

Социальный диалог

Оглавление

Ключевые международные трудовые нормы	3
Введение	4
Построение эффективного социального диалога.....	5
Руководства, содержащиеся в Международных трудовых нормах	6
Трехсторонний социальный диалог	6
Двусторонний социальный диалог.....	9
Сотрудничество на рабочем месте	11
Другие формы двустороннего диалога – (Секторальный и транснациональный).....	12
Образец занятия 1: Содействие социальному диалогу	14
Образец занятия 2: Что социальный диалог дает работникам и работодателям?	16
Ссылки на дополнительные материалы	18

Copyright © International Labour Organization 2020

First published 2020

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

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

Support for Implementation of the Decent Work Country Programme of Uzbekistan Project (ILO DWT and Country Office for Eastern Europe and Central Asia) & International Training Center of the ILO.

Resource Kit for the Design and Learning Activities on Labour Rights / International Labour Organization, , International Training Center of the ILO (ITC-ILO). Geneva: ILO, 2020.

ISBN: 9789220328873 (Web PDF); International Labour Organization; Fundamental Principles and Rights at Work Branch, International Training Center of the ILO. Also available in Uzbek: ISBN 9789220328880; and Russian: ISBN 9789220328897

ACKNOWLEDGEMENTS

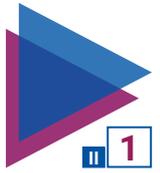
This Resource kit was prepared by Giselle Mitton (ITC-ILO) and Olena Vazhynska (ITC-ILO). Funding for this ILO publication is provided by the United States Department of Labor (USDOL) under cooperative agreement number IL-26629-14-75-K-11 Support for Implementation of the Decent Work Country Programme of Uzbekistan Project (UZB/14/01/USA). One hundred percent of the total costs of the project is financed with Federal funds, for a total of \$6,000,000.00 US dollars.

This publication does not necessarily reflect the views or policies of the United States Department of Labor, nor does mention of trade names, commercial products, or organizations imply endorsement by the United States Government.

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

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

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



Ключевые международные трудовые нормы

- C144** Конвенция о трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм, 1976 г.
- R152** Рекомендация о трехсторонних консультациях (Деятельность Международной организации труда), 1976 г. (Рекомендация 152)
- R113** Рекомендация о консультациях и сотрудничестве между государственными властями и организациями работодателей и работников в отраслевом и в национальном масштабе, 1960 г. (Рекомендация 113)
- C098** Конвенция о применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров, 1949 г. (Конвенция 98)
- C154** Конвенция о содействии коллективным переговорам, 1981 г. (Конвенция 154)
- R091** Рекомендация о коллективных договорах, 1951 г. (Рекомендация 91)
- R094** R094 - Рекомендация о консультациях и сотрудничестве между работодателями и работниками на уровне предприятия, 1952 г. (Рекомендация 94)



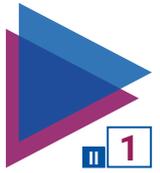
Введение

В соответствии с определением, принятым МОТ, социальный диалог включает в себя *все виды переговоров, консультаций или обмена информацией между представителями государства и работниками и работодателями по вопросам экономической и социальной политики, представляющим взаимный интерес*. Социальный диалог может существовать как **трехсторонний процесс**, при этом правительство является официальной стороной в диалоге. Он также может быть **двусторонним** процессом между работниками и руководством (или между профсоюзами и организациями работодателей) с прямым участием правительства или без него. Коллективные переговоры – это особая форма двустороннего социального диалога, в рамках которого работодатель и организации работников ведут переговоры по условиям работы, включая заработную плату и рабочее время. Другие формы двустороннего социального диалога включают консультативные механизмы на местах работы, созданные для решения вопросов, связанных с безопасностью и гигиеной труда, производительностью или технологическими изменениями.

