанные факторы могут объяснить подобную ситуацию, в целом превалировавшую в странах ЦВЕ в конце 1990-х годов:

-низкая организационная способность профсоюзов, возникающая в результате соперничества, причиной которого является отсутствие организационного взаимопонимания между конфедерациями;

-чрезмерное внимание внешнему соответствию законам (национального уровня/политическим) и недостаточное внимание постоянному поиску внутренней законности как со стороны профсоюзов, так и со стороны организаций работодателей;

-сложности в выявлении партнеров для коллективных переговоров, в особенности со стороны работодателей на национальном и отраслевом уровне;

-недоверие или «ревность» со стороны новых политических сил в молодых демократических странах в регионе; так как эти силы стремятся к контролю над всеми сегментами политической жизни. (Это желание может быть мотивировано присущим социальным игрокам подходом «zero sum game», который можно считать наиболее прочным наследием системы «монизма» политического режима социалистического типа);

-гетерогенные структуры бизнеса и разнообразные стратегии регулирования рынка и рабочей силы: малые и микропредприятия становятся основными работодателями в странах ЦВЕ, и личные отношения на таких предприятиях делают предпочтительными неформальные переговоры, а не коллективные переговоры на формальном уровне;

-транснациональные корпорации, проводящие прямые инвестиции, демонстрируют «враждебное к профсоюзам отношение» и, при этом, сочетают организационную гибкость и гибкость по отношению к рынку труда посредством индивидуальных договоров;

-«двойственная структура» трудовых отношений на уровне предприятия, как, например, в Венгрии и Хорватии, может также вскоре создать угрозу профсоюзам и коллективным переговорам. (В Венгрии часто используются производственные советы, в особенности на иностранных предприятиях, в качестве замены профсоюзам, а в Хорватии – в качестве дополнительного канала профсоюзного влияния.)

ВЕНГРИЯ: Зарегистрированные коллективные соглашения, 31 марта 2001 г.
(Источник: Министерство экономики/ Gazdasagi es Szocialis Adattar, 2001, Будапешт 2002, стр. 251.)

	Число коллективных соглашений	Количество охваченных работников	% от общего числа работников
Частный сектор, соглашения с одним работодателем	1352	726776	18,7
Частный сектор; соглашения,	57	84427	2,2

касающиеся более одного работодателя и подписанные работодателями			
Частный сектор; соглашения, касающиеся более одного работодателя и подписанные организациями работодателей	17	260375	6,7
Государственный сектор, соглашения с одним работодателем	2082	271439	7
Государственный сектор, соглашения с несколькими работодателями	11	2117	0,05
Итого	3519	1345134	34,7

В 1998 году была введена обязательная регистрационная пошлина, в соответствии с которой профсоюзы, подписывающие коллективные соглашения, должны их официально зарегистрировать в Министерстве труда, а в настоящее время – в Министерстве экономики. В соответствии с данными по средней регистрации в 1998-2001 годах, 14 % работников в частном секторе были охвачены отраслевыми коллективными соглашениями, и 40% - соглашениями на уровне компании. Так как работники некоторых компаний охвачены и отраслевыми соглашениями и соглашениями на уровне компании, общий процент работников частного сектора, охваченных коллективными соглашениями, составляет 51%.

ИНФОРМАЦИЯ К РАЗМЫШЛЕНИЮ

Влияние системы коллективных переговоров на национальном уровне, т.е. на уровне трехсторонних органов, выявляет различия в темах, выбираемых для принятия общих решений, и в вопросах, по которым проводятся консультации. Например, в Венгрии национальный трехсторонний орган ведет переговоры не только по общим экономическим и социальным вопросам, а также является форумом, определяющим минимальный размер оплаты труда. В других странах, как в случае Чехии, результаты национальных трехсторонних решений больше похожи на «джентльменские соглашения», а функции таких органов можно назвать чисто консультативными.

Существует мнение, что централизованные трехсторонние переговоры неблагоприятно сказываются на развитии отраслевых соглашений и акций. Такие централизованные соглашения автоматически включают отрасли и оставляют определенное поле для деятельности на уровне предприятия. Такой подход подразумевает два вида последствий для системы производственных отношений:

(1) правительство остается основным партнером в национальных переговорах;
(2) соглашения на уровне предприятия (традиционная модель переговоров между профсоюзом и работодателем или модель рабочих комитетов) играют все более важную роль, придавая системе производственных отношений неоднородный и фрагментарный характер.

5. ЗАПАДНАЯ МОДЕЛЬ:

Во многих западноевропейских странах отраслевые коллективные переговоры по-прежнему являются наиболее важным уровнем переговоров, определяющим базовые зарплаты и нормативное рабочее время. Однако с 1980-х годов во многих странах стала происходить децентрализация и даже эрозия отраслевых коллективных переговоров. Возросший уровень безработицы, несомненно, повлиял на возникновение такой тенденции. С одной стороны, возрастающая международная конкуренция может привести к тому, что увеличится число компаний, которым будет трудно принять коллективно принятые отраслевые нормы. С другой стороны, растущий уровень безработицы ослабляет переговорные позиции профсоюзов и, таким образом, заставляет их соглашаться на более низкие стандарты в обмен на гарантии предоставления рабочих мест.

В некоторых странах социальные партнеры заключили так называемые «вводные параграфы» отраслевых коллективных соглашений, которые обычно позволяют социальным партнерам на уровне предприятия соглашаться на нормы оплаты и условий труда ниже, чем это прописано в отраслевых соглашениях, на ограниченный период времени в обмен на рабочие места. Вводные параграфы такого типа можно найти, в частности, в Германии, в меньшей степени в Австрии и в подобной форме в муниципальной отрасли Финляндии. Более того, в некоторых странах отраслевые коллективные соглашения предусматривают более низкие нормы оплаты и условий труда для особых целевых групп, таких как лица, не имеющие занятости в течение длительного периода (Дания, Германия и Нидерланды). В Италии отраслевые переговоры теперь в некоторых случаях включают вопрос создания рабочих мест.

6. СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В ОТРАСЛЕВЫХ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРАХ

1. АВСТРИЙСКАЯ ОСОБЕННОСТЬ: В Австрии коллективные соглашения, даже если они ограничены определенной областью или отраслью, могут быть заключены только самим профсоюзом. Переговоры проводятся 13 профсоюзами, состоящими в национальном профцентре OEGB. Эти отдельные профсоюзы ведут переговоры, а единственный орган, который уполномочен подписать соглашения, это Федерация профсоюзов Австрии. Политика коллективных переговоров, таким образом, не централизована, а децентрализована и осуществляется отдельными профсоюзами, их отраслями и профессиональными группами. В переговорах обычно принимают участие рабочие комитеты каждой отрасли. Что касается работодателя, то задача заключения коллективного соглашения – это задача Торгово-промышленной палаты.

2. ДЕЦЕНТРАЛИЗАЦИЯ В ГОЛЛАНДИИ: С конца 1990-х годов система коллективных переговоров на уровне отрасли и компании постоянно меняется. Все компании отрасли, имеющей общее коллективное соглашение, по-прежнему выполняют условия центрального соглашения (ЦС). Однако в рамках центрального соглашения все более становится возможным сделать выбор как компаниям, так и отдельным работникам. Коллективное соглашение можно разделить на части «А» и «В». Часть «А» является обязательной (например, зарплата), в то время как часть «В» касается положений, которые могут быть реализованы на уровне компании или даже на индивидуальном уровне. Среди примеров – услуги по уходу за детьми, неполный рабочий график, стратегии по ликвидации сексуальных притеснений, рабочие демократии, ранний выход на пенсию. Такой процесс называется децентрализация. Еще одно нововведение – это “ЦС a la Carte”

(Меню): как в ресторане работники могут выбрать более короткую рабочую неделю, уход за детьми, отпуск по уходу за ребенком, более длительный ежегодный отпуск, а также материальные вопросы, так, например, рабочими часами можно заплатить за компьютер или велосипед. Центральные профсоюзы, такие как FNV, ежегодно анализируют результаты. Они также разрабатывают учебные материалы и обеспечивают работникам обучение. Производственные советы и членские профсоюзные группы могут также проводить переговоры по части «В» ЦС. Такая децентрализованная система была введена для проведения законов, касающихся таких вопросов как право отдельного работника на неполную занятость, услуги по уходу за детьми, рабочие графики и защита от притеснений на рабочем месте.

3. «СОЦИАЛЬНЫЕ ГЛАВЫ» В ДАНИИ: В 1995 году большая часть социальных партнеров вставила в коллективные соглашения «социальные главы». Целью такого проекта было повышение уровня трудоустройства лиц с ограниченными трудовыми возможностями – лица давно безработные, инвалиды, пожилые люди. Создание таких рабочих мест должно развивать трудоустройство и не должно, таким образом, затрагивать работающих лиц. Социальные партнеры договорились сформировать рабочие группы и комитеты с целью внесения данной инициативы и опубликования информации. В государственном секторе Министерство финансов и Федерация профсоюзов государственных работников вставили «социальную главу» в коллективное соглашение 1995 года. Она постановляет, что «чрезвычайное» трудоустройство не должно приводить к увольнению уже работающих лиц; в определенных условиях возможна неполная занятость, работники с ограниченными возможностями и лица, рано вышедшие на пенсию, могут быть наняты на «специальных» условиях; должны быть предприняты меры, чтобы мотивировать учреждения/компании соглашаться на просьбы пожилых работников работать на особых условиях (т.е. частичный ранний выход на пенсию); а также должны быть предприняты меры, чтобы мотивировать учреждения/компании увеличить трудоустройство работников, охваченных социальными программами и стратегиями, касающимися рынка труда.

4. ВВОДНЫЕ ПАРАГРАФЫ В ГЕРМАНИИ: Интересно, что с 1993 года в Германии социальные партнеры заключают разнообразные «соглашения по защите занятости» на отраслевом уровне. Все эти соглашения составлены по единой модели: они включают вводный параграф, позволяющий компаниям заключать соглашения на уровне предприятия, предусматривающее существенное сокращение рабочего времени (в среднем на 20%) и соответствующее временное сокращение ежемесячной оплаты труда. В обмен работодатели гарантируют, что не будут увольнять работников в течение периода сокращенного рабочего времени. Более того, в 1997 году вопрос о сокращении общего рабочего стажа посредством частичного выхода на пенсию стал важным пунктом переговоров. В некоторые отраслевые соглашения социальные партнеры также включили вводные параграфы по оплате труда, позволяя компаниям в определенных обстоятельствах (например, возможное банкротство) платить своим работникам зарплату ниже уровня минимальной оплаты труда. В обмен работодатель гарантирует занятость на время сокращенной оплаты труда. В дополнение, некоторые отраслевые соглашения включают схемы сниженной оплаты труда для специальных целевых групп, таких как впервые трудоустроенные работники или работники, долгое время не занятые.

ЗАДАНИЕ 6: ОТРАСЛЕВЫЕ КОЛЛЕКТИВНЫЕ СОГЛАШЕНИЯ

Цели:
-Узнать о существующих тенденциях и возможных угрозах
-Найти и обсудить гендерные аспекты, которые можно включить в отраслевые коллективные переговоры.

Методика:
-Работа в группах
-Дебаты

Задачи:
1. Работая в группе:
а. Прочитайте полученный пример ситуации
б. Обсудите его в группе, обратите особое внимание на комплексный подход к вопросам гендерного равенства
в. Напишите на флипчарте 5 основных моментов, которые вы узнали из этого примера
г. Не забудьте выбрать представителя своей группы (используйте слайды и маркеры для подготовки отчета).

2. «Дебаты телевизионного типа» по положению дел в отраслевых коллективных переговорах в вашей стране
Роли:
а. Ведущий дебатов (подготовьте несколько вопросов по теме дебатов)
б. Представитель организации работодателей. Он должен выступать против отраслевых переговоров. В них нет необходимости. Достаточно проводить переговоры на уровне компании.
в. Представитель профсоюзов. Он должен выступать в поддержку отраслевых коллективных переговоров (подготовьте несколько аргументов)
г. Представитель профсоюзной женской структуры. Он должен объяснить, почему отраслевые коллективные переговоры важны с гендерной точки зрения (подготовьте несколько аргументов)

Время:
Задача 1: 30 минут
Задача 2: 20 минут

Советы преподавателю:

1. *Предложение: за день до занятия попросите четверых добровольцев подготовить сообщения на основе Раздаточного материала 5. Распределите текст между ними и попросите подготовить пятиминутные сообщения (попросите использовать слайды или плакаты в качестве иллюстраций к их докладам).*
2. *После доклада переходите к Задаче 1: разделите участников на 3 группы при помощи маленьких карточек (на 1/3 из них напишите Западная Европа, еще на 1/3 – ЦВЕ и на последней 1/3 – равная оплата труда). Те, кто получает Западную Европу, работают по Примеру 1 (Германия); ЦВЕ – Пример 2 (Болгария и Эстония); а те, у кого карточки, на которых написано «равная оплата труда» - Пример 3.*
3. *Объясните задачи, напомните о времени – около 30 минут; покажите участникам, где им расположиться.*
4. *Отчеты должны включать: краткое сообщение на основе их примера и описание 5 основных вопросов.*
5. *Объясните, что это задание является вступлением к Задаче 2 – дебатам.*
6. *После докладов объясните Задачу 2: теледебаты. Вы можете попросить провести дебаты тех же участников, которые делали сообщения в начале сессии, или можете задействовать других участников (Помните, что это должно быть определено ДО проведения Задания)*
7. *Распределите роли и объясните каждую роль.*
8. *Попросите «ведущего» подвести итоги дебатов через 15-20 минут, подчеркнув наиболее важные проблемы, поднятые в ходе дебатов.*

***Общее время**: 1 час 30 минут (Презентации на основе Раздаточного материала 5 – 25 минут, работа в группах – 30 минут, отчеты – 15-20 минут, дебаты и подведение итогов – 20 минут).*

***ВНИМАНИЕ**:*

1. *На это занятие было бы хорошо пригласить внешнего спикера или человека, знакомого с ситуацией в отраслевых коллективных переговорах в вашей стране, который бы мог сделать сообщение после проведения Задания. Если такой возможности нет, то преподаватель должен сам подготовить сообщение.*
2. *В любом случае вы должны подготовить ОТДЕЛЬНЫЙ РАЗДАТОЧНЫЙ МАТЕРИАЛ для участников, который должен включать:*

- правовые рамки отраслевых коллективных переговоров
- уровень охвата (сколько соглашений, сколько охвачено работников и т.д.)
- тенденции
- угрозы, и т.д.

ПРИМЕР
для группы 1

ЗАПАДНАЯ ЕВРОПА - Германия

Угроза модели отраслевых переговоров

С начала 1990-х годов отраслевые коллективные переговоры в Германии находились под все возрастающим давлением со стороны работодателей, которые требовали, чтобы нормы, предъявляемые к условиям труда, δ в большей степени определялись компаниями. Вследствие этого последние несколько лет социальные партнеры все чаще включают в отраслевые коллективные соглашения «вводные статьи» (о заработной плате, жаловании и других выплатах, продолжительности рабочего дня, относительно конкретных групп сотрудников или компаний). Благодаря вводным статьям, ряд компаний до определенной степени может отходить от норм, установленных в коллективном соглашении. В целом, **вводные статьи привели к дальнейшей децентрализации коллективных переговоров,** что в долгосрочной перспективе может угрожать основам традиционной системы переговоров в Германии.

Немецкая система коллективных переговоров, сложившаяся в послевоенные годы, **главным образом основана на отраслевых коллективных переговорах** между достаточно сильными коллективными организациями, например, отраслевыми профсоюзами и ассоциациями работодателей. В результате «исторического компромисса» между капиталом и рабочей силой, немецкие коллективные переговоры создали систему положений о солидарности, которые гарантировали определенный уровень заработной платы, независимо от экономической эффективности конкретной компании, и поэтому в определенной степени вывели вопрос о заработной плате и условиях руда за пределы рыночной конкуренции. Сегодня действие отраслевых коллективных соглашений все еще распространяется на около трех четвертей немецких служащих.

Однако в свете текущей общественной дискуссии немецкая система коллективных переговоров выглядит все более и более устаревшей. Фундаментальные изменения в экономических и политических условиях оказывают все больше давления на эту систему:

- **растущая глобализация,** видимо, ведет к новой мобильности капитала, благодаря чему компаниям становится все проще уходить от выполнения отраслевых коллективных соглашений (например, перенося производство). Глобализация вновь делает зарплаты предметом конкуренции.
- растущая международная конкуренция ведет к постоянной реструктуризации среди компаний, стремящихся сократить расходы, и поэтому способствует **тенденции уходить от коллективных соглашений,** которые считаются слишком дорогими и строгими;
- постоянный **рост безработицы ослабляет положение профсоюзов** и даже приводит к тому, что представители трудящихся на уровне предприятий часто готовы принять условия труда ниже стандартов, установленных в коллективном соглашении;
- новые формы организации труда не укладываются в классификации в традиционных коллективных соглашениях (например, различение между квалифицированными и неквалифицированными работниками) и требуют более конкретных положений;
- профсоюзы и организации работодателей теряют своих членов, что **ослабляет организационную основу отраслевых коллективных переговоров;**
- в результате глубокого кризиса экономики в Восточной Германии, переходные отраслевые коллективные переговоры никогда не достигли здесь такой стабильности, как на западе. В то же время в некоторых отраслях отраслевые коллективные переговоры были значительно ослаблены, что оказало существенное влияние на положение на западе; и
- **рост влияния «неолиберальной» идеологии** ставит обе стороны в коллективных переговорах в оборонительную позицию и препятствует политическому признанию отраслевых коллективных переговоров.

В результате этих изменений участники коллективных переговоров все чаще склоняются к тому, что коллективные переговоры в Германии требуют существенных реформ, чтобы сделать систему более гибкой и добиться более дифференцированного подхода в зависимости от конкретных потребностей каждой компании. Однако пока что только меньшая часть трудящихся стремится к коренному переходу коллективных переговоров на уровень предприятия. Напротив, профсоюзы, ассоциации работодателей и даже большая часть трудящихся все еще хотят продолжать переговоры на уровне отрасли, однако ограничить рассматриваемый на них круг вопросов и в то же время создать больше возможностей для (дополнительных) переговоров на уровне предприятия.

Пока что можно говорить о следующих изменениях:

- **количество трудящихся, на которых распространяется действие коллективных соглашений, существенно сократилось**, а число коллективных соглашений на уровне компании продолжает расти
- в связи с **заключением большего количества так называемых «вводных статей»**, которые позволяют компаниям отходить от норм, установленных в коллективных соглашения при определенных условиях, существенно увеличилась гибкость в рамках отраслевых соглашений, и вводными статьями сейчас пользуются более трети компаний; и
- многие компании создали так называемый «договор предприятия о занятости», по которому сотрудники пошли на уступки в отношении заработной платы и условий труда в обмен на ограниченные гарантии занятности, предоставленные работодателями. Хотя многие из этих договоров рассматривают вопросы, не вошедшие в коллективные соглашения (например, дополнительные выплаты работникам компании) или содержат существующую вводную формулу, все больше договоров более или менее открыто противоречат нормам, установленным в коллективных соглашениях.

Подводя итоги, можно сказать, что все эти **изменения ослабили важность отраслевого регулирования** по сравнению с регулированием на уровне предприятия. Несмотря на все эти изменения в практике коллективных переговоров, продолжаются споры о том, остается ли система переговоров в Германии по-прежнему слишком строгой. Большое число немецких экономистов придерживаются «неоклассической» точки зрения и видят в системе переговоров основную причину невозможности сократить массовую безработицу в Германии. Например, в октябре 2003 года Консультативный совет по экономике при Министерстве Экономики и Труда принял подробное заявление о системе переговоров в Германии, в которой он призывал к изменениям в Акте о коллективных соглашениях. Консультанты по экономике предложили новые законодательные положения, по которым все коллективные соглашения на уровне отрасли должны включать вводную формулу, чтобы дать возможность предприятиям отходить от установленных коллективным соглашением норм.

Аргументы сторонников большей децентрализации коллективных переговоров, однако, во многих отношениях не безупречны. Во-первых, представление о немецкой системе коллективных переговоров как жесткой форме регулирования, которая не принимает во внимание конкретные потребности компаний, во многом политический миф. В настоящий момент **действует более 57 000 коллективных соглашений и отраслевые соглашения более чем в 300 отраслях.** Кроме того, почти все крупные отраслевые соглашения теперь содержат вводные формулы, позволяющие предприятиям адаптировать нормы, устанавливаемые коллективным соглашениям, к своим конкретным нуждам. Во-вторых, если гибкость соглашений не является главной проблемой немецкой системы коллективных переговоров, возможно, как утверждают немецкие работодатели, нормы труда и затраты на заработную плату слишком высоки. Однако за последние годы рост заработной платы в Германии был крайне низким. Как показывает сравнение с другими странами, представление о том, что более децентрализованная система переговоров приведет к снижению расходов на заработную плату, также является мифом. Напротив, наиболее радикальная децентрализация немецкой системы переговоров будет означать, что советы на предприятиях получат право объявлять забастовку, что может привести к фундаментальному изменению в промышленных отношениях в Германии. Наконец, третьим **мифом является представление о том, что более децентрализованные переговоры позволят сохранить занятость или создать новые рабочие места.** Так называемые «договоры предприятий о занятости» могут помочь сохранить рабочие места в конкретной компании. Однако сокращение расходов на заработную плату в результате уступок, сделанных сотрудниками, создает давление на конкурирующие компании, которые либо должны стремиться к аналогичным уступкам, либо могут столкнуться с экономическими сложностями и с конце концов пойти на увольнения. Учитывая последние изменения в экономике Германии, главная причина низкого роста и высокого процента безработицы состоит не столько в структуре рынка труда, сколько в неудовлетворительной макроэкономической политике.

(Источник: Thorsten Schulten, Institute for Economic and Social Research, WSI; а также обзор EIRO)

Задания:

1. **Внимательно прочитайте текст примера.**
2. **Немецкая модель отраслевых коллективных переговоров нашла мировое признание. Сейчас она столкнулась с многочисленными сложностями. Наблюдаются ли аналогичные тенденции в вашей стране?**
3. **Напишите на флипчарте 5 главных фактов, которые вы узнали из этого примера. Сделайте доклад в аудитории.**

ПРИМЕР

Для группы 2

ЦЕНТРАЛЬНАЯ И ВОСТОЧНАЯ ЕВРОПА – Болгария и Эстония

Бедные работодатели и уменьшение плотности профсоюзов

БОЛГАРИЯ: Изменения в болгарском трудовом законодательстве, сделанные в марте 2001 года, способствовали сотрудничеству между социальными партнерами на уровне отрасли и, особенно, коллективным переговорам. Это привело к развитию отраслевых переговоров, и в 2002-2003 году на уровне отрасли было подписано 63 новых коллективных соглашения, распространяющихся предположительно на 40% трудящихся.

Во-первых, судя по всему, сторонам-участникам переговоров, представительным организациям работодателей и профсоюзам, удалось сохранить коллективные переговоров почти во всех отраслях в течение переходного периода. В 2001-2002 году было подписано всего 56 отраслевых коллективных соглашений, число которых в 2002-2003 году возросло на 12% и достигло 63 (9 отраслевых и 54 профессиональных соглашения), так что под их действие подпадает примерно 40% всех трудящихся. В более чем 75% случаев стороны согласились на максимальный разрешенный законом срок действия коллективных соглашений, составляющий два года, что соответствует общей тенденции к более долгосрочным соглашениям, наблюдаемой во всех странах Европы и в мире. Вторым важным изменением в отраслевом социальном диалоге стало создание и начало в 2003 году нового двухстороннего механизма посредничества и добровольного арбитража в спорах. Ряд положений, включенных социальными партнерами в коллективные соглашения, все более эффективно устанавливают минимально допустимые нормы в отрасли по самым важным аспектам труда и промышленных отношений.

Коллективные переговоры на уровне отрасли сталкиваются с рядом сложностей, которые сказываются на качестве и процесса переговоров и достигнутых соглашений.

В частности:

- не существует **четкого определения терминов «отрасль» и «сектор».** Установленная государственная классификация отраслей используется в статистических целях и затрудняет структуризацию и развитие отраслевого диалога, а также созданных для этого административных структур.
- **правительство,** и в частности Министр Труда, **не применяет** положения Трудового Кодекса, которые позволяют **распространять действие коллективных соглашений на все предприятия в отрасли,** даже если этого требуют социальные партнеры. Это говорит о недостатке политической воли;
- **плохо организованные организации работодателей на уровне отрасли и сектора** препятствуют социальному диалогу. Работодатели часто предпочитают не вступать в организации работодателей, чтобы оставаться в стороне от процесса коллективных переговоров и избежать необходимости выполнять социальное соглашение. Существует также постоянная проблема фирм, которые состоят в нескольких организациях работодателей, а также низкого процента членства в других отраслевых структурах и недостаточное участие малых и средних предприятий. И, наконец, некоторые работодатели предпринимают **антипрофсоюзные меры,** считая социальный диалог и коллективные переговоры устаревшей концепцией.
- в 2003 году, уже второй год подряд, работодатели не смогли подписать готовое национальное соглашение о процедурной стороне отраслевых соглашений;
- одна из главных проблем профсоюзов на отраслевом уровне состоит в сборе информации об экономическом и финансовом положении в их отрасли и перспективах; а также
- недостаток **законодательных требований к подписанию коллективных соглашений** иногда затягивает процесс переговоров и лишает его эффективности.

Существует тенденция в сторону большей открытости дискуссий между социальными партнерами, в ряде случаев крупнейшие представительные организации защищали свою точку зрения в национальных дискуссиях, на круглых столах, отраслевых конференциях и т.д. в открытом обсуждении. Наряду с децентрализацией диалога до уровня компании это положительное изменение.

ЭСТОНИЯ: В Эстонии существует относительно хорошо развитая система трехстороннего диалога и переговоров на национальном уровне, однако двухсторонние коллективные переговоры на уровне отрасли и предприятия ведутся все еще в ограниченном числе случаев. Общий процент сотрудников, на которых распространяется действие коллективных переговоров, составляет 28%; отраслевых соглашений мало, а коллективные соглашения на уровне предприятия существуют только на небольшом проценте предприятий. Классические отраслевые коллективные соглашения, существующие во многих странах-членах ЕС, в Эстонии ограничиваются транспортом. Существует также ряд отраслевых соглашений, которые в чем-то нетипичны, поскольку данная отрасль монополизирована одной государственной компанией, как например, в нефтяной отрасли, горной промышленности, электроснабжении, железнодорожных перевозках и почтовом обслуживании, или работодателем является государство, например, соглашение между EAKL, основной конфедерацией профсоюзов, и правительством о заработной плате государственных служащих.

Закон **не предусматривает обязательства работодателей начинать переговоры** с целью заключения коллективного соглашения, а также права сотрудников требовать начала переговоров или заключения соглашения. Хотя процедура переговоров по коллективному соглашению определена законом, закон не оговаривает составление или заключение «временного протокола», сроки, место или время проведения переговоров или их продолжительность. Коллективное соглашение действует для всех членов организации, заключившей соглашение, если иное не оговорено в соглашении.

С июня 2000 года действие отраслевых коллективных соглашений **может быть указом распространено на все предприятия и трудящихся в отрасли,** даже если они не являются членами организаций, заключивших соглашение. Срок **действия коллективных соглашений составляет один год,** если не указано иное. В течение срока действия соглашения действует **положение о мире**, препятствующее объявлению забастовки. Каждый год, пока еще действительно старое соглашение, необходимо заключать новое соглашение. По истечении срока действия коллективного соглашения, стороны должны соблюдать условия данного соглашения до вступления в силу нового соглашения, за исключением обязательства воздерживаться от объявления забастовки или локаута.

Отраслевые коллективные соглашения наиболее часто подписываются на транспорте, в инженерной промышленности, пищевой промышленности, деревообрабатывающей промышленности, текстильной легкой промышленности и химической промышленности. На уровне отрасли **большая часть соглашений заключается для государственных предприятий или бывших государственных предприятий.** Главная тема отраслевых соглашений остается такой же, как и в коллективных соглашениях на предприятиях – оплата труда сотрудников. К другим вопросам относятся безопасность и компенсация в случае производственной травмы. В некоторых отраслях, например, производстве, торговом судоходстве и рыболовстве, не существует отраслевой организации работодателей, поэтому заключение отраслевых соглашений невозможно.

Количество коллективных соглашений, заключенных на уровне отрасли, достаточно невелико. В 2003 году пять отделений профсоюзов, входящих в состав EAKL, заключили соглашения, под действие которых подпадают 10 900 членов профсоюзов и всего 16 300 трудящихся. Шесть отделений другой конфедерации, TALO, также заключили отраслевые соглашения.

Согласно официальному реестру коллективных соглашений, количество зарегистрированных коллективных соглашений на уровне предприятия в 2003 году составляет 130 соглашений. Однако это число сократилось за последние годы и очень невелико, учитывая тот факт, что существует примерно 40 000 юридических лиц разного характера. Соглашения на уровне предприятия распространяются на примерно 53 160 работников. Как уже говорилось выше, общая степень охвата коллективных соглашений очень невелика и составляет около 28% от всех трудящихся. **Низкий уровень членства в профсоюзах** (около 10%) сопровождается низким уровнем охвата коллективных переговоров. Это говорит о том, что существует мало обязательных коллективных соглашений выше уровня предприятия, и действие этих соглашений не может быть распространено на других трудящихся (существует всего три соглашения, действие которых было распространено на других трудящихся), а их степень охвата очень низкая.

Задания:

1. **Прочитайте текст примера, который относится к вашему региону.**
2. **Наблюдаются ли аналогичные тенденции в вашей стране.**
3. **Напишите на флипчарте 5 главных фактов, которые вы узнали из этого примера.**
4. **Сделайте доклад в аудитории.**

ПРИМЕР

Для группы 3

PSI: Соблюдение принципа равного вознаграждения в отраслевых коллективных соглашения

В идеальном мире переговоры о равном вознаграждении – это самый важный способ добиться равного вознаграждения. Это предполагает, что женщины организованы и представлены в профсоюзных структурах, ведущих переговоры, и что существует система переговоров. В действительности женщины не всегда оказываются за столом переговоров, а вопросы оплаты труда женщин на коллективных переговорах обычно не рассматриваются.

В ходе исследования о равном вознаграждении, проведенное PSI, выяснилось, что:

- коллективные соглашения являются наиболее важным механизмом определения заработных плат;
- многие профсоюзы используют коллективные переговоры, чтобы показать различия в размере заработной платы или предотвратить их появление;
- существует значительные различия в том, в какой степени трудящиеся подпадают под действие коллективных переговоров;
- включение вопросов о равном вознаграждение может иметь положительные последствия для организации труда, развития навыков и промышленных отношений;
- коллективные соглашения, заключенные централизованно, могут способствовать равному вознаграждению, в то время как децентрализованные переговоры могут иметь противоположный результат.

В странах Центральной и Восточной Европы укрепление коллективных переговоров является жизненно важной задачей для устранения дискриминации, обеспечения равных возможностей и равного вознаграждения, особенно поскольку женщины составляют в государственном секторе большинство. Например, в Латвии переговоры о равном вознаграждении состоялись на различных уровнях и не были часть процесса обсуждения заработной платы. Обсуждение большего увеличения заработной платы для низкооплачиваемых государственных служащих в здравоохранении и образовании позволило добиться равного вознаграждения.

Примеры включения вопросов о равном вознаграждении в коллективные переговоры

- Проект проверки коллективных соглашений с точки зрения внимания к гендерным аспектам для привлечения внимания к вопросам равного вознаграждения среди участников коллективных переговоров. Перечень требований для подобной проверки с самого начала обеспечивает отсутствие дискриминации в соглашении (VerDi, Германия)
- Кампания по привлечению внимания к тому, чтобы вопрос о равном вознаграждении являлся центральной составляющей коллективных переговоров в условиях децентрализации переговоров до местного уровня. (SKTF, Швеция)

Новая структура заработной платы и тарификации в местном самоуправлении, Соглашение о едином статусе, основанное на принципах равного вознаграждения. Существует принятая на национальном уровне схема оценки должности, которая учитывает такие женские особенности, как забота и коммуникабельность, а также пересматривает отношение к таким видам деятельности, как уход на дому. Система оценки должностей объединила ручной и неручной труд в одну категорию и еще больше способствовала равному вознаграждению. (Unison, Великобритания)

ЛАТВИЯ:

Низкая заработная плата связана с неравным вознаграждением

Низкие заработные платы являются существенной проблемой в здравоохранении и в образовании, где работает большое количество женщин. Устранение низких заработных плат для латвийских профсоюзов является способом добиться равного вознаграждения. Конфедерация профсоюзов LBAS обратилась к профсоюзам с призывом включать гендерный аспект во все виды их деятельности, включая переговоры о заработной плате. Несмотря на центральное соглашение, устанавливающее минимальную заработную плату для персонала здравоохранительных учреждений и органов социального обеспечения, а также равное вознаграждение за равноценный труд, гарантированное Трудовым Кодексом, она не достаточна для приобретения основной потребительской корзины и меньше прожиточного минимума. Программа действий Профсоюза работников здравоохранения и социального обеспечения (TUHSC) на 200-2005 годы предполагает достижения равного вознаграждения путем введения равного вознаграждения за равноценный труд; увеличение бюджетных средств, выделенных на здравоохранение, на 1% от ВВП, рост заработной платы работников здравоохранения и поддержку образования и обучения. TUHSC также организовал пикет с требованием увеличить основную заработную плату медсестер. Это требование было включено в Генеральное соглашение и привело к выделению дополнительных средств

здравоохранительным учреждениям. В связи с задолженностью этих учреждений дополнительные средства не всегда идут на выплату повышенной заработной платы медсестрам и другим работникам. В ответ на это THUSC обратился к правительству с просьбой выделить дополнительные 23 миллиона долларов на дополнительное повышение заработной платы работникам здравоохранения.

НОРВЕГИЯ: Достижение соглашения о дополнительном повышении заработной платы для низкооплачиваемых категорий трудящихся, большинство из которых составляют женщины, стало возможным в Норвегии. В случае общего повышения заработной платы всем трудящимся, женщины пользуются преимуществом благодаря более высокому положению в тарифной сетке. В 1995 году профсоюз государственных служащих в своем отраслевом соглашении добился увеличения заработной платы для групп профессий, в которых женщины составляют не менее 75%. При дальнейших переговорах о заработной плате, это было исправлено введением дополнительных категорий в тарифной сетке.

В **ФИНЛЯНДИИ** отраслевые коллективные соглашения на 2000-2001 год предусматривают специальное пособие для обеспечения равноправия в каждой отрасли, на основе доли женщин в коллективном соглашении в данном секторе. Результаты могут быть использованы для заключения соглашения; если соглашение не заключено, эта сумма выплачивается как общее повышение на основе доли. Задача этой схемы корректировать дисбаланс между низкооплачиваемыми отраслями и решить вопрос о низкооплачиваемых женщин, учитывая их должностные обязанности и обучение/образование.