Эффективный процесс социального диалога потенциально может принести пользу всем участникам рынка труда. Процесс социального диалога организуется исходя из того, что группы, затрагиваемые какой-либо экономической или социальной проблемой, должны быть сторонами в процессе принятия решений, так как они с большей вероятностью будут подчиняться конечным решениям и примут результаты диалога. Например, социальный диалог может обеспечить инклюзивность рынков труда, которая позволит работникам оставаться в системе и сохранять свои рабочие места, а не вытеснять работников с рынка. Процессы социального диалога могут быть неформальными или формальными, а нередко и тем, и другим одновременно. Социальный диалог может происходить на национальном, региональном уровнях или в масштабах предприятия. Он может осуществляться между представителями разных профессиональных групп, внутри отдельной отрасли или включать элементы и того, и другого.

Наличие разумного трудового законодательства играет ключевую роль в обеспечении производительности и роста экономики. Поэтому крайне важно обеспечить, чтобы все заинтересованные стороны принимали участие в формулировании и применении законодательства посредством **социального диалога**. Участие всех сторон не только способствует социальной справедливости в обществе, но также оказывает непосредственное влияние на экономический рост и социальную стабильность.

С точки зрения работодателей, социальный диалог дает организациям работодателей возможность обеспечивать руководство и услуги, такие как



консультации и усиление потенциала посредством проведения обучения, что позволяет предприятиям работать более рационально и эффективно. Посредством социального диалога организации работников могут защищать и продвигать интересы работников, которых они представляют. Кроме того, посредством сотрудничества на рабочем месте и коллективных переговоров работники и их организации могут улучшить условия труда, вести переговоры о заработной плате, обеспечить повышение квалификации путем прохождения обучения, защитить работников путем улучшения условий в части безопасности и гигиены на рабочем месте, а также обеспечить социальное обеспечение.

Построение эффективного социального диалога

Резолюция по социальному диалогу Международной конференции труда (МКТ) 2018 года признала многие вызовы, связанные с социальным диалогом, и подчеркнула важность укрепления механизмов социального диалога в условиях быстро меняющихся технологий, демографических сдвигов и роста нестабильности в сфере труда. Однако в нескольких странах работодатели и работники по-прежнему сталкиваются с фундаментальными препятствиями, мешающими им реализовать свои права на свободу объединения, осуществлять социальный диалог и вести коллективные переговоры. В некоторых случаях, учреждений в сфере социального диалога либо не существует, либо они функционируют неэффективно.

На 90-й МТК в 2002 году была принята резолюция о трипартизме и социальном диалоге, определившая следующие предварительные условия для эффективного социального диалога:

- ▶ Наличие сильных, независимых организаций работников и работодателей, обладающих техническими возможностями и доступом к соответствующей информации для участия в социальном диалоге;
- ▶ Политическая воля и целеустремленность всех сторон в отношении ведения социального диалога;
- ▶ Соблюдение основополагающих прав на свободу объединений и ведение коллективных переговоров; и
- ▶ Наличие соответствующих законодательных и институциональных основ.



Руководства, содержащиеся в Международных трудовых нормах

Трехсторонний социальный диалог

- C144** Конвенция о трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм, 1976 г. (Конвенция 144)
- R152** Рекомендация о трехсторонних консультациях (Деятельность Международной организации труда), 1976 г. (Рекомендация 152)
- R113** Рекомендация о консультациях и сотрудничестве между государственными властями и организациями работодателей и работников в отраслевом и в национальном масштабе, 1960 г. (Рекомендация 113)

МОТ определяет трипартизм как взаимодействие правительств, работников и работодателей (в лице их представителей) в качестве равных и независимых партнеров с целью поиска решений по вопросам, представляющим общий интерес. Трипартизм относится к учреждениям, механизмам и процессам, созданным в целях проведения консультаций, переговоров и/или совместного принятия решений. Эти средства могут действовать по мере необходимости или институционально.