(Источники: Pay Equity Now! Pay Equity Resource Package, J.Pillinger, PSI, France)

Задания:

1. **Прочитайте приведенный текст и примеры.**
2. **Наблюдаются ли аналогичные тенденции в вашей стране? Используете ли вы отраслевые коллективные переговоры для включения гендерных вопросов и вопросов равноправия, например, равного вознаграждения?**
3. **Если да, то какие гендерные вопросы и вопросы равноправия рассматриваются в ваших отраслевых соглашениях? (составьте список)**
   Если нет, то какие гендерные вопросы и вопросы равноправия могли бы рассматриваться в ваших отраслевых соглашениях? (составьте список)
4. **Напишите на флипчарте 5 главных фактов, которые вы узнали из этого примера.**
5. **Сделайте доклад в аудитории.**

Согласно отчету Европейской Комиссии за 2002 год о трудовых отношениях в Европе, отраслевые коллективные соглашения в странах с переходной экономикой имеют скорее общий характер и являются своего рода фундаментом дальнейших отношений. Отраслевые коллективные соглашения главным образом (Венгрия, Польша и Словакия) содержат **рекомендации** относительно ведения переговоров на более низких уровнях, а не конкретные условия, которые социальные партнеры на более низком уровне должны соблюдать в собственных переговорах и коллективных договорах. Эти рекомендации часто сформулированы в общем виде или носят разъяснительный характер и поэтому **не могут считаться общими указаниями или основными принципами**.

Отсутствие обязательных условий, по мнению профсоюзов, является **слабый местом отраслевых соглашений**, поскольку организации работодателей, например, Союз промышленности и транспорта Чехии, публично заявляют, что движение в сторону подобных необязательных соглашений является необходимым для заключения отраслевого соглашения как такового.

Другая существующая на сегодняшний день проблема состоит в том, что наличие целого ряда названий для отраслевых соглашений, как например, «отраслевое коллективное соглашение», «подотраслевое соглашения», «соглашение между несколькими работодателями», часто становится источником недоразумений и дает работодателям возможность избежать настоящих отраслевых переговоров.

Отраслевые коллективные соглашения часто просто **повторяют положения законодательства** (закрепленные Трудовыми Кодексами или другими законодательными актами, относящимися к труду и занятости) и содержат очень мало или вообще не содержат положений, отражающих компромисс, достигнутый в ходе переговоров (Словакия). Это соответствует прежней **социалистической традиции, в которой коллективные переговоры имели формальное значение, а коллективные соглашения не имели фактического содержания.**

Вопреки установившейся в регионе практике, положения отраслевых соглашений должны выходить за рамки положений законодательства и накладывать **дополнительные обязательства на работодателя**, а также **устанавливать новые права и более высокие нормы,** а также льготы, гарантированные трудящимся!

Предметом соглашений на уровне отрасли могли бы стать следующие вопросы, которые редко рассматриваются как таковые: **условия труда; вопросы гигиены и охраны труда на рабочем месте; защита трудящихся в случае реструктуризации отрасли; социальные условия; обучение и переобучение; разрешение споров в отрасли;** а также совместный контроль над соблюдением отраслевого соглашения.

В том, что касается заработной платы, отраслевые коллективные соглашения обычно ограничиваются общими положениями (например, **минимальная заработная плата в отрасли** или **средний годовой рост заработной платы), подробности которых решаются на уровне переговоров на предприятии** (Венгрия, Словакия, Словения).

Анализ отраслевых соглашений, существующих в регионе, выполненный для отчета Европейской Комиссии за 2002 год по промышленным отношениям в Европе, **продемонстрировал отсутствие оригинальности**, которая бы выражалась в обсуждении на переговорах менее стандартных проблем или новых подходах к этим проблемам. Необходимо также подчеркнуть, что в них **почти полностью отсутствует комплексный подход к вопросам гендерного равенства!** (в них практические не затрагиваются гендерные проблемы) Обычно они сформулированы в таком общем виде, что не касаются реальных проблем трудящихся мужского или женского пола.

Поскольку отраслевые коллективные соглашения часто содержат общие и иногда «гибкие» положения (например, рекомендации), **контроль над их соблюдением носит, безусловно,**

политический, а не юридический характер. На практике соблюдение соглашения гарантирует только добросовестность сторон, подписавших данное соглашение. Удивительно, однако, то, что даже подписавшие стороны высказывают лишь ограниченный интерес к контролю над соблюдением отраслевых соглашений. Сами соглашения также не содержат конкретных механизмов контроля.

К сожалению, достаточно большое число отраслевых профсоюзов/федераций не придают должного значения отраслевым переговорам, утверждая, что их политика заключения договоров на уровне компании (которых существует сотни, однако территория их охвата невысока) дает результаты! Например, в Литве и Косово отраслевые коллективные соглашения отсутствуют и не являются первостепенной задачей профсоюзов, что не очень выгодно для профсоюзов, поскольку **заключая одно отраслевое соглашение, распространяющееся на всех трудящихся в отрасли, профсоюзы добиваются большей степени охвата, затратив при этом меньше времени и сил.**

В то же время Европейская стратегия занятости ЕС в редакции 2003 года **определяет 10 основных задач («заповедей»):** 1. Дополнительные навыки. 2. Постоянное повышение квалификации и профессиональный рост. 3. Равноправие полов. 4. Соблюдение гигиены и безопасности труда на рабочем месте. 5. Гибкость и надежность. 6. Возможность доступа к рынку труда. 7. Гармоничное сочетание работы и частной жизни. 8.Социальный диалог и участие трудящихся. 9. Разнообразие и отсутствие дискриминации, и 10. Общая эффективность труда, - как составляющие, необходимые для повышения качества работы, к которым нужно стремиться с помощью совместной работы всех сторон и, в частности, путем социального диалога, особенно на уровне отрасли.

> **Профсоюзы в странах с переходной экономикой должны «переписать» свою стратегию ведения отраслевых коллективных переговоров, сделать их больше чем просто общими принципами или декларацией, ввести обязательные положения, а также больше вопросов, вытекающих из нового отношения к трудовой деятельности.**

ЗАДАНИЕ 7: УЛУЧШЕНИЕ СОДЕРЖАНИЯ ОТРАСЛЕВЫХ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ

Цели:

- Сравнить содержание существующих отраслевых коллективных соглашений
- Улучшить их содержание, особенно с точки зрения гендерных вопросов

Методика:

- Индивидуальная работа
- Обсуждение

Задачи:

1. Представьте содержание коллективного соглашения в вашей отрасли (если таковое существует).
2. Рассматриваются ли в вашем коллективном соглашении вопросы равноправия полов, совмещения работы и семьи и т.д.?
3. Что можно было бы добавить, чтобы сделать соглашение лучше?

Время: 1 час

Советы преподавателю:
***ПРИМЕЧАНИЕ**:*
В приглашении на семинар попросите участников принести с собой коллективное соглашение, существующее в их отрасли. В начале курса убедитесь, что они выполнили вашу просьбу. Если это так, объясните, что им предстоит представить свои соглашения на занятии и нужно подготовиться к презентации. Приготовьте также 2-3 образца отраслевых коллективных соглашений, на тот случай, если участники не принесут свои. В этом случае раздайте ваши соглашения 2-3 участникам (по одному экземпляру каждому) и попросите их подготовить презентацию по этому соглашению.

1. *После презентации на основе Раздаточного материала 6 попросите участников представить содержание отраслевых коллективных соглашений, которые они принесли с собой (только основные рассматриваемые вопросы). Если ни один участник не принес с собой соглашение, воспользуйтесь предложенным выше решением (см. примечание).*
2. *Для выполнения этого задания подготовьте 2 флипчарта (или разделите один на две половины):*
   Первый: Фактическое содержание. Второй: что можно добавить (попросите участников особое внимание обратить на комплексный подход к вопросам гендерного равенства).
   Во время презентации содержания соглашений записывайте ключевые моменты на первом флипчарте.
   Затем перейдите ко второму флипчарту и спросите участников: Что можно добавить к отраслевым соглашениям, чтобы сделать их лучше (попросите их особое внимание уделять гендерным вопросам)?
   Затем попросите одного из участников записать ключевые моменты на втором флипчарте.
   Не забудьте подвести итоги, зачитав списки на обоих флипчартах: подчеркните ключевые моменты и при необходимости добавьте свои предложения, как можно улучшить содержание с точки зрения гендерных вопросов.

Общее время: *Около 1 часа (в зависимости от количества соглашений, принесенных участниками).*

ЗАДАНИЕ 8: «ЖИВАЯ СКУЛЬПТУРА»

Цели:

- Снять напряжение и усталость
- Подготовить участников к вечерней сессии
- Сплотить группу

Методика:

- Работа в группах
- Обсуждение

Задачи:

1. Работая в группе, подготовьтесь изобразить «живую скульптуру» (с участием всех членов группы или некоторых из них) на любую профсоюзную тему.

Для этого вам нужно:

- решить, ЧТО вы будете изображать
- и КАК вы назовете скульптуру (коротко)

2. Затем изобразите «скульптуру» в аудитории и предложите другим группам угадать, что вы изображаете (у них весть три попытки).
3. После этого ваша очередь угадывать, что представляет другая группа (или группы).
4. Победителем становится группа, угадавшая, что изображает скульптура.
5. Спросите участников, какие выводы они сделали из этого задания.

Время: 10 минут

Советы преподавателю:

Примечание: это задание можно выполнять в любое время во время любого занятия, поскольку оно предназначено для отдыха, снятия напряжения, укрепления командного духа в группе и т.д.

1. *Разделите участников на 2-3 небольшие группы (в зависимости от размера группы).*
2. *Объясните задание и дайте время на подготовку – 7-8 минут.*
3. *После этого участники должны представить «скульптуру» перед другими группами, которые в свою очередь должны угадать, что перед ними изображено.*

Общее время: *около 20 минут.*

ЗАДАНИЕ 9: РАСПРОСТРАНЕНИЕ ДЕЙСТВИЯ СОГЛАШЕНИЙ, ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОСТЬ ПРОФСОЮЗОВ И ЗАБАСТОВКА

Цели:

- Больше узнать о распространении действия соглашений, представительности профсоюзов и забастовках в отраслевых коллективных переговорах

Методика:

- Работа в группах

Задачи:

1. Работая в группе:
- Прочитайте выданный вам пример
- Обсудите и ответьте на вопросы, приведенные под описанием примера
2. Не забудьте выбрать участника, который будет представлять отчет вашей группы на занятии (при подготовке отчета используйте прозрачные пленки для проектора и маркеры).

Время: 30 минут

Советы преподавателю:

ПРИМЕЧАНИЕ:

При выполнении этого задания добавьте к каждому из приведенных примеров описание примера из вашей страны (не более полстраницы).

Ознакомьтесь с национальным законодательством относительно коллективных переговоров на уровне отрасли. Вы также можете пригласить профсоюзного специалиста в этой области на часть занятия, посвященную отраслевым коллективным переговорам, чтобы он коротко рассказал о национальном законодательстве и выступил консультантом при выполнении заданий.

1. *Разделите участников на 3 группы, дав им выбрать один из трех примеров (подготовьте три набора примеров, по одному экземпляру на каждого участника: например, 5 экземпляров примера 1, 5 экземпляров примера 2 и т.д.) Перемешайте карточки и предложите участников вытягивать их по одной.*
2. *Расскажите о целях, задачах, времени выполнения задания (25-30 минут на работу в группах) и помещении для работы в группах.*
3. *Отчет в аудитории (примерно 20 минут: по 5 минут на группу).*
4. *Не забудьте подвести итоги, подчеркнув наиболее важные вопросы, затронутые в отчетах.*

Общее время: 50-60 минут.

ПРИМЕР № 1.

Распространение действия

В отношении правовых положений, определяющих коллективные переговоры и коллективные соглашения, между странами Центральной и Восточной Европы можно выделить как сходства, так и различия. Например, в Венгрии и в Польше по общему требованию социальных партнеров, подписавших соглашение, Министр Труда (или его аналог) **может распространить действие коллективного соглашения на всю отрасль** или подотрасль «при условии что стороны, заключившие договоры, могу быть признаны представляющими данный отрасль или подотрасль». В **Чехии** распространению действия национального Экономического и Социального соглашения на работодателей, не участвующих в переговорах, существенно препятствует сопротивление этих работодателей. Что касается содержания коллективных соглашений, в одних странах (**Болгарии,** Чехии и Венгрии) правовые положения носят общий характер; в других странах (Польше, **России** и **Украине)** содержание коллективных соглашений включает более подробные положения. В Польше и России выделены соответственно пять или девять сфер, которые рекомендуется «отрицательно» (в Польше) или «положительно» (в России) принимать во внимание во время процесса переговоров между социальными партнерами на уровне предприятия.

ЧЕХИЯ: Согласно постановлению Конституционного суда с апреля 2004 года, правовые положения в Чехии, разрешающие распространение коллективных соглашений более высокого уровня с участием нескольких работодателей на других работодателей, признаны недействительными. Правительство в тесном сотрудничестве с социальными партнерами составило проект поправок к соответствующему законодательству, которые направлены на создание новой схемы распространения действия, отвечающей требованиям Конституционного Суда (в результате петиции, поданной 52 членами Палаты депутатов в ноябре 2002 года). Постановление Конституционного Суда вступило в силу 31 марта 2004 года, и с этого момента распространение действия коллективных соглашений не имеет под собой правовой основы.

Задачи:

1. **Рассмотрите юридическое и фактическое положение дел в отношении распространения действия отраслевых коллективных соглашений на всех работодателей в отрасли в вашей стране (в ваших странах).**
2. **Что должны сделать профсоюзы, чтобы способствовать распространению?**

ПРИМЕР № 2.

Представительность профсоюзов

Для обсуждения и согласования позиций социальных партнеров и правительств в отношении экономических и социальных вопросов, а также подачи в новые демократические парламенты совместных предложений относительно заработной платы, инфляции или широкого спектра вопросов социального обеспечения (от пенсионных фондов и фондов здравоохранения до профессионального обучения; от поддержки семьи до налогообложения) были созданы национальные институты для ведения коллективных переговоров в форме трехсторонних советов между социальными партнерами и правительствами. На этом уровне социальные партнеры, профсоюзы и работодатели, представлены так называемыми представителями.

Принцип представительности и его оценка стали предметом широкого обсуждения среди участников социального диалога, и до сегодняшнего дня окончательного решения этой проблемы не найдено. Например, в **Венгрии** представительность профсоюза определяется по результатам выборов в производственные советы, а в **Хорватии** она определяется на «переписи» членов профсоюза, платящих членские взносы, проводимой раз в 4 года (не менее 20 000 членов), при соблюдении дополнительных условий: местные структуры в по крайней мере 50% всех округов, не менее 5 отраслевых федераций/профсоюзов и не менее двух подписанных коллективных соглашений на национальном уровне. В **Польше** представительность профсоюза определяется согласно уровню коллективных переговоров: на национальном уровне, например, профсоюзы с 500 000 членов, а на уровне предприятия, профсоюзы, в которых состоят 50% всех сотрудников, считаются представительными. В **Болгарии,** чтобы считаться представительной на национальном уровне, профсоюзная организация должна отвечать ряду критериев, определенных в Трудовом кодексе. Они требуют: не менее 50 000 членов, не менее 50 членских организаций с не менее чем 5 членами в каждой, в более чем половине отраслей, определенных кабинетом согласно «государственной классификации видов хозяйственной деятельности», наличие местных структур в более чем половине областей.

В **Румынии** требования к представительности профсоюзных организация на различных уровнях определены законодательством. Конфедерации профсоюзов, которые могут быть основаны двумя ли более федерациями, действующими в различных отраслях, считаются представительными на национальном уровне, если конфедерация охватывает не менее половины уездов и 25% отраслей, а ее членами являются не менее 5% всех трудящихся в национальной экономике. Профсоюзные федерации могут быть основаны двумя или более профсоюзами, относящимися к одной отрасли или профессии, с целью добиться представительности. На уровне предприятия, что особенно важно в Румынии, чтобы считаться представительным, профсоюз должен включать в себя не менее половины всех сотрудников.

СЛОВЕНИЯ: Проект ЕС «Phare», направленный на создание социального диалога в Словении, был завершен в апреле 2004 года. Окончательный отчет по проекту содержит ряд рекомендаций о том, как решать противоречивые вопросы оценки представительности профсоюзов и конфедераций работодателей. Существующие правила в отношении представительности профсоюзов основаны на Законе о представительности профсоюзов, действующем с 1993 года. Специалисты проекта «Phare» придерживаются мнения, что критерии признания межотраслевых (зонтичных) профсоюзных организаций представительными на национальном уровне в Словении слишком низки. Признание конфедерации представительной на национальном уровне в настоящий момент определяется тем, что конфедерация ведет активную деятельность на территории государства и включает в себя не менее двух профсоюзов на основе отрасли или профессии, в каждом из которых состоит не менее 10% всех трудящихся в данной отрасли (или профессии). Специалисты предлагают изменить данное условие так, чтобы для признания конфедерации представительной требовалось не менее трех отраслевых профсоюзов, а общее число ее членов составляло бы не менее 10% трудящихся Словении. Кроме того, организация будет считаться представительной в течение ограниченного срока продолжительностью 5 лет.

Задачи:

1. **Обсудите юридические положения в вашей стране (в ваших странах) в отношении представительности профсоюзов в коллективных переговорах.**
2. **Что должны сделать профсоюзы, чтобы улучшить положения о представительности?**

ПРИМЕР № 3.