Конвенция 144 и Рекомендация 152 призваны содействовать установлению в каждом Государстве-члене процедур, обеспечивающих эффективные консультации между правительством и представительными организациями работодателей и работников, которые являются равными партнерами, конкретно по «вопросам, связанным с деятельностью Международной организации труда», в том числе с использованием вопросников, докладов МОТ и путем ратификации или пересмотра конвенций.

Содействуя развитию трехстороннего социального диалога как инструмента рационального управления рынком труда, МОТ продвигает и способствует обеспечению определенных предварительных условий для эффективного социального диалога, которые являются актуальными в условиях разных стран. Эти предварительные условия включают в себя, в том числе: наличие сильных и независимых социальных



партнеров; свободу объединений и ведения коллективных переговоров; обеспечение институциональной поддержки социального диалога органами, регулирующими трудовые отношения; политическая воля к ведению социального диалога со стороны всех действующих субъектов; и готовность слушать и добросовестно участвовать в целях нахождения решения, которое может быть согласовано.

Необходимость соответствующей институциональной поддержки подчеркивается в Конвенции МОТ №144, согласно которой правительство обязано предложить социальным партнерам возможности обучения, что особенно актуально, когда речь идет о сложной политике или мерах реформирования.

В Рекомендации 113 утверждается необходимость проведения консультаций и осуществления сотрудничества между правительством (государственными властями) и организациями работников и работодателей на отраслевом или национальном уровнях «с целью развития экономики в целом или ее отдельных отраслей, улучшения условий труда и повышения жизненного уровня». В Рекомендации утверждается необходимость совместного рассмотрения вопросов, представляющих для них взаимный интерес, и сотрудничества в вопросах подготовки и применения законодательства, затрагивающего работников и работодателей. В большинстве Государств-членов МОТ действуют учреждения по трехстороннему диалогу на национальном уровне, которые решают вопросы, связанные с деятельностью МОТ, а также вопросы, затрагивающие политику и законодательство в сфере труда. Процесс принятия решений, структуры и процедуры этих учреждений различаются в зависимости от страны. Правовые документы, формируемые в результате национального / отраслевого трехстороннего социального диалога, также различаются в зависимости от ситуации.

В некоторых случаях результатом трехстороннего диалога на национальном уровне становились общественные договоры и / или декларации о значительных социально-экономических изменениях. Например, в Тунисе, социальный диалог облегчил мирный переход к демократии.

Общественный договор, трехстороннее соглашение или декларация, нормативно-правовые акты и политика в экономической или социальной сфере, принятые по итогам консультаций с социальными партнерами

Социальный диалог в целях мирного перехода к демократии

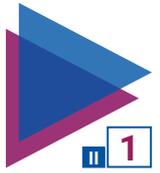
В 2013 году, всего через два года после принятия революции, которая положила конец авторитарному режиму в Тунисе, Квартет национального диалога в составе Тунисского Всеобщего союза труда (UGTT), Тунисской конфедерации промышленности, торговли и ремесел (UTICA), Тунисской лиги прав человека и Тунисского ордена адвокатов подписал социальный договор. Четыре года спустя, 24 июля 2017 года был введен в действие Закон № 2017-54, предусматривающий создание Национального совета по социальному диалогу и определивший его компетенцию и порядок работы. Эти события стали важными вехами на пути к демократизации страны на основе участия общественности и к установлению новой модели управления, построенной на базе социального диалога. Квартет подписавших социальный договор получил Нобелевскую премию мира в 2015 году за «свой решающий вклад в построение плюралистической демократии в Тунисе по итогам Жасминовой революции 2011 г.»¹.

¹ Нобелевская премия мира 2015 г. – Пресс-релиз

Трехсторонний социальный диалог: примеры из Южной Африки

Совет по трудовым, экономическим и социальным вопросам (LESCO) является главным органом Танзании в сфере социального диалога; он был образован в соответствии с Законом об учреждениях в сфере труда 2004 года. LESCO – это орган диалога «три плюс», уполномоченный осуществлять консультирование по социально-экономической политике и политике в отношении рынка труда. Совет также уполномочен решать вопросы, связанные с членством страны в МОТ, предотвращением безработицы и снижением ее уровня. Все социальные партнеры в целом положительно оценивают социальный диалог. Совещания LESCO проводятся ежеквартально, но также могут созываться по мере необходимости. Совет рассматривал такие политические вопросы, как, в том числе, политика в области занятости, правила и положения в сфере труда, безопасность и гигиена труда, а также социальное обеспечение.

Национальный совет по экономическому развитию и трудовым вопросам (NEDLAC) является главным учреждением по социальному диалогу высшего уровня в ЮАР. Это – статутный орган, образованный



в соответствии с Законом о Национальном совете по экономическому развитию и трудовым вопросам. Процедуры и вклад NEDLAC в социальный диалог определены Уставом NEDLAC и Протоколом NEDLAC. NEDLAC наделен широким мандатом на рассмотрение вопросов политики в социально-экономической и трудовой сфере и всех аспектов трудового законодательства. Министерство труда обязано проводить законы в сфере труда через процесс NEDLAC, прежде чем они будут представлены в Парламент. NEDLAC является учреждением, работающим по схеме «три плюс»; в числе его членов женские, молодежные и общинные группы. На протяжении ряда лет NEDLAC многократно вносил значительный вклад в формирование политического и законодательного ландшафта ЮАР, в том числе в создание системы национальной минимальной заработной платы и в переговоры по заключению Рамочного соглашения участников Саммита по занятости, направленного на содействие занятости, особенно среди молодежи. Недавно Совет также выпустил Совместную декларацию и план по борьбе с коронавирусной инфекцией COVID-19.

Двусторонний социальный диалог

Двусторонний социальный диалог осуществляется между двумя сторонами – работодателем(-ями) и / или организациями работодателей с одной стороны и организациями работников (т.е. профсоюзов) с другой, при этом стороны договариваются об обмене информацией, взаимном консультировании или совместном проведении переговоров. Нередко диалог осуществляется путем коллективных переговоров или сотрудничества на местах работы, а его результатом может стать заключение коллективного договора или рамочного соглашения.

Коллективные переговоры

- C98** Конвенция о применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров, 1949 г. (Конвенция 98)
- C154** Конвенция о содействии коллективным переговорам, 1981 г. (Конвенция 154)
- C91** Рекомендация о коллективных договорах, 1951 г. (Рекомендация 91)

Также см. модуль, посвященный **свободе объединения и ведению коллективных переговоров**

Конвенция о содействии коллективным переговорам 1981 года (Конвенция 154) определяет коллективные переговоры как «все переговоры, которые проводятся между работодателем, группой работодателей или одной или несколькими организациями работодателей с одной стороны, и одной или несколькими организациями работников – с другой, в целях:

- (a) определения условий труда и занятости; и/или
- (b) регулирования отношений между работодателями и работниками; и/или
- (c) регулирования отношений между работодателями или их организациями и организацией или организациями работников».

Правовой документ: Коллективный договор

Включение временных работников в систему регулирования трудовых отношений

Transnet SOC Limited – грузотранспортная компания в ЮАР. В состав компании входят пять подразделений, в том числе Transnet Port Terminals (TPT) и Transnet Freight Rail, крупнейшее подразделение. TPT включает в себя как Дурбанский контейнерный терминал, так и деятельность по перевалке навалочных минеральных грузов в Порту Ричардс-Бей (импорт и экспорт), который функционирует круглосуточно и без выходных. Работа этих объектов зависит от существенных колебаний в объемах грузов, поступающих в порт и вывозимых из него и, следовательно, от колебаний спроса на рабочую силу.