Забастовка для достижения коллективного соглашения

МАКЕДОНИЯ

СКОПЬЕ – Объединенные профсоюзы перед зданием Правительства в понедельник, 13 февраля 2004 года. Профсоюзы, представляющие все отрасли экономики, проведут совместную акцию протеста перед зданием Правительства в понедельник, 13 февраля, в знак несогласия с общим социальным и экономическим положением в стране, и особенно в виду безразличного отношения отраслевых министерств и Правительства к трехнедельной всеобщей забастовке работников образования. «Мы заявим о нашей неудовлетворенности тем, как Правительство ведет переговоры с SONK. В ситуации, когда Македония стремится стать членом ЕС, введение социального диалога и социального партнерства имеет ключевое значение. Обязанности и обязательства правительства в отношении коллективных соглашений, которые являются вкладом ЕС в создание цивилизованного общества, теперь стали еще значительнее», - заявил Ванко Муратовский, председатель Союза Профсоюзов Македонии (SSM), после чрезвычайного заседания Союза в четверг. Члены Совета Союза полагают, что отказ министерств искать ответ на требования, выдвинутые во всеобщей забастовке работников образования, является совершенно неприемлемым. В понедельник акции протеста перед региональными представительствами Министерства Образования также пройдут в других городах Македонии.

ГЕРМАНИЯ

Убедить работодателей уступить требованиям трудящихся не всегда просто. Если соглашения не удается достичь в ходе переговоров, необходимо переходить к забастовке. Право профсоюзов на проведение забастовки гарантировано Основным Законом (Конституцией) Федеративной Республики Германия, потому попытки отрицать права профсоюзов являются нарушением закона. Законодательство, однако, не определяет, что именно включают в себя эти права. Промышленные трибуналы придерживаются точки зрения, что забастовку могут объявить только профсоюзы и только по вопросам, рассматриваемым на переговорах. Согласно уставу IG Metall, решение объявить забастовку принимает Исполнительный комитет. Однако он может принять положительное решение, только если на соответствующем участке коллективных переговоров было организовано тайное голосование и 75% членов IG Metall высказались в пользу забастовки. Целью этих положений является ограничить случаи забастовки только исключительными ситуациями, что справедливо и сегодня. Профсоюзы всегда должны быть в состоянии предусмотреть последствия забастовки, поскольку IG Metall обязан выплатить пособие всем своим членам, принявшим участие в забастовке в данном районе или ставших жертвами локаута со стороны работодателя. В качества примера можно привести забастовку в металлической промышленности Северного Баден-Вюртемберга/ Северного Бадена и Гессена. Соглашение о сокращении рабочей недели с 40 до 38,5 часов было достигнуть только после семи недель забастовки.

Задачи:

1. Обсудите примеры открытой профсоюзной борьбы (забастовка, марш протеста), использованные в вашей стране для достижения отраслевого коллективного соглашения.

ЧАСТЬ 3: НАЦИОНАЛЬНЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ДИАЛОГ

РАЗДАТОЧНЫЙ МАТЕРИАЛ 7: **МЕЖОТРАСЛЕВЫЕ КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ НА НАЦИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ**

Коллективные переговоры на национальном уровне могут быть как отраслевым и таким образом распространяться на трудящихся в данной отрасли, так и **межотраслевыми, что означает, что коллективное соглашение действует для всех трудящихся в нескольких отраслях или во всей стране.** В большинстве бывших социалистических стран и до сих пор в ряде стран с переходной экономикой профсоюзы отдают предпочтение заключению так называемого «генерального коллективного соглашения», в котором они стремятся расширить общие права трудящихся и улучшить условия труда. Во многих странах с переходной экономикой в 1990-х годах в начале становления демократии и реформ рынка труда обычно существовало два межотраслевых «генеральных» соглашения национального значения: одно для «экономики» (компании, прежде принадлежащие обществу/государству из промышленных отраслей и отчасти сектора обслуживания), а второе для «государственных предприятий и услуг» (образование, здравоохранение, государственные служащие). Подобные соглашения на национальном уровне все еще полезны (лучше, чем ничего!) в странах с переходной экономикой, в которых пока не существует других видов коллективных соглашений на уровне отрасли или предприятия. Однако этой модели суждено остаться в прошлом.

Межотраслевые коллективные соглашения на национальном уровне не только не устарели, но напротив являются успешным механизмом улучшения условий жизни и труда. Они становятся все более важным способом влияния профсоюзов на государственную экономическую и социальную политику. В странах с переходной экономикой характер подобного соглашения зависит от конкретной страны. Обычно они затрагивают общие вопросы, такие как *развитие экономики, минимальная заработная плата, индексация, политика в отношении заработной платы, занятость, рынок труда, образование и обучение; а также более частные вопросы, как например гигиена и безопасность труда, биржи труда, рынок труда, постоянное повышение квалификации, профессиональное обучение, продолжительность рабочего дня, межотраслевые трудовые пенсии и промышленные отношения, правила ведения коллективных переговоров и т.д. Подобные соглашения могут быть как двух-, так и трехсторонними.*

За последние несколько лет в большинстве европейских стран отмечался рост активности социальных партнеров в вопросах занятости на национальном уровне. Однако подобные инициативы существенно отличаются по содержанию, масштабу и своей юридической форме. Наиболее часто **национальные соглашения по вопросам занятости** имеют форму так называемых «**Договоров о рабочих местах»** (как, например, в **Италии** и **Португалии**), заключенных между социальными партнерами и правительством страны и содержащих ***широкий спектр экономических, промышленных и трудовых мер, направленных на создание новых рабочих мест.*** В **Ирландии** существует другая форма трехстороннего соглашения, которая не посвящена непосредственно политике в отношении рынка труда, однако, тем не менее, ***затрагивает широкий спектр видов макроэкономической деятельности, включая ограничения на рост заработной платы,*** цель которых укрепить конкурентоспособность и тем самым косвенно способствовать росту занятости. Политика ***государственного ограничения роста заработной платы*** также существует в **Норвегии,** где ***неформальная трехсторонняя политика в отношении занятости, а также двухсторонние соглашения по различным вопросам*** заключаются в рамках национального Фонда труда.

Более того, во многих странах организации-социальные партнеры подписали межотраслевые соглашения о занятости, большое ***внимание уделяющие либо обучению с целью повысить***

востребованность трудящихся на рынке труда **(Финляндия, Франция, Греция,** Нидерланды и Испания), либо другим мерам на рынке труда (Нидерланды и **Испания).**

Национальные коллективные соглашения и совместные действия социальных партнеров по вопросам занятости

Бельгия	20 декабря 1994 года социальные партнеры достигли межотраслевого коллективного соглашения в двухстороннем Национальном совете труда, в котором были установлены процедуры и цели заключения соглашений и договоров занятости на уровне отрасли и предприятия в ходе коллективных переговоров 1995-1996 года. Межотраслевое соглашение позволило сократить выплаты в фонд социального страхования тем предприятиям, которые увеличивали количество рабочих мест. Соглашение также предусматривало снижение пенсионного возраста, возможность досрочной пенсии для работающих на полставки, а также новые положения в отношении прерванного стажа. В 1997 году, впервые с 1960-х годов, бельгийским социальным партнерам не удалось достичь межотраслевого соглашения о заработной плате и пришлось принять предложенные правительством меры в отношении занятости и максимально возможного роста заработной платы.
Дания	Социальные партнеры играют активную роль в законодательном процессе и внедрении различных законодательных мер, направленных на сохранение и создание рабочих мест. Принципы и меры политики в отношении занятости устанавливаются Министерством труда в сотрудничестве с Национальным советом по занятости, в которые входят представители социальных партнеров на национальном уровне, а также на уровне округов и городов.
Франция	В 1995 году социальные партнеры заключили ряд межотраслевых соглашений относительно создания рабочих мест, в частности, соглашение об облегчении адаптации молодежи на предприятиях, направленное на более частое применение на предприятиях мер, предусмотренных для облегчения занятости молодежи. К государству также обратились с просьбой предоставить дополнительные материальные стимулы для сокращения расходов на охрану труда для нанятых таким образом молодых сотрудников; соглашение о досрочной пенсии для новых рабочих мест, которые позволяют сотрудникам, выплатившим определенное количество пенсионных взносов, досрочно выйти на пенсию, если это приведет к созданию нового рабочего места; а также соглашение о создании рабочих мест, которое содержит положения относительно сокращения и структуры продолжительности рабочего времени, предоставления выходных вместо выплаты сверхурочных, улучшение условий труда, «накопительную» систему для учета отработанных часов и ежегодный подсчет отработанных часов в сочетании с сокращением рабочей недели.
Греция	С начала 1990-х годов греческие социальные партнеры заключили Национальные общие коллективные соглашения, которые распространяются на весь бюджетный и частный сектор. Хотя занятость напрямую не рассматривается в греческих коллективных переговорах, соглашение 1993 года, например, предусматривает дополнительный взнос, выплачиваемый и работодателями, и сотрудниками на финансирование программы профессионального обучения для помощи безработным.
Ирландия	С 1987 года каждые три года Ирландское правительство и социальные партнеры заключали национальные трехсторонние соглашения, которые затрагивали широкий спектр вопросов экономической и социальной политики. Самое недавнее соглашение 1997 года, «Партнерство 2000», рекомендует

	политику умеренного увеличения заработной платы с большим вниманием к укреплению конкурентоспособности. Во всех этих национальных соглашениях первостепенными задачами называются увеличение или сохранение рабочих мест и сокращение безработицы.
Португалия	20 декабря 1996 года Правительство и социальные партнеры подписали так называемый «Стратегический социальный договор», предусматривающий более 300 мер в отношении налоговой политики, промышленной политики, а также политики социального обеспечения, образования и обучения, трудовой политики и активной политики занятости. Договор содержит отдельную главу, посвященную активной политике в отношении занятости, в частности инициативам совмещать реструктуризацию с профессиональным обучением и социальной защитой; - более активному развитию трудоемких отраслей; - созданию стимулов для развития, реформ и занятости на местах; а также – развития новых навыков и борьбы с невостребованностью путем образования и обучения. Более того, Договор предусматривает подготовку и выполнение отраслевых программ модернизации, развития навыков и создания рабочих мест, а также создание региональных сетей для развития навыков и занятости.

ЛАТВИЯ: Прожиточный минимум

Резолюция конференции Конфедерации свободных профсоюзов Латвии (LBAS): Социальная политика, необлагаемая налогами минимальная заработная плата, прожиточный минимум и гарантированный минимальный доход

Профсоюзы требуют от государства конкретных действий, направленных на улучшение социальной политики. LBAS проводит конференцию по социальной политике, необлагаемой налогами минимальной заработной плате, прожиточному минимуму и гарантированному минимальному доходу с целью обратить внимание правительства на вопросы социальной политики и вовремя начать их решение.

LBAS неоднократно обращалась к Сейму (Парламенту) и Правительству с требованием увеличить размер необлагаемого налогами минимума. Увеличение минимальной заработной платы без увеличения необлагаемого налогами минимума ведет к увеличению налогов, выплачиваемых трудящимися. Разница между средней заработной платы до и после вычета налогов выросла с 18,9% в 1995 году до 28,2% в 2002 году.

Конфедерация свободных профсоюзов подчеркивает, что **увеличение необлагаемого налогами минимумам должно быть первостепенной задачей правительственной программы** действий, заслуживающей не меньше внимания, чем устранение дефицита национального бюджета.

Конфедерация работодателей Латвии (LDDK) и Совет сотрудничества мелких и средних предприятий Латвии также поддерживают требование увеличить необлагаемый налогами минимум. За одобрение этого требования проголосовал и Национальный экономический комитет при Сейме.

LBAS **считает,** что внесение изменений в национальный бюджет в 2004 году должно сопровождаться увеличением необлагаемого налогами минимума.

LBAS требует, чтобы **необлагаемый налогами минимум составлял по крайней мере половину минимальной месячной зарплаты сотрудника.**

LBAS подчеркивает, что в то же время здравоохранение и местное самоуправление должны получать финансовую поддержку от государства, чтобы компенсировать сокращение в их доходах.

Поэтому Конференция LBAS **постановила:**

1. Предложить созвать встречу NTSP, на которой социальные партнеры могли бы обсудить возможности увеличения необлагаемого налогами минимума.
2. В сотрудничестве с LDDK начать диалог с правительством о настоящем социальном партнерстве, направленном на внесение необходимых изменений в законодательство.

Россия: борьба за права трудящихся на национальном уровне.

Исполнительный комитет ФНПР на заседании 19 мая 2004 года принял следующее заявление:

ЗАЯВЛЕНИЕ (выдержки)
Федерации независимых профсоюзов России

Оценивая складывающуюся ситуацию в целом, можно сделать вывод о масштабном наступлении на права трудящихся. Профсоюзы не могут и не будут спокойно смотреть на это. Мы долго и последовательно шли по пути социального диалога, мы остаемся его сторонниками, но сейчас, когда этот диалог в одностороннем порядке прерван Правительством, вынуждены перейти к действиям, чтобы заставить услышать наш голос.

ФНПР решительно заявляет о несогласии с политикой свертывания социальных гарантий работающим гражданам. Мы настаиваем на широком обсуждении, прежде всего в рамках Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, пакета законопроектов, разрабатываемых правительством и непосредственно затрагивающих социально-экономические права и интересы трудящихся, предоставления сторонам переговоров объективных и обоснованных расчетов. В настоящее время деятельность Комиссии практически парализована. Последнее заседание РТК состоялось 5 декабря 2003 года.

1 мая 2004 года Федерация Независимых профсоюзов России провела масштабную коллективную акцию под девизом «Достойная заработная плата – путь к преодолению бедности», в которой приняли участие более 2,3 млн. человек. Участники акции выступили против решений, снижающих жизненный уровень людей.

Однако власть пока не слышит требований миллионов. В этих условиях Исполком ФНПР призывает профсоюзные организации трудящихся к проведению 10 июня 2004 года Всероссийской акции профсоюзов в виде пикетов у зданий исполнительных и законодательных органов власти всех уровней. Если власть трудящихся не услышит – приступить к подготовке Всероссийской всеобщей предупредительной забастовки.

Наши требования:

- **В течение 2004 года полностью погасить долги по заработной плате!**
- **Повысить заработную плату работникам бюджетной сферы в текущем году не менее чем на 50%!**
- **Подготовить и принять закон об установлении не позднее 2005 года минимальной заработной платы не ниже прожиточного минимума!**
- **Работающий человек не должен быть бедным!**
- **Принять решение по отмене Единого социального налога и восстановлению социального страхования работника на базе страховых взносов!**
- **Возобновить работу Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.**

Председатель ФНПР М.В.Шмаков Москва, 19 мая 2004 года

ЗАДАНИЕ 10: КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ НА НАЦИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ

Цели:

- Обсудить текущую ситуацию с национальными (межотраслевыми) коллективными переговорами в вашей стране
- Обсудить возможные шаги по изменению национальных коллективных переговоров на национальном уровне.

Методика:

- Обсуждение

Задачи:

1. Во время общей дискуссии о текущей ситуации с коллективными переговорами на национальном уровне в вашей стране обратите внимание на следующие вопросы:

- Обсуждение повестки переговоров на национальном уровне
- Партнеры
- Периодичность (регулярные, спорадические и т.д.)
- Что можно улучшить?

Время: 30 минут

Советы преподавателю:
Это вводное упражнение по этой теме, поэтому относитесь к дискуссии как к введению в вопрос.
ПРИМЕЧАНИЕ: Преподаватель должен подготовить специальный раздаточный материал с (кратким) историческим обзором национальных коллективных переговоров после падения коммунистической систем, *КОТОРЫЙ ДОЛЖЕН БЫТЬ ПРЕДСТАВЛЕН И РОЗДАН УЧАСТНИКАМ после выполнения задания*

ПРИМЕЧАНИЕ: Приведенное ниже описание ситуации в Хорватии дается только в качестве примера. На основе этого текста НАПИШИТЕ СВОЕ СОБСТВЕННОЕ ОПИСАНИЕ СИТУАЦИИ в вашей стране. Убедитесь, что у вас есть копия программы переговоров или соглашения на национальном уровне (включите их в вашу презентацию).
Время: около 20 минут

РАЗДАТОЧНЫЙ МАТЕРИАЛ 8: **СОЦИАЛЬНЫЙ ДИАЛОГ НА НАЦИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ**

ПРИМЕР (ОБРАЗЕЦ)
Хорватия: Формализованный диалог

В Хорватии практически сформировалась модель социального партнерства на национальном и региональном уровне, которую можно определить как трехстороннюю. Экономический и Социальный совет является трехсторонним органом на высшем уровне, включающим в себя на равных условиях председателей шести конфедераций профсоюзов, представителей организаций работодателей и представителей Правительства, главным образом министров. Этот орган обслуживается Государственной службой социального партнерства, имеющей своих собственных сотрудников. Национальный трехсторонний орган собирается почти ежемесячно и рассматривает широкий спектр вопросов на основе предложений, высказанных рядом трехсторонних рабочих групп, а также различных инициатив всех трех сторон. Аналогичные трехсторонние органы существуют в большинстве из 20 регионов и все чаще становятся форумами для общения заинтересованных сторон.

После выборов 2000 года Правительство Хорватии работало над разработкой принципов всеобщей экономической и социальной реформы на основе трехстороннего социального диалога с профсоюзами и работодателями. Трехсторонняя модель была признана наиболее подходящей в связи с желанием Хорватии войти в ЕС и сформировалась на основе предвыборного соглашения, подписанного правящей коалицией и самой крупной конфедерацией труда Хорватии UATUC.

Правительство Хорватии объявило социальный диалог с профсоюзами и ассоциациями работодателей наиболее подходящей моделью для Хорватии на ее пути к всеобщей экономической и социальной реформе. Это отчасти связано с предвыборным соглашением, подписанным правящими партиями и UATUC. В результате был создан «Экономический и социальный совет» (GSV), состоящий из 15 членов, пять из которых представляют Правительство, пять – Ассоциацию работодателей Хорватии (HUP), а еще пять – пять национальных конфедераций профсоюзов (с 2003 года существует шестая!). Должность председателя Совета каждый год переходит к одному из социальных партнеров. GSV обычно собирается не реже чем раз в месяц, чтобы обсудить политику, процедуры и законодательство, связанные с социальным обеспечением, интересами трудящихся и работодателей и процессом коллективных переговоров.

Государственная служба социального партнерства обеспечивает GSV административную и консультативную поддержку (насколько позволяют ее ограниченные ресурсы) и способствует социальному диалогу между правительством, работодателями и профсоюзами. Служба социального партнерства выступила посредником примерно в 80 трудовых конфликтах на коллективном уровне (по сравнению с примерно 45 000 неразрешенными индивидуальными трудовыми конфликтами, из которых почти 70% касаются финансовых претензий и задолженностей по выплате зарплаты). Что немаловажно, социальный диалог распространяется и на местах, в большинстве регионов Хорватии были созданы и уже действуют Советы. Процесс социального диалога, обычно рассматриваемый как средство достижения соглашения по всем основным вопросам социального и экономического развития Хорватии, за последние два года пережил непростой период в связи с серьезными разногласиями по сложным вопросам, отчасти вызванным недостатком целостности в процессе, недопониманием и желанием обеих сторон выразить собственную политическую позицию, в том числе через СМИ, в ущерб интересам переговоров. В связи с отсутствием четкого соглашения между партиями относительно процесса и сути социального диалога, некоторые важные вопросы не были поданы на рассмотрение GSV, и в отдельные периоды провал всего процесса казался неминуемым. Более того, в том, что касается Трудового законодательства, процедурные нарушения привели страну на грань первой в ее истории всеобщей забастовки. Однако, несмотря на все напряжение, идея социального диалога как средства решения ключевых вопросов и предотвращения ненужных конфликтов во время экономических реформ выжила, о чем говорит и тот факт, что переговоры по Трудовому законодательству продолжаются на трехстороннем форуме под эгидой Службы социального диалога. Окончательный результат переговоров по этому ключевому вопросу остается, однако, непредсказуемым. Учитывая то, что проект Трудового законодательства был отправлен в Парламент без предварительного одобрения социальных партнеров, очевидно, что данный процесс нуждается в дальнейших улучшениях. Социальный диалог – это инструмент, которому необходима программная поддержка для того, чтобы демократические процессы полностью укоренились бы во всех органах, участвующих в решении этих ключевых для всего общества вопросов. То, как это будет сделано, определит успех экономических реформ и веру людей в демократический процесс.

ЗАДАНИЕ 11: СОЦИАЛЬНЫЙ ДИАЛОГ НА НАЦИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ: КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД К ВОПРОСАМ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА

Цели:

- Больше узнать о комплексном подходе к вопросам гендерного равенства в социальном диалоге на национальном уровне
- Обсудить возможность включения гендерных вопросов в межотраслевые соглашения

Методика:

- Обсуждение

Задачи:

1. Прочитайте Раздаточный материал 9 и таблицу, содержащую информацию о роли законодательства, коллективных соглашений и социальных партнеров в регулировании гендерных вопросов на предприятии в различных европейских странах.
2. Во время общей дискуссии о комплексном подходе к вопросам гендерного равенства в коллективных переговорах на национальном уровне в вашей стране, обратите внимание на следующие вопросы:
   - Как ввести такие коллективные соглашения?
   - Повестка переговоров: какие она содержит гендерные вопросы или вопросы равенства? Если никакие, то почему?
   - Существует ли у вас трехсторонняя комиссия по равноправию полов (или аналогичный орган) на национальном уровне? Оказывает ли она влияние на повестку переговоров? В какой степени?
   - Есть ли у вас возможность выдвигать представителей вашего профсоюза в различные комитеты по гендерным вопросам или вопросам равноправия женщин и другие аналогичные органы (парламентские, правительственные, министерские) на национальном уровне?
   - Как с точки зрения гендерных вопросов можно улучшить программу национального социального диалога?

Время: 45 минут

Советы преподавателю:

1. *После вашей презентации на основе подготовленного вами Раздаточного материала 8 «Социальный диалог на национальном уровне» начните дискуссию. Вы также можете пригласить в качестве докладчика одного из участников национального социального диалога, чтобы он сделал общий обзор с особым вниманием к* комплексному подходу к *вопросам гендерного равенства.*
2. *Объясните задачи и зачитайте вопросы для обсуждения.*
3. *Не забудьте подвести итоги, подчеркнув наиболее важные вопросы в обсуждении о комплексном подходе к вопросам гендерного равенства в национальном Социальном диалоге*

Общее время: 45 минут.

РАЗДАТОЧНЫЙ МАТЕРИАЛ 9: **КОЛЛЕКТИВНЫЕ СОГЛАШЕНИЯ И ГЕНДЕРНЫЕ ВОПРОСЫ**

Несомненно, национальное законодательство является наиболее важным средством урегулирования вопросов равноправия на предприятии. Однако в большинстве европейских стран равноправие полов в целом или конкретные связанные с этим вопросы так или иначе затрагиваются в коллективных соглашениях и договорах на различных уровнях, прежде всего в межотраслевых соглашениях, и в разной степени иногда повторяют, а иногда дополняют положения законодательства.

Тем не менее, переговоры о равноправии полов, судя по всему, в рассмотренных странах Центральной и Восточной Европы пока еще не ведутся, отчасти исключая Словакию. Более того, в Западной Европе переговоры по вопросам равноправия особенно плохо развиты в Австрии, Греции и Люксембурге.

Роль законодательства, коллективных соглашений и социальных партнеров в урегулировании вопросов равноправия полов на предприятии

Страна	**Урегулирование с помощью**		**Роль социальных партнеров**
	Закона	**Коллективных соглашений (КС)**	
Австрия	Да	КС редко содержат положения о равноправии. Пример борьбы с дискриминацией: отраслевое КС квалифицированных сотрудников службы социального обеспечения. Планы поддержания равноправия содержатся в нескольких коллективных договорах (КД) на уровне предприятия.	Трехсторонние и двухсторонние соглашения отсутствуют. Социальные партнеры обычно считают, что КС в равной степени касаются обоих полов.
Бельгия	Да	Межотраслевые соглашения содержат ряд соответствующих положений. Планы обеспечения равноправия, определенные законодательством, могут привести к заключению КД на уровне предприятия.	У профсоюзов имеются внутренние структуры на всех уровнях, работающие над обеспечением равноправия полов.
Дания	Да	Ряд примеров положений о равноправии, иногда с планами обеспечения равноправия, в КС, главным образом на уровне отрасли.	Структуры по соблюдению равноправия полов обширно представлены и в организациях работодателей, и в профсоюзах.
Финляндия	Да	Ряд положений о равноправии в межотраслевых и отраслевых соглашениях (в одном отраслевом КС содержатся ссылки на план обеспечения равноправия). Кроме того, в ходе трехсторонних переговоров подготовлены изменения в законодательстве в отношении обстановки на предприятиях.	Регулярное и активное участие в обсуждении вопросов, связанных с равноправием полов.
Франция	Да	По Закону о равноправии 2001 года вопросы профессионального равенства должны быть включены в коллективные переговоры на уровне отрасли и предприятия. Однако подписано было лишь немного соглашений. Закон сделал возможным небольшое число КД предприятий о планах обеспечения равноправия (см. таблицу 2)	Социальные партнеры обязаны выступать инициатором отраслевых переговоров и переговоров на уровне предприятия по вопросам равноправия полов.
Германия	Да	Вопросы равноправия полов рассматриваются в некоторых КС. Планы обеспечения равноправия, содержащиеся в ряде КС, особенно подписанных Объединенным профсоюзом работников сферы обслуживания. Ряд договоров на уровне предприятий содержат планы действий, направленных на ликвидацию дискриминации.	Как организации работодателей, так и профсоюзы на всех уровнях активно работают над вопросами равноправия полов.
Греция	Да	Межотраслевые соглашения, а также	Умеренное участие в вопросах

		некоторые отраслевые (банковское дело) соглашения и договоры на предприятиях содержат ряд положений по вопросам равноправия. КС о планах обеспечения равноправия не существует.	равноправия полов.
Венгрия	Да	**НЕ ИГРАЮТ РОЛИ**	Социальные партнеры играют роль в недавно созданной Комиссии по обеспечению равных возможностей. Несколько профсоюзов, у которых существует политика равноправия полов, регулярно публикуют заявления.
Ирландия	Да	Межотраслевые соглашения содержат положения о равенстве полов. Некоторые КД затрагивают вопросы равенства, включая планы по обеспечению равноправия.	Профсоюзы лоббируют изменения, кроме того, рост количества работающих женщин и членов профсоюзов способствовал более активной борьбе профсоюзов за равноправие полов, как на национальном уровне, так и на местах.
Италия	Да	Вопросы равноправия полов часто становятся предметом переговоров на двух уровнях: отрасль и предприятие. Планы по устранению дискриминации обычно обсуждаются на местах с учетом ряда положений в отраслевых КС.	Профсоюзы главным определяют принципы. Социальные партнеры более высокого уровня играют незначительную роль при формулировки политики на уровне предприятия.
Люксембург	Да	Вопросы равноправия очень редко являются предметом переговоров.	Социальные партнеры официально не занимаются вопросами равноправия полов.
Нидерланды	Да	В КС рассматриваются некоторые вопросы равноправия, главным образом не затронутые в законодательстве. Планы обеспечения равноправия полов как таковые в КС не входят, но в некоторых случаях они рассматривают сопутствующие вопросы, как например равные возможности при найме на работу, отборе и обучении, а также отсутствие дискриминации.	На центральном уровне социальные партнеры предпринимают специальные действия в области равноправия полов.
Норвегия	Да	Равноправие полов затрагивается или рассматривается во многих КС. В основных соглашениях обязательства обычно носят более общий характер, в других КС – более конкретный.	Социальные партнеры активно участвуют в обеспечении равноправия полов, как на национальном уровне, так и на местном уровне. Совместное заявление, призывающее включить принцип равных возможностей в стратегию развития каждого предприятия.
Польша	Да	**Не играют роли**	Сведений о двух- или трехсторонних инициативах, оказавших существенное влияние, нет.
Словакия	Да	**Некоторые КС содержат положения, которые требуют от работодателей соблюдать равноправие полов. Однако планы по обеспечению равноправия как таковые не являются предметом обсуждения.**	Двух- или трехсторонние шаги пока еще не были сделаны. Роль социальных партнеров главным образом состоит в заявлении принципов. Конфедерация профсоюзов (KOZ SR) основала комиссию по равным возможностям для женщин и мужчин.
Словения	Да	**Не играют роли**	Трехсторонний Экономический и социальный совет подписал «социальное соглашение» на 2003-2005 год, содержащее конкретные обязательства способствовать соблюдению равных возможностей.
Испания	Да	Некоторые КС на уровне отрасли, региона	Социального партнерства по

		или предприятия содержат статьи о равноправии полов. Они не включают конкретные положения о планах обеспечения равноправия на предприятии, но в некоторых из них рассматриваются смежные вопросы, например, отсутствие дискриминации.	равноправию полов нет. Однако центральное соглашение 2003 года, содержащее основные принципы ведения коллективных переговоров на более низком уровне, рекомендует включать вопросы равноправия полов в переговоры на всех уровнях.
Швеция	Да	Поскольку вопросы равноправия полов и планы по его обеспечению являются предметом законодательства, они редко включаются в КС. Тем не менее некоторые КС содержат поправки к положениям законодательства.	Социальные партнеры на местах играют важную роль в выполнении закона о равноправии. Вопросы равноправия полов в целом имеют большое значение для социальных партнеров.
Великобритания	Да	Роль КС сложно оценить в связи с раздробленностью и децентрализованностью процесса коллективных переговоров. Совместное решение вопросов равноправия не распространено.	Конкретных двух- или трехсторонних инициатив не существует, однако социальные партнеры участвуют в различных инициативах независимо друг от друга. Главным образом они заключаются в формулировке принципов.

Источник: EIRO, 2004

РАЗДАТОЧНЫЙ МАТЕРИАЛ 10: **СОЦИАЛЬНЫЙ ДИАЛОГ – НАЦИОНАЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ**

Введение

Основные права трудящихся определяются международными трудовыми нормами и различными национальными законодательствам, однако наиболее важным является законодательство, определяющее трудовые отношения, социальную политику и социальное обеспечение, здравоохранение, пенсионное обеспечение, безработицу и т.д. Как профсоюзы могут оказывать влияние на содержание таких важных законов? В прошлом для этого использовались различные способы. Некоторые из них все еще применяются, ***например, создание политических партий под контролем профсоюзов (например, лейбористы в Великобритании), формальное или неформальное повседневное сотрудничество профсоюзов с политическими партиями (например, сотрудничество Конфедерации профсоюзов Германии DGB с Социал-демократической партией), подписание временных социальных договоров с политическими партиями, выдвижение независимых кандидатов от профсоюзов на парламентских выборах, и т.д.***

В последнее время к этим методам воздействия на национальное законодательство и политику добавились социальный диалог и партнерство.

С 1980-х годов термин «Социальный диалог» все чаще используются применительно к процессу переговоров и консультаций между основными социальными партнерами: Государством, организациями работодателей и профсоюзами. Хотя этот диалог может рассматривать самый широкий круг социальных и экономических вопросов, главное внимание обычно уделяется трудовой и социальной политике. Социальный диалог необходимо рассматривать на фоне других форм регулирования, при которых регулирование либо является исключительным правом правительства, либо зависит от рыночных сил. Использование этого термина часто связано с верой или надеждой, что диалог может стать средством предотвращения и решения конфликтов.

Социальный диалог, по определению МОТ, включает в себя **все виды переговоров, консультаций или обмена информацией** между представителями правительства, работодателей и трудящихся по вопросам их общих интересов в экономической и социальной политике. Он может принимать форму трехстороннего процесса, при котором правительство является официальным участником диалога, или представлять двухсторонние отношения между трудящимися и руководством (или профсоюзами и организациями работодателей) при опосредованном участии правительства или без него. Процесс переговоров может быть **неформальным или формализованным,** а чаще всего соединяет в себе и то, и другое. Он может происходить на **государственном или региональном уровне или на уровне предприятия.** Он также может быть межпрофессиональным, отраслевым или совмещать в себе все эти качества.

Главная задача социального диалога как такого способствовать **достижению консенсуса** и демократических отношений между основными участниками трудовых отношений. Успешный социальный диалог может решить важные экономические и социальные вопросы, способствовать хорошему управлению, миру и стабильности в обществе и в отрасли, а также экономическому развитию. **Однако исключительно важно, чтобы в число первостепенных задач национального социального диалога входили гендерные вопросы!**

Скачок после Второй Мировой Войны

Первые шаги социального диалога

Национальные двухсторонние и/или трехсторонние органы создавались в странах Западной Европы на добровольной основе, как например, Совместная Комиссия в **Австрии**, а иногда на основе конституции. Наиболее характерным примером последнего является Экономический и социальный совет во **Франции.** За исключением Франции, где Экономический и Социальный Совет был основан в 1925 году, в других странах эти органы главным образом создавались после Второй Мировой Войны, отчасти в связи с желанием обеспечить мир в обществе и не позволить правым политическим силам воспользоваться социальной нестабильностью и конфликтами. Так, в **Бельгии** Центральный Совет по Экономике был создан в 1948 году (а в 1952 году преобразован в Национальный трудовой совет), Экономический и Социальный Совет в **Нидерландах -** в 1950 году, Национальный Совет по Экономике и Труду в Италии – в 1957 году, Национальный Совет по Экономическому Развитию в **Великобритании** – в 1962 году, Экономический Совет в **Дании –** в 1962 году, Экономический и Социальный Совет в **Люксембурге –** в 1966 году, Национальный Экономический и Социальный Совет в Ирландии – в 1973 году, Постоянный Совет для Общественных Консультаций в **Португалии –** в 1984 году. В некоторых других странах, например, Германии или Испании, подобные органы не были основаны, поскольку в них уже существовала традиция ведения переговоров между социальными партнерами при участии правительства. Тем не менее, профсоюзы в этих странах выступали за создание таких органов. После успеха объединенной Европы тенденции европейских стран в отношении трехстороннего сотрудничества последовали и другие страны. На **Мальте** трехсторонние учреждения были основаны в 1988 году, а в **Турции** в 1995.

У этих западноевропейских органов различная структура и различное количество членов. В некоторых из них трудящиеся и работодатели имеют строго равное число представителей (как, например, в Бельгии), в то время как в Португалии Совет имеет трехстороннюю структуру, также с равным числом представителей от каждой стороны. В Люксембурге Правительство представлено лишь небольшим количеством мест, а в Нидерландах трехсторонний совет также включает в свой состав независимых экспертов. Итальянский Национальный Совет по Экономике и Труду включает в себя широкий круг представителей различных групп, в то время как Французский Экономический и Социальный Совет имеет самый широкий состав, в который входят многочисленные представители различных групп, представляющих экономические, общественные и культурные интересы.

В том, что касается количества членов, эти органы обычно насчитывают от 18 (Португалия) до 50 мест (Бельгия). Разумеется, Экономический и Социальный Совет во Франции принципиально отличается от других – в его составе 230 членов и он выполняет функции третьей палаты в Парламенте. В Италии в связи с участием представителей большего числа групп, количество членов трехстороннего органа больше – 111 человек. В некоторых странах члены подобных органов назначаются правительством, в других странах – представляемыми ими организациями. Срок полномочий трехсторонних органов составляет от двух до шести лет. Функции председателя экономических и социальных советов также различны в разных странах. Иногда председатель не зависит от трехстороннего органа и не имеет права голоса (например, в Бельгии), иногда он является членом органа, назначаемым правительством (например, в Нидерландах), а иногда им являются представители правительства, даже премьер-министры.