На протяжении ряда лет на терминалах работали как персонал с полной занятостью на основе бессрочных трудовых договоров, так и временные работники, привлекаемые через посредство брокеров по найму рабочей силы. В отличие от штатного персонала, временные работники зарабатывали меньше, получали меньше надбавок и не имели гарантий сохранения рабочего места несмотря на то, что выполняли равноценную работу. Совет Transnet по ведению переговоров по трудовым вопросам обеспечил заключение коллективного договора о работниках на срочном контракте, обязавшись перевести 300 работников TPT и 1472 работников Transnet Freight Rail на бессрочные трудовые договоры к концу марта 2016 года. Согласно заключенному договору, Transnet непосредственно нанимает работников в рамках срочных трудовых договоров на условиях (в том числе касательно вознаграждения, премий, отпусков и ряда других надбавок и пособий), изложенных в коллективном договоре. В результате, наем этих работников уже не осуществляется через брокеров по найму рабочей силы. Социальный диалог позволил сторонам решить проблему, связанную с необходимостью привлечения брокеров по найму рабочей силы.





Атмосфера производственных отношений изменилась: позитивные взаимоотношения пришли на смену недоверию и конфронтации. Количество дней в году, потерянных вследствие забастовок работников в ТРТ, снизилось с 13,5 дней (в среднем в период 2010-2011 гг.) на Дурбанском контейнерном терминале и в Порту Ричардс-Бей до 0,5 дней и 0,35 дней (август 2014 г.) соответственно.

Это – одна из историй успеха, рассказанных в рамках одной из серий цикла МОТ «Infostories». Чтобы узнать больше о другой передовой практике в области коллективных переговоров, ознакомьтесь со следующими материалами: Can collective bargaining create a fairer economy? Bargaining can cover many issues that benefit both businesses and workers // Могут ли коллективные переговоры создать более справедливую экономику? Коллективные переговоры можно вести по многим вопросам, решение которых выгодно как предприятиям, так и работникам. Выберите страну, чтобы получить информацию об исследованиях успешных случаев - <https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Labour-Relations/collective-bargaining#bargaining-can-cover>

Сотрудничество на рабочем месте

R094

Рекомендация о консультациях и сотрудничестве между работодателями и работниками на уровне предприятия, 1952 г. (Рекомендация 94)

Сотрудничество на рабочем месте определяется как «консультации и сотрудничество между работодателями и работниками на уровне предприятия по вопросам, представляющим общий интерес и не охватываемым процедурой коллективных переговоров или какой-либо другой процедурой, обычно применяемой при определении условий труда». Тем не менее, заключение коллективных договоров может обеспечить основу для проведения таких консультаций и осуществления сотрудничества. Это – добровольный двусторонний процесс, основанный на открытом общении, обмене информацией и консультациях.

Во многих странах на предприятиях существуют структуры, обеспечивающие механизмы для проведения консультаций по вопросам безопасности и гигиены труда. Например, в ЮАР трудовое законодательство наделяет представительные профсоюзы правом создавать на местах работы форумы для проведения консультаций по ряду вопросов, включая обучение, классификацию работ по сложности, изменения в организации работы и выплату дискреционных премий.

Организации работников также имеют право на получение информации по определенному кругу вопросов.

Облегчить сотрудничество на рабочем месте также возможно извне. Например, в Австралии Комиссия по вопросам справедливого труда отвечает за урегулирование рабочих споров, связанных с коллективными переговорами. Несколько лет назад комиссия приняла программу «Новые подходы» (New Approaches) по содействию повышению сотрудничества и снижению конфликтности в трудовых отношениях. Данная программа способствовала улучшению взаимоотношений между профсоюзами и работодателями, сохранению многих рабочих мест, особенно в сфере промышленного производства. Программа по улучшению условий труда (Better Work) и МФК также содействуют сотрудничеству на рабочем месте и рекомендуют создание на местах работы механизмов, позволяющих повысить качество коммуникации и консультаций с работниками с целью повышения производительности¹.

Другие формы двустороннего диалога (Секторальный и транснациональный)

Международные рамочные соглашения

Международное рамочное соглашение между UNI