Во всех странах роль трехсторонних органов более менее аналогична. Их права и задачи включают подготовку различных отчетов, исследования, анализ и изучение различных вопросов. Они выполняют консультативную функцию, дают рекомендации социальным партнерам и правительствам, а иногда берут на себя функцию ведения переговоров. Важно подчеркнуть, что во всех странах (за исключением Нидерландов, где все финансируется работодателями) работа национальных трехсторонних органов финансируется правительством.

Двухстороннее сотрудничество между правительством и профсоюзами существует и в **странах**

Балтии. В своей двухсторонней форме социальный диалог часто связан с переговорами по вопросам заработной платы и условий труда. С чисто экономической точки зрения работодатели, как вместе, так и под отдельности, в ходе подобных переговоров заинтересованы в сокращении заработной платы и повышении эффективности, в то время как сотрудники стремятся повысить заработную плату и добиться наилучших условия труда. Тем не менее, хотя в некоторых случаях подобного представления об интересах сторон достаточно, иногда оно слишком ограничено. Во-первых, работодатели и трудящиеся могут использовать коллективные переговоры для внесения изменений в политику предприятия, которые позволили бы повысить конкурентоспособность и производительность. Работодатели должны относиться к сотрудникам как к ресурсу, который необходимо развивать и поощрять, в то время как сотрудники должны признавать, что при определенных обстоятельствах краткосрочные ограничения по заработной плате могут в будущем способствовать увеличению заработной платы и улучшению условий труда. Во-вторых, чисто экономические соображения – это только часть общей картины. Внимания могут заслуживать и другие аспекты, например, социальный или человеческий. В странах Прибалтики это привело к ситуациям, когда правление крупных приватизированных предприятий отказывалось увольнять сотрудников, даже когда чисто экономическая оценка показывала, что это единственное решение.

ТРЕХСТОРОННЕЕ СОТРУДНИЧЕСТВО: Диалог между правительством, конфедерациями профсоюзов и конфедерациями работодателей, который является одной из множества возможных форм социального диалога, называется **трехсторонним сотрудничеством.** Трехстороннее сотрудничество может заключаться в переговорах, которые фактически имеют юридическую силу, если обе стороны берут на себя обязательство соблюдать принятые решения; или оно может заключаться в менее обязательных консультациях, в ходе которых правительство консультируется с социальными партнерами. **Трехстороннее сотрудничество может осуществляться на уровне государства, отрасли, региона или предприятия, а также на международном уровне.**

Стороны-участники трехстороннего сотрудничества – социальные партнеры – в ходе диалога преследуют, разумеется, различные цели. Главная задача трехстороннего сотрудничества для правительства состоит в том, чтобы получить информацию и **уравновесить интересы** основных социальных партеров, чтобы обеспечить их поддержку политике правительства. Имея подобную поддержку, правительство может формулировать эффективную социально-экономическую политику, отражающую мнения и заботы социальных партнеров. Важным результатом трехсторонних консультаций может также быть снятие социального напряжение, что, конечно, выгодно для всех участников.

Для социальных партнеров цель трехстороннего сотрудничества состоит в том, чтобы **повлиять на социальную и трудовую политику** и защитить интересы своих членов. В то же время трехстороннее сотрудничество позволяет организациями сплотиться и определить свою роль по отношению к своим членам и обществу в целом.

ПРЕДПОСЫЛКИ: Социальные партнеры могут эффективно участвовать в социальном диалоге, только при выполнении определенных условий. Во-первых, очень важно, чтобы все участники, то есть правительство, организации работодателей и профсоюзы имели **право- и дееспособность** действовать от имени тех, кого они представляют. Если это не так, существует реальная угроза того, что соглашение не будет соблюдаться или вызовет напряжение между различными группами и внутри них. Во-вторых, важно, чтобы между сторонами, ведущими переговоры, существовало **равновесие сил.** При двухстороннем или трехстороннем сотрудничестве стороны редко обладают совершенно равными силами. Однако если перевес сил в пользу одной из сторон слишком велик, это может привести к тому, что более слабые стороны (или сторона) пойдут на компромисс, противоречащий их интересам и наносящий ущерб их законности. Перевес сил также может привести к тому, что самая сильная сторона откажется идти на компромисс или не будет чувствовать себя обязанной соблюдать достигнутое соглашение.

В-третьих, стороны-участники должны **быть согласны относительно общих национальных целей,** даже если они представляют противоположные интересы. В-четвертых, важно, чтобы все стороны были **положительно настроены в отношении сотрудничества** и признавали законные

интересы других участников переговоров.

В большинстве стран **Центральной и Восточной Европы** трехстороннее сотрудничество на государственном уровне, возможно, было самой важной составляющей социального диалога. Трехстороннее сотрудничество, даже если под этим термином часто понимаются и другие социальные партнеры, помимо правительства, работодателя и представителей трудящихся, принимает различные формы. С одной стороны, существует **трехстороннее сотрудничество на государственном уровне, которое рассматривает общие социальные и экономические вопросы по различным аспектам политики.** Это сотрудничество можем осуществляться либо путем **специальных переговоров/консультаций, либо постоянными органами.** Последнее наиболее распространено. Наряду с трехсторонним сотрудничеством на национальном уровне существует также специализированное **сотрудничество по конкретным аспектам политики.** Подобное сотрудничество осуществляется практически исключительно в постоянных трехсторонних органах. Например, в **Хорватии** при Административном совете Фонда Пенсионного Страхования Хорватии существует Совет, состоящий из 13 членов, назначенных правительством Хорватии: из них два члена представляют профсоюзы, а два – объединения работодателей.

СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫЕ ОРГАНЫ: Помимо ключевых национальных трехсторонних органов, занимающихся экономическими и социальными вопросами, актуальными для всех отраслей, во всех рассматриваемых странах существует ряд трехсторонних органов, работающих в более конкретных областях, например, политика в отношении занятости, условия труда, социальное обеспечение, образование/обучение, служба занятости (подбор работников и вакансий), а также в странах-кандидатах вступление в Европейский Союз. Специализированные трехсторонние органы редко могут принимать обязательные к исполнению решения и являются чисто консультативными органами. В-третьих, специализированные трехсторонних органы часто менее склонны к спорам, чем ключевые национальные трехсторонние органы.

СТРАНЫ БАЛТИИ: Множество специализированных органов
Например, в Литве существуют многочисленные трехсторонние органы, включая Трехсторонний Профессиональный совет (политика в отношении занятости), *Трехсторонний Совет Экспертов* (обучение взрослых и повышение квалификации), а также *Совет Государственного Фонда Социального Страхования* (служба занятости и социальное обеспечение). В Латвии существует *Совет по Трехстороннему Сотрудничеству по Трудовым Вопросам* (защита труда, трудовое законодательство и равные возможности), *Совет по Социальному Обеспечению* (социальное страхование), а также недавно созданные *Совет по Профессиональному Образованию и Трехстороннему Сотрудничеству в Вопросах Занятости* (обучение взрослых и повышение квалификации). В Эстонии с 1992 года трехсторонние переговоры велись на непостоянной основе. Ключевой национальный трехсторонний орган, *Социальный Экономический Совет,* был основан в 1999 году. Польша: к специализированным трехсторонним органам относятся: *Общий Совет по Занятости* (политика в отношении занятости), *Комитет по Сотрудничеству с МОТ* (выполнение конвенций МОТ), *Комиссия по коллективным трудовым соглашениям* и *Совет Социальной Помощи.*

ДВУХСТОРОННЕЕ СОТРУДНИЧЕСТВО: Социальный диалог также может принимать форму двухстороннего сотрудничества, если работодатель не смог принять участие в переговорах. Однако термин «двухстороннее сотрудничество» также может относиться к диалогу в форме коллективных переговоров или консультаций между работодателями и трудящимися, как на уровне предприятия, так и между соответствующими организациями на национальном, отраслевом или региональном уровне. В двухсторонней форме социальный диалог часто связан с переговорами по вопросам заработной платы и условий труда.

Среди факторов, позволяющих оценить уровень национального социального диалога, можно назвать участие гражданских организаций и профсоюзов в данной стране в работе над важными экономическими и социальными решениями, такими как социальное страхование и система социальных пособий, страхование безработицы и связанное с занятостью переобучение, системы контроля занятости, а также разработка законодательства. Социальные права традиционно

считались «мягкими» правами, то есть не имеющими исковой силы. Точно также юридические положения относительно участия профсоюзов касаются исключительно условий ведения переговоров. Фактическое содержание социального диалога полностью зависит от профсоюзов.

ВРЕМЯ ДЕЙСТВОВАТЬ

Социальных диалог существует в большинстве стран Центральной и Восточной Европы и в бывших республиках СССР. К сожалению, не везде он ведется эффективно, а в некоторых случаях не ведется вообще. В то же время, однако, страны значительно отличаются друг от друга по структуре и полномочиям социального диалога. Несмотря на то, что страны, желающие войти в ЕС, за достаточно короткое время разработали так называемые институты «европейского типа» (хотя единой политики здесь не существует), эти институты обычно имеют только формальный характер и результаты их деятельности не могут быть признаны удовлетворительными. Другой проблемой является слабость гражданского общества и неправительственных организаций в странах данного региона, поскольку профсоюзам приходится решать большую часть вопросов, которые обычно входит в компетенцию этих организаций.

МЕЖДУНАРОДНЫЙ УРОВЕНЬ: Трехстороннее сотрудничество как модель для сбалансированного разделения власти между правительством, работодателями и трудящимися, служащая основой для представления их в МОТ, может быть использовано для всеобщего блага. После принятия резолюции об укреплении трехстороннего сотрудничества на Конференции МОТ в 1971 году, организации трудящихся получили дополнительный стимул пользоваться собственными правами.

Нет никаких оснований полагать, что подобная модель не может быть распространена за пределы МОТ. На самом деле, ООН и другие специализированные агентства все чаще признают, что представители профсоюзов должны иметь возможность принимать более активное участие в их работе, чем прежде. Например, Секретариат ООН организует неформальную консультацию на высоком уровне с международными профсоюзными организациями, приуроченную к ежегодной сессии Совета по экономическим и социальным вопросам в Женеве. Комиссия ООН по устойчивому развитию работает при полном участии делегации профсоюзов на ежегодной сессии в Нью-Йорке, а профсоюзные лидеры активно участвовали в подготовке к Саммиту по устойчивому развитию, прошедшему в 2002 году в Йоханнесбурге, а также приняли заметное и активное участие в саммите (400 делегатов!).

Развитие и выполнение идеи трехстороннего сотрудничества сейчас становится все более и более распространенным, особенно в странах с переходной экономикой. Философия активного участия общества в управлении государством сама по себе не нова, но последнее время она дает намного лучшие результаты.

МЕЖДУНАРОДНЫЕ ТРУДОВЫЕ НОРМЫ, РЕГУЛИРУЮЩИЕ СОЦИАЛЬНЫЙ ДИАЛОГ

Конвенции

- Конвенция №11 о праве на объединение в сельском хозяйстве, 1921 год
- Конвенция № 84 о праве на объединение на территориях вне метрополии, 1947 год
- Конвенция №87 о свободе объединения и защите права на организацию, 1948 год
- Конвенция №98 о праве на организацию и ведение коллективных переговоров, 1949 год
- Конвенция №135 о представителях трудящихся 1971 год
- Конвенция №141 об организациях сельских трудящихся, 1975 год
- Конвенция №151 о трудовых отношениях на государственной службе, 1978 год
- Конвенция №154 о коллективных переговорах, 1981 год

Рекомендации

• Рекомендация №91 о коллективных договорах и соглашениях, 1951 год
• Рекомендация №92 о добровольном примирении и арбитраже, 1951 год
• Рекомендация №94 о сотрудничестве на уровне предприятия, 1952 год
• Рекомендация №113 о сотрудничестве в отраслевом и в национальном масштабе, 1960 год
• Рекомендация №129 о связях на предприятии, 1967 год
• Рекомендация №130 о рассмотрении жалоб, 1967 год
• Рекомендация №143 о представителях трудящихся, 1971 год
• Рекомендация №149 об организациях сельских трудящихся, 1975 год
• Рекомендация №159 о трудовых отношениях на государственной службе, 1978 год
• Рекомендация №163 о коллективных переговорах, 1981 год

БОЛГАРИЯ: Женский парламент

По инициативе и при поддержке конфедерации профсоюзов CITUB, 12 декабря 1999 года был создан Женский Общественный Парламент-XXI век. Это одна из крупнейших неправительственных организация в Болгарии с уникальной и конкретной областью деятельности. Ее правление состоит из 9 человек. Председателем Женского Парламента была выбрана Янка Такева, председатель профсоюза учителей и председатель Национальной Комиссии по делам женщин, детей и семьи CITUB. В рамках Женского Парламента были созданы 12 различных комиссий: 1. Проблемы меньшинств и демографии; 2. Финансы и экономика; 3. Законодательство и борьба с коррупцией; 4. Местное самоуправление и развитие регионов; 5. Внешняя политика; 6. Трудовая и социальная политика; 7 Права человека; 8. Здравоохранение, проблемы молодежи и спорта; 9. Условия труда и охрана окружающей среды; 10. Наука и образование; 11. Культура; и 12. Работа со СМИ и связи с общественностью. Членами Женского Парламента являются физические лица. Его главные задачи:

- рассматривать важные для женщин вопросы
- выступать с инициативами, направленными на поддержку самореализации женщин
- социальная защита всех его членов
- равноправие полов
- работа с меньшинствами

Для выполнения этих целей, Женский Парламент работает и сотрудничает с Национальной Ассамблеей, Правительством, профсоюзными организациями, национальным трехсторонним советом и многочисленными неправительственными организациями.

ЗАДАНИЕ 12: РАЗЛИЧНЫЕ ФОРМЫ СОЦИАЛЬНОГО ДИАЛОГА

Цели:

- Больше узнать о различных формах и возможностях социального диалога

Методика:

- Работа в группах

Задачи:

Работая в группах над предложенными ситуациями:

1. Внимательно прочитайте описание.
2. Обсудите и ответьте на вопросы, данные после описания
3. *Выберите двух докладчиков:*

- Первый очень кратко подытожит описанную ситуацию (только основные моменты, ключевые моменты должны быть выписаны на флипчарт и в течение 2-3 минут представлены другим группам)
- Второй представит короткий отчет, включая ваши ответы на данные вопросы

Время: 30 минут

Советы преподавателю:

1. *Подготовьте равное количество карточек с описанием каждого из четырех примеров (если в вашей группе 20 участников, у вас должно быть 5 карточек с Примером 1, 5 карточек с Примером 2 и т.д.)*
2. *Разделите участников на 4 группы, предложив каждому вытянуть карточку с описанием ситуации из шляпы/корзины и т.д.*
3. *Объясните задание и выделенное время (30 минут на работу в группе), покажите им помещение для работы и напомните о форме отчетности (от каждой группы требуются два докладчика).*
4. *Доклады: не больше 8-10 минут на каждую группу! (Всего около 35 минут). Объясните, что в отчет должно входить следующее:*

а) КРАТКОЕ представление соответствующей ситуации

б) Ответы на данные вопросы

5. *Подведите итоги, подчеркнув наиболее важные идеи из отчетов (ситуаций)*

Общее время: *1 час 15 минут (не более 1 часа 30 минут)*

ПРИМЕР №1

Социальные договоры

Социальные договоры – это результат успешного социального диалога. Социальный диалог на национальном уровне – это диалог между представителями **правительства, работодателей и трудящихся** по важным для них всех вопросам экономической и социальной политики. В некоторых странах в подобном диалоге участвуют другие заинтересованные стороны, например, **представители религиозных конфессий, работников сельского хозяйства или гражданского общества.** К социальному диалогу относятся все виды обмена информацией, консультации, переводы и обсуждение (совместное принятие решения). Социальный договор отражает достигнутый консенсус после того, как стороны рассмотрели возможности компромисса и нашли способ примирить различные интересы путем социального диалога.

Социальный диалог на национальном уровне широко используется во многих Европейских странах после Второй Мировой Войны. Многие страны приняли **трехсторонние или двухсторонние соглашения относительно регулирования доходов, которые по существу являются тем же, что и социальные договоры.** Поэтому социальные договоры сами по себе не новое явление. Однако в странах-членах Европейского Союза социальный диалог по национальной экономической и социальной политике за последние два десятилетия развивался в новом направлении. Социальный диалог стал **важным средством решения экономических и социальных проблем, связанных с глобализацией,** экономической интеграцией и подготовкой к введению единой валюты (евро). В конце 1990-х годов после перехода к Единому валютному пространству в сферу внимания социального диалога также вошла разработка более общих стратегий укрепления экономической конкурентоспособности и социальной справедливости.

Трехсторонние: В Ирландии, Италии и Португалии правительство активно участвует в переговорах, подписании, инициировании и иногда наблюдении за выполнением социальных договоров.

Двухсторонние: В Нидерландах и Финляндии стороны, подписавшие социальные договор, обычно представляют основные организации социальных партнеров. Тем не менее, в Финляндии участие правительства в социальных договорах более существенно, чем в Нидерландах. Например, представители правительства принимают участие в переговорах. Иногда соглашения заключаются при поддержке или под давлением со стороны правительства, при этом правительство берет на себя обязательство принять необходимые меры, предусмотренные в соглашениях. В Нидерландах формальные социальные договоры обычно заключаются между социальными партнерами при поддержке правительства. По достижении соглашения правительство издает официальное или неофициальное заявление о поддержке социальных договоров и предпринимает необходимые меры, включая принятие конкретного законодательства.

Смешанные: Такова ситуация в Испании, где большинство социальных договоров заключаются между основными организациями трудящихся и работодателей (соглашения между конфедерациями). Как и в случае Финляндии и Нидерландов, правительство поддерживает соглашения с помощью необходимых мер. Другие важные соглашения, однако, заключаются при прямом участии правительства. Например, соглашение о рационализации системы социального обеспечения и соглашение о трудовых договорах о неполной занятости были заключены правительством и организациями трудящихся. Во всех трех случаях все три стороны, правительство и организации работодателей и трудящихся, официально или неофициально участвуют в процессе переговоров, выполнения и управления социальными договорами.

Вопросы:

- **Как заключить национальный договор? (ПРИМЕЧАНИЕ! Данный вопрос обсуждается только на национальном семинаре)**
- **Что может входить в содержание социальных договоров? Почему данный вопрос стоит рассматривать в национальном договоре?**
- **Каких партнеров вы бы хотели видеть в таких договорах? Укажите причины, по которым участие этих партнеров имело бы положительные последствия.**

ПРИМЕР №2

Национальное соглашение улучшило коллективные переговоры

СТРАНА: Италия
ВРЕМЯ: 1993
НАЗВАНИЕ: Соглашение 22 июля 1993 года
ПОДПИСАВШИЕ СТОРОНЫ: Премьер-министр К.А. Чампи, Министр Труда Д.Джуньи, генеральные секретари CGIL, CISL и UIL; 25 объединений работодателей.
ЦЕЛИ ДОГОВОРА: контроль над инфляцией, новая система структуры коллективных переговоров, признание новой системы представления профсоюзов на предприятии.

ВОПРОСЫ, ПО КОТОРЫМ БЫЛО ДОСТИГНУТО СОГЛАШЕНИЕ:
Политика регулирования доходов: контроль над инфляцией как способ защиты реальной заработной платы (партнеры должны учитывать при коллективных переговорах ожидаемый уровень инфляции, а не гнаться за реальной инфляцией); совместные действия, направленные на сохранение контроля над дефицитом и бюджетной задолженностью (путем встреч с социальными партнерами дважды в год перед подготовкой бюджета в мае и его обсуждением в парламенте в сентябре); соглашение по совместному контролю над заработными платами, ценами и тарифами; ежегодный отчет по занятости (подготовленный правительством в мае, чтобы лучше оценить будущую активную политику правительства в отношении занятости).

Коллективные переговоры: новая структура коллективных переговоров предполагает два уровня: 1) национальный договор сроком на четыре года, содержащий постоянные нормы, а также переговоры о заработной плате, пересматриваемые каждые два года; 2) переговоры на уровне предприятия/компании в отношении роста производительности.

Новая система индексации, направленная на компенсацию задержек при продлении договоров в частном и в государственном секторе (составляет 30% от ожидаемого уровня инфляции для задержек до 3 месяцев и 50% для более длительных задержек).

Представители профсоюза на предприятии (RSU), включение соглашения между конфедерациями: представители профсоюза на предприятии выбираются по долевому принципу, при этом 2/3 делегатов выбираются всеми трудящимися, а 1/3 составляют представители профсоюза, подписавшие коллективные соглашения. RSU уполномочены вести переговоры.

Политика в отношении занятости: реформа рынка труда, реформа процедуры найма инвалидов, периодические встречи правительства и социальных партнеров; реформа Фонда дополнительной заработной планы (на случай кризиса или реструктуризации в компании); реформа пособия по безработице (повышено до 40% от последней заработной платы); распространение так называемых амортизационных фондов (например, Фонда дополнительной заработной платы) на сферу услуг. Новые правила организации ученичества; новые правила трудовых договоров и договоров об обучении для молодых работников; поощрение устранения дискриминации и предоставления равных возможностей; введение временных служб занятости.

Налоговая политика: Налоговые льготы для вложений в исследования и другие меры.

Образование/профессиональное обучение: увеличение возраста, до которого школьное обучение является обязательным, до 16 лет, а также новые правила для профессионального обучения.

Новая политика в отношении тарифов.

Государственное управление: национальные договора для государственного сектора будут продлеваться каждые четыре года, начиная с 1994 года; новые процедуры найма для молодых руководителей, новые процедуры обмена информацией/консультаций с профсоюзами; создание агентства, отвечающего за коллективные переговоры (ARAN).

ИНФОРМАЦИЯ ДЛЯ СПРАВКИ: В марте 1993 года премьер-министр Амато собрал социальных партнеров и предложил идею социального договора, главным образом в отношении политики регулирования доходов и реформы коллективных переговоров. В перечень требований трех конфедераций входили: выбор постоянного места проведения переговоров по политике регулирования доходов; новая структура коллективных переговоров на двух уровнях, где вопрос сохранения реальной заработной платы будет решаться на национальном уровне, а вопрос о справедливом распределении результатов роста производительности на втором уровне (предприятие/отрасль); новый механизм частичной индексации заработной платы в случае задержки при продлении договора; официальное признание и применение соглашения между конфедерациями профсоюзов о новой системе представления профсоюзов на предприятии. В апреле премьер-министр Амато ушел в отставку. Новым премьер-министром стал Карло Азельо Чампи, а министром труда – Джино Джуньи. Новый социальный договор был составлен 3 июля, одобрен на референдуме 67% трудящихся и официально подписан 22 июля в кабинете премьер-министра.

ОРГАНИЗАЦИИ-УЧАСТНИКИ: Премьер-министр; министр труда; генеральные секретари трех конфедераций профсоюзов: CGIL, CISL и UIL.

ПОСЛЕДСТВИЯ:
Занятость: очень незначительный результат в этой области, хотя надо отметить, что это и не являлось основной задачей, в то время как Договор о занятости 1996 года очень активно способствовал применению новой политики в отношении занятости, которая привела к росту безработицы.
Макроэкономическое равновесие: новая система политики регулирования доходов
Стратегия/политика профсоюзов: новая система представления профсоюзов на уровне предприятия сейчас, спустя десятилетие, все еще хорошо работает (с некоторыми изменениями).

КОММЕНТАРИИ: Данное соглашение создало прочные и признанные правила игры в отношении политики регулирования доходов и коллективных переговоров. Социальный диалог начал процесс, имевший положительные результаты. В результате деятельности правительства после июльского соглашения в 1995 году была проведена пенсионная реформа (организации трудящихся принимали активное участие в социальном диалоге/процессе обсуждения, который предшествовал принятию нового закона о пенсиях).

Вопросы:
- **Возможно ли подписание такого рода соглашения (договора) в вашей стране?**
- **Если нет, то почему? Какие существуют препятствия?**
- **Если да, то какие вопросы могли бы быть рассмотрены в этом соглашении и почему?**

ПРИМЕР №3

БЕЛЬГИЯ: Национальная система социальных этикеток

В конце января 2002 года Палата представителей Бельгии приняла «закон, способствующий более ответственному производству», также известный как «закон о социальных этикетках». Закон призывал создать комитет, состоящий из 16 представителей федераций работодателей, неправительственных организаций, профсоюзов, организаций потребителей и государственных деятелей, с целью контроля над присвоением Социальной этикетки ряду продуктов, отвечающих определенным критериям. В то время как комитет будет контролировать социальную политику компании, подавшей заявку на социальную этикетку, сама этикетка будет присваиваться только продуктам, а не компании в целом.

Наличие социальной этикетки будет гарантировать покупателю, что продукт был произведен с соблюдением 4 основных социальных прав, определенных в восьми основополагающих конвенциях Международной Организации Труда. Другими словами, социальная этикетка гарантирует, что данный продукт был произведен без использования принудительного или детского труда и что трудящиеся были защищены от дискриминации и имели право на коллективную организацию.

На практике это означает, что компании, желающие получить социальную этикетку, должны будут продемонстрировать, что трудовые нормы МОТ соблюдаются на всех этапах производства, даже если оно ведется за пределами Европы. В результате покупатели, покупающие продукцию с социальной этикеткой, смогут внести свой вклад в постоянное развитие в южной части планеты, где в условиях современной глобализованной экономики ведется большая часть производства.

Участие в программе социальной этикетки является добровольным, и каждая компания сама должна оценить затраты и преимущества, связанные с подачей заявки на социальную этикетку. Наличие социальной этикетки не является обязательным условием для продажи продукта на бельгийском рынке.

Созданный согласно закону комитет для выполнения закона о социальной этикетке выступает в качестве советника при Министре экономики, который обязан следовать их рекомендациям. Первая задача, стоящая перед комитетом, это найти квалифицированных бухгалтеров, которые смогут провести необходимую проверку для присвоения социальной этикетки. Социальных партнеров, представителей неправительственных организаций, ученых и представителей правительства ожидают и другие проблемы.

Учитывая растущий спрос на продукцию, выпущенную с соблюдением этических норм, у компаний есть много причин принять участие в подобной добровольной схеме. Помимо улучшения имиджа торговой марки, компании также начинают находить и другие возможные выгоды, например преимущество перед конкурентами, которые наличие социальной этикетки дает им при участии в тендерах на государственные закупки. В Бельгии во всех муниципальных тендерах все чаще требуется учитывать социальную и этическую политику компаний при размещении заказов на поставки.

Более того, как часто бывает со многими средствами повышения общественной ответственности в компании, участие в программе социальных этикеток может иметь положительные последствия.

Все стороны от профсоюзов до федераций работодателей и неправительственных организаций в Бельгии согласны в одном: при производстве необходимо соблюдать основные социальные права трудящихся, в какой бы точке планеты они ни находились.

Вопросы:

- **Возможно ли введение подобной системы социальных этикеток в вашей стране?**
- **Хотели бы ее введения? Почему? Если нет, какие вы видите недостатки?**
- **Какие критерии вы бы использовали для присвоения подобной этикетки?**

ПРИМЕР №4

ЖЕНСКАЯ СЕТЬ МКСП В СТРАНАХ ЦЕНТРАЛЬНОЙ И ВОСТОЧНОЙ ЕВРОПЫ И НОВЫХ НЕЗАВИСИМЫХ ГОСУДАРСТВАХ:

Начались национальные кампании «Женщины за здоровье»

Кампании начаты в 15 странах на март 2002 года

В ходе Второй Международной Профсоюзной Школы для Женщин, состоявшейся 2-6 октября 2001 года в Ровини (Хорватия), около 80 участниц из 22 стран выделили в качестве своих первостепенных задач проблему сокращения охраны здоровья и ухудшение системы здравоохранения для всего населения в целом, особенно для женщин. После этого заявления Региональная Конференция Женской Сети Центральной и Восточной Европы МКСП, состоявшаяся 7 октября 2001 года в Ровини, постановила, что все национальные профсоюзные женские группы должны организовать мероприятие в рамках кампании, названной «Женщины за здоровье», по возможности, 6 марта 2002 года в канун Международного женского дня. Было решено, что кампания должны быть разработана в сотрудничестве с женскими группами в других конфедерациях профсоюзов, различными профсоюзными группами (по делам молодежи, безработных, инвалидов, пожилых и т.д.), неправительственными организациями и учеными. Было решено проводить кампанию как ряд различных национальных кампаний, синхронизированных по регионам. Каждая женская группа должна была определить свои первостепенные задачи и требования, а также выбрать методы и стратегию.

Женская сеть Центральной и Восточной Европы МКСП состоит из 34 женских групп из 23 стран (Азербайджана, Беларуси, Боснии и Герцеговины, Болгарии, Хорватии, Чехии, Эстонии, Грузии, Венгрии, Косово, Латвии, Литвы, Македонии, Молдовы, Черногории, Польши, Румынии, России, Сербии, Словакии, Словении и Украины).

Согласно последним данным, кампания «Женщины за здоровье» в странах Центральной и Восточной Европы началась или, по крайней мере, обсуждалась конфедерациями профсоюзов в следующих 15 странах: Албании, Боснии-Герцеговине, Болгарии, Хорватии, Чехии, Венгрии, Косово, Латвии, Литве, Македонии, Черногории, Польше, Румынии, Словакии и Словении.

Вот некоторые примеры мероприятий в рамках кампании:

ЧЕХИЯ: Комитет по равноправию национального профцентра CMKOS 12 марта организовал семинар по «Охране здоровья сотрудников» с участием парламентских комитетов по социальной политике и здравоохранению, а также специалистов по проблемам здравоохранения. В ходе кампании перечень требований был направлен в Правительство и Парламент.

ХОРВАТИЯ: Женский отдел профцентра UATUC 6 марта начал кампанию с организации обширной дискуссии в сотрудничестве с представителями конфедераций профсоюзов и других профсоюзов со всей Хорватии, ведущих женских неправительственных организаций и групп (Лига против рака, Ассоциация пациентов, страдающих раком молочной железы и т.д.), а также представителей Правительства, Парламента и СМИ. Дискуссия проходила в виде форума с участием 30 докладчиков. В конце дискуссии была представлены следующая стадия кампании – подписание специально разработанных открыток, которое будет организовано в течение следующих двух месяцев. Главным требованием женщин профсоюзов Хорватии было создание условий, при которых закон сделает обязательным регулярное обследование у гинеколога и маммографию. Специальные открытки будут распространяться через профсоюзы и неправительственные организации по всей Хорватии, и ожидается, что будет подписано более 50 000 открыток, которые затем будут направлены в Комитет по равноправию полов Парламента Хорватии, чтобы таким образом способствовать внесению изменений в законодательство.

ЧЕРНОГОРИЯ: 6 марта Ассоциация работающих женщин «Женщины сегодня» Черногорской CITUM провела общественный форум «Женщины за здоровье» при активном участии правительственных и неправительственных объединений. Они сформулировали восемь требований, о которых было сообщено Председателю Парламента, Министру Здравоохранения, Министру Труда и другим отвественным лицам. Следующим шагом кампании, до сих пор находящей широкое отражение в СМИ, станет встреча делегации женщин профсоюзов с Председателем Парламента, на которой женщины-лидеры профсоюзов смогут

официально предъявить свои требования.

ЛИТВА: 12 марта 2002 года вместе с членами Литовского Сейма (Парламента), социал-демократическими и социал-либеральными партиями, а также активистами из неправительственных организаций, женщины-лидеры профсоюзов из различных конфедераций профсоюзов организовали конференцию при участии Министра Труда и Социального Обеспечения, Министра Финансов и Министра Культуры. После очень успешного обсуждения, женщины направили свой перечень требований Председателю Литовского Сейма и Премьер-министру, подчеркнув необходимость улучшений условий жизни и труда литовских женщин, а также профилактику женских заболеваний и нищеты в Литве. Следующим шагом в кампании станет встреча с Председателем Литовского Сейма и Премьер-министром для поиска возможных путей выполнения предъявленных требований.

ВЕНГРИЯ: 6 марта Женский Комитет MSZOSZ в сотрудничестве с Коммунальным предприятием по обеспечению гигиены на железной дороге, начали обследования в семи регионах Венгрии. Они делали анализы на остеопороз и менопаузу, а также организовали в ряде городов мероприятия, посвященные здоровью женщины. В центре их внимания была проблема увеличения количества женщин с диагнозом рак молочной железы, а также другими видами рака.

СЛОВАКИЯ: Женский Комитет KOZ SR Словакии 6 марта 2002 года организовал в Братиславе конференцию «Женщины за здоровье» в рамках Кампании Женской Сети МКСП в странах Центральной и Восточной Европы. На конференции, в которой приняли участие 35 женщин из нескольких отраслевых федераций-членов KOZ SR, а также гости (Министерство по Вопросам Труда, Семьи и Социального Обеспечения, Парламент и представители неправительственных организаций), обсуждались проблемы, связанные с охраной здоровья женщины в контексте реформы всех отраслей экономики в республике. Согласно текущим статистическим данным, очередь на маммографическое обследование, например, в Братиславе, столице Словакии, составляет от 9 до 12 месяцев! Конференция составила Рекомендации, о которых было затем сообщено женщинам, профсоюзам и работодателям, а также Министерству Здравоохранения Словацкой Республики. Одно из требований касалось включения профилактического медицинского обследования женщин в коллективные переговоры. Ожидается, что Министерство Здравоохранения разработает соответствующие изменения в законодательстве. Следующей стадией кампании станет работа на всех уровнях профсоюзных структур KOZ с целью предоставить больше информации о проблемах, связанных со здоровьем женщины, как женщинам, так и мужчинам.

ПОЛЬША: «Солидарность» организовал совместную встречу представителей Секретариата по Здравоохранению и Женского отдела с целью внести изменения в польскую систему здравоохранения, особенно в том, что касается доступа к медицинскому обслуживанию и условий труда. Задача состоит в том, чтобы привлечь к запланированных действиям широкую общественность. Была создана рабочая группа для работы над кампанией.

КОСОВО: 6 марта Женская Группа BSPSK организовала пресс-конференцию, на которой была представлена кампания Женской Сети «Женщины за здоровье», а также проблемы здравоохранения в Косово. Женщины-лидеры профсоюзов подготовили ряд предложений к созданному недавно Министерству Здравоохранения относительно профилактики и улучшения медицинского обслуживания, особенно для женщин.

РУМЫНИЯ: Женские отделы четырех конфедерация профсоюзов Румынии – CSNLR-Fratia, BNS, Cartel Alfa и CSDR, провели Национальную Конференцию по равным возможностям для мужчин и женщин с участием представителей Парламента (Председателя Палаты депутатов), Правительства, Министерства Европейской Интеграции, различных неправительственных организаций и т.д. Одним из главных вопросов стало здоровье женщин, поэтому на конференции был представлен полный отчет по проблемам здоровья женщин. Был также разработан перечень требований для улучшения медицинского обслуживания и необходимых изменений в законодательстве. Все участники подписали окончательную декларацию. Кампания продолжается.

АЛБАНИЯ: Женские группы двух албанских конфедераций KSSH и BSPSH в марте провели совместную конференцию и пришли к соглашению о продолжении кампании. В сотрудничестве с Министерство здравоохранения они планируют провести ряд дискуссий по улучшению охраны здоровья женщин в различных районах Албании, на основании которых они предполагают составить ряд требований о законодательных и институционных изменениях.

Вопросы:

- **Может ли, по вашему мнению, поддержка такого рода, как описано в данном примере, повлиять на социальный диалог или привести к изменениям в законодательстве?**

- **Каков опыт вашей страны в этой области? Например, социальная мобилизация, создание сетей с другими организациями и т.д.**

РАЗДАТОЧНЫЙ МАТЕРИАЛ 11: **ОСНОВЫ СОЦИАЛЬНОГО ДИАЛОГА**

Каковы необходимые условия для социального диалога?

- Сильные независимые организации трудящихся и работодателей, имеющих техническую возможность и доступ к соответствующей информации для участия в социальном диалоге.
- Политическая воля и желание всех сторон участвовать в социальном диалоге
- Уважение к основным правам на свободу объединений и коллективные переговоры
- Соответствующая административная поддержка

Какова роль государства в социальном диалоге?

Для существования социального диалога необходима активная позиция государства, даже если оно не является непосредственным участником процесса. Оно отвечает за создание стабильного политического и общественного климата, который позволяет независимым организациям трудящихся и работодателей действовать свободно, без страха репрессий. Даже если основные отношения являются двухсторонними, государство должно обеспечить необходимую поддержку действиям сторон, предоставив законодательный, административный и другой контекст, позволяющий сторонам действовать эффективно.

Какие существуют различные формы социального диалога?

Социальный диалог может иметь множество различных форм. Он может существовать в виде двухсторонних отношений между трудящимися и руководством (или профсоюзами и организациями работодателей), при прямом участии правительства или без такового. Переговоры могут проходить неформально или иметь административную структуру, а часто и то, и другое. Они могут проходить на национальном или региональном уровне, а также на уровне предприятия. Социальный диалог может быть профессиональным, отраслевым или сочетать в себе и то, и другое.

Органы социального диалога часто классифицируют согласно их составу. Они могут быть двухсторонними, трехсторонними или «трехсторонними с дополнительными участниками». Главными участниками трехстороннего сотрудничества являются представители правительства, работодатели и трудящиеся. Иногда, в зависимости от конкретной ситуации в данной стране, участники трехстороннего сотрудничества могут начать диалог с другими ключевыми фигурами в обществе, чтобы получить более широкую перспективу, учесть различные точки зрения других сторон и достичь более широкого консенсуса.
Социальный диалог может иметь различные формы от простого обмена информацией до более сложных форм переговоров.

Каковы наиболее частые формы социального диалога?

- Обмен информацией – это самая основная и незаменимая составляющая эффективного социального диалога. Сам по себе он не предполагает настоящего обсуждения или принятия конкретных шагов по данному вопросу, однако, тем не менее, он является важной частью процессов, при которых имеют место диалог и поиск решений.
- Консультации предполагают больше, нежели просто обмен информацией, и требует участия сторон в обмене мнениями, который, в свою очередь, может привести к более глубокому диалогу.
- Трехсторонние и двухсторонние органы могут участвовать в переговорах и заключать соглашения. В то время как многие из этих органов главным образом направлены на консультации и обмен информацией, некоторые также уполномочены заключать обязательные к исполнению соглашения. Органы социального диалога, которые не имеют подобных полномочий, обычно выступают в роли консультантов для министерств, законодательных и других органов, определяющих политику государства.
- Коллективные переговоры являются не только неотъемлемой и наиболее распространенной формой социального диалога, но и могут служить полезным показателем возможности трехстороннего сотрудничества на национальном уровне в данной стране. Стороны могут участвовать в коллективных переговорах на уровне предприятия, отрасли, региона, страны или на международном уровне.

Имеет ли социальный диалог разные формы в разных странах?

Форма социального диалога зависит от культурной, исторической, экономической и политической традиции данной страны. Модели социального диалога, подходящей всем, которую можно просто переносить со страны на страну, не существует. Социальный диалог в разных странах существенно различается, хотя главные принципы свободы объединений и права на коллективные переговоры остается неизменным. Для эффективной работы диалога в стране ключевое значение имеет его адаптация к национальной специфике. По всему миру существует множество различных форм административных структур, законодательств, традиций и методов ведения социального диалога.

Какова роль Программы МОТ в укреплении социального диалога?

Главная задача МОТ состоит в том, чтобы способствовать наличию возможностей получить достойную и продуктивную работу в условиях свободы, равенства, безопасности и соблюдения человеческого достоинства для мужчин и женщин. Социальный диалог играет ключевую роль в достижении этой цели. Он считается одновременно способом обеспечить достойную работу и самоцелью. Главная задача социального диалога состоит в том, чтобы способствовать достижению консенсуса и демократического сотрудничества между основными сторонами трудовых отношений. Успешный социальный диалог обладает потенциалом решать важные экономические и социальные вопросы, способствовать хорошему управлению, миру и стабильности в обществе и в отрасли, а также развитию экономики. Программа МОТ играет важную роль в продвижении и развитии эффективных органов и процессов социального диалога в государствах-членах МОТ.

Советы преподавателю:

1. *Это – часть краткого содержания ЧАСТИ 3 Пособия.*
2. *Раздайте копии «Основ….» всем участникам и попросите их прочесть их по частям: первый участник зачитывает первый вопрос, его сосед читает ответ и т.д.*
3. *После этого начните общее обсуждение о том, как можно улучшить Социальный Диалог в вашей стране на различных уровнях (обратите внимание на* комплексный подход к вопросам гендерного равенства*!):*

• *Национальном*
• *Отраслевом*
• *Областном и т.д.*

ПРИМЕР №4

СОЦИАЛЬНЫЙ ДИАЛОГ В СТРАНАХ БАЛТИИ

Для улучшения социального диалога на национальном уровне возможны следующие шаги:

- укрепление юридической основы и уточнение полномочий трехсторонних органов с целью увеличениях их легитимности, облегчения процесса принятия решений и привлечения новых членов;
- развитие службы секретарей и аналитиков с целью усиления и облегчения процесса принятия решений, а также предоставления сторонам лучшей основы для формулировки своей политики;
- улучшение навыков ведения переговоров представителей сторон для более эффективного процесса принятия решений;
- расширение количества сторон путем включения представителей других организацией, поскольку вопросы, обсуждаемые в трехсторонних органах, имеют значение не только для трех социальных партнеров;
- обращение к правительству и парламенту с призывом быть более последовательными в выполнении решений, принятых трехсторонними органами, а также побуждение правительства более активно выполнять принятые решения; и
- обращение к социальным партнерам с призывом сделать решения трехсторонних органов более обязательными для своих членов.

Для улучшения социального диалога на региональном и местном уровне возможны следующие шаги:

- укрепление организаций-социальных партнеров в регионах и на местах (как в трех государствах Балтии);
- усиление и поддержка создания региональных и местных трехсторонних органов (как в Эстонии) или разрешение региональным и местным социальным партнерам создавать трехсторонние органы по своей собственной инициативе (как в Латвии); и
- укрепление юридической основы трехсторонних органов.

Дальнейшее развитие социального диалога на уровне отрасли и предприятия, а также на других уровнях, требует расширения членства организаций-социальных партнеров. По мнению наших собеседников, этого можно добиться следующими способами:

- развитие, в значительной степени, профсоюзами стратегий привлечения групп, не состоящих в профсоюзах (сотрудников мелких и средних предприятий, а также иностранных компаний, молодых работников, временных сотрудников и т.д.);
- ужесточение требований профсоюзов к правительству и работодателям в отношении обеспечения заработной платы и условий труда для их членов (или обратная стратегия, то есть демонстрация желания вести переговоры со стороны профсоюзов);
- большее внимание профсоюзов к единой, объединенной конфедерации профсоюзов в каждой стране или более тесное сотрудничество между группами профсоюзов;
- уточнение профсоюзами их отношения к другим возможным путям организации сотрудников (таким как советы на предприятиях, собственные профсоюзы и т.д.);
- развитие, в значительной степени, конфедерациями работодателей, стратегий привлечения групп, которые еще не были организованы (малые и средние предприятия, иностранные компании и т.д.);
- дальнейшее развитие конфедерациями профсоюзов социального диалога на всех уровнях, включая заключение коллективных соглашений;
- принятие законодательства, относящегося непосредственно к конфедерациям работодателей, которое могло бы служить аргументом для привлечения новых членов в организации работодателей; и
- принятие мер, которые освобождают членские взносы от налогов как для предприятий, так и для сотрудников, как это сделано в ряде стран ЕС.

Отчет на «Семинаре о социальном диалоге» в рамках Отраслевой программы по трудовой политике в странах Балтийского региона, Варшава. 25-26 октября 2000.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1: ПОЛНАЯ УЧЕБНАЯ ПРОГРАММА НА ОСНОВЕ ПОСОБИЯ 4:

ЗА СТЕНАМИ КОМПАНИИ

ОБЩЕСТВО; ОТРАСЛЕВЫЕ КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ; НАЦИОНАЛЬНЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ДИАЛОГ

ДЕНЬ 1

ЗА СТЕНАМИ КОМПАНИИ

ОБЩЕСТВО; ОТРАСЛЕВЫЕ КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ; НАЦИОНАЛЬНЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ДИАЛОГ

ДЕНЬ 1

Время	**Содержание занятия**	**Время**	**Методика**	**Материалы**	**Оборудование, канцелярские товары и т.д.**	**Инструктор (основной)**
9.00-9.30	Введение; приветствие; представление целей семинара; программа; организационные подробности	30 минут	Презентация		эпидиаскоп + пленки с программой и целями семинара	
9.30-10.00	Представление участников	30 минут	Например, работа в парах, а затем представление			
10.00-10.30	«Золотые правила профсоюзного семинара»	30 минут	Мозговой штурм		Флипчарт, фломастеры, бумага	
10.30-11.00	Перерыв	30 минут				
11.00-11.15	**1. Местный уровень** задание 1: За стенами компании	15 минут	Индивидуальная работа; работа в парах	Задание 1	Флипчарт, А4	
11.15-11.45	**Перешагни через стену – реши проблему (1)**	20-30 минут	Презентация	РМ 1; диаграмма (ксерокопии и пленки).	Эпидиаскоп, пленки на основе РМ1	
11.45-12.30	Задание 2: Разные уровни коллективных переговоров Диаграмма: Разные уровни коллективных переговоров	45 минут	Презентация, индивидуальная работа, обсуждение	Задание 2;. диаграмма (ксерокопии и пленки).	Эпидиаскоп	
12.30-14.00	Обед	1 час 30 минут				
14.00-15.00	Задание 3: Перешагни через стену – реши проблему (2)	1 час	Обсуждение	Задание 2	ЗАРАНЕЕ подготовьте два листа бумаги, флипчарт, фломастеры	
15.00-15.20	**Нетипичная занятость становится типичной: необходимо сотрудничество между компаниями и местным сообществом**	20 минут	Презентация	РМ 2	Эпидиаскоп, пленки на основе РМ2	
15.20-15.50	Задание 4: Повышаем уровень осведомленности о проблеме нетипичной занятости	30 минут	Обсуждение	Задание 3		
15.50-16.10	**“Коммунитаризм” вместо индустриализма: трансформация профсоюзов**	20 минут	Презентация	РМ 3	Эпидиаскоп, пленки на основе РМ3	
16.10-16.40	Перерыв (и работа в группах)	30 минут		3		
16.40-16.55	**Руководство к составлению плана действий**	15 минут	Презентация	РМ 4;	Эпидиаскоп, пленки на основе РМ4	
16.55-18.10	Задание 5: **Перешагни через стену – реши проблему** (3)	1 час минут	Работа в группах,	Задание 4, РМ 4; 3 примера из	Флипчарт; фломастеры;	

	Составление плана действий		ролевая игра	Задания 2	подготовьте «декорации» для ролевой игры, наклейки, конфеты, корзинку/шляпу	

ДЕНЬ 2

Время	**Содержание занятия**	Прод.	**Методика**	**Материалы**	**Оборудование, канцелярские товары и т.д.**	**Инструктор (основной)**
9.00-9.30	**ОТРАСЛЕВЫЕ КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ Деиндустрилизация и отраслевые соглашения**	30 минут	Презентация	РМ 5;	Эпидиаскоп, пленки на основе РМ 5	
9.30-10.40	Задание 6: Отраслевые коллективные соглашения	1 час 10 минут	Работа в группах, дебаты	Задание 5, примеры	Пленки, эпидиаскоп, фломастеры, карточки, шляпа/корзина	
10.40-11.10	Перерыв	30 минут				
11.10-11.30	**Будущее отраслевых коллективных переговоров: общие заявления или обязательное соглашение?**	20 минут	Презентация	РМ 6; пленки на основе РМ 6	Эпидиаскоп	
11.30-12.30	Задание 7:Улушчение содержания отраслевых коллективных переговоров.	1 час	Индивидуальная работа, обсуждение	Задание 6, примеры отраслевых коллективных соглашений	флипчарт, фломастеры;	
12.30-14.00	Обед	1 час 30 минут				
14.00-14.20	Задание 8: Живая скульптура	20 минут	Работа в группах	Задание 8		
14.20-15.00	Задание 9: распространение действия, представительность и забастовка	40 минут	Работа в группах	Задание 9, 4 набора примеров (ДОБАВЬТЕ примеры из вашей страны)	Эпидиаскоп, пленки, фломастеры	
15.00-15.30	**НАЦИОНАЛЬНЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ДИАЛОГ Межотраслевые коллективные переговоры на национальном уровне**	30 минут	Презентация	РМ 7; пленки на основе РМ 7	Эпидиаскоп, пленки на основе РМ 7	
15.30-16.00	Задание 10: Коллективные переговоры на национальном уровне	30 минут	Общее обсуждение	Задание 10: подготовьте раздаточный материал!		
16.00-16.30	Перерыв	30 минут				
16.30-17.00	**Социальный диалог на национальном уровне**	30 минут	Презентация	РМ 8; подготовьте пленки	Эпидиаскоп, пленки на основе РМ 8	
17.00-17.45	Задание 11: Социальный диалог на национальном уровне: комплексный подход к вопросам гендерного равенства	45 минут	Обсуждение	Задание 11, РМ 9		

ДЕНЬ 3

Время	**Содержание занятия**	Прод.	**Методика**	**Материалы**	**Оборудование, канцелярские товары и т.д.**
9.00-9.30	**Социальный диалог – национальный уровень**	30 минут	Презентация	РМ 10, пленки на основе РМ 10	
9.30-11.00	Задание 12: различные формы социального диалога	1 час 30 минут	Работа в группах	Задание 12, Примеры	Флипчарт, Шляпа/корзина;
11.00-11.30	Перерыв	30 минут			
11.30-12.00	**Основы социального диалога Социальный диалог в странах Балтийского региона (пример)**	30 минут	Презентация (привлеките участников)	РМ 11; Пример	
12.00-12.45	Закрытие семинара и оценка его результатов	45 минут		Формы оценки	
13.00	Обед				
	Отъезд участников				

Пояснения:

Время – общая продолжительность учебного модуля
Методика – методика обучения, используемая в данном модуле
Материалы – учебные пособия (раздаточные материалы, задания, описания ситуаций, справочные материалы и т.д.)
Оборудование и канцелярские товары – список технического оборудования; канцелярских товаров, используемых в данном модуле.
Инструктор – укажите имя инструктора, который делает презентацию/объясняет задание и т.д. (отвечающий за данную тему, задание и т.д.)
РМ 1 – Раздаточный материал №1
ПРИМЕЧАНИЕ: ***вместо пленок и эпидиаскопа вы можете подготовить презентацию в PowerPoint (помните, что для этого вам понадобится обеспечить наличие специального оборудования!)***

ПРИЛОЖЕНИЕ 2: ОБРАЗЕЦ ФОРМЫ ОЦЕНКИ СЕМИНАРА

Обведите, пожалуйста, ОДИН ответ (1 – самая низкая отметка, 5 – самая высокая отметка)

1. Были ли достигнуты **цели** семинара?
1……2…….3…….4……5

2. Как бы вы оценили **содержание** семинара?
1……2…….3…….4……5

3. Как бы вы оценили общий **уровень семинара?**
1……2…….3…….4……5

4. Насколько понятными и полезными были **учебные пособия?**

а/ Задания
1……2…….3…….4……5

б/ Раздаточные материалы
1……2…….3…….4……5

1. Как бы вы оценили **МЕТОДИКИ** обучения, использованные на семинаре?
1……2…….3…….4……5

2. Насколько полезны были **презентации,** сделанные инструктором(ами)?
1……2…….3…….4……5

3. Оцените, пожалуйста, уровень **ПРЕПОДАВАНИЯ:**
1……2…….3…….4……5

4. Оцените, пожалуйста, **актуальность** данного семинара для вашей профсоюзной работы:
1……2…….3…….4……5

5. **Недостатки** семинара:
…….....
…….....
…….....

6. **Достоинства** семинара:
…….....
…….....
…….....

7. Организация семинара (проживание, питание, помещение, и т.д.)
1……2…….3…….4……5

8. Напишите, пожалуйста, **другие замечания** относительно семинара:
…….....
…….....
…….....

СПАСИБО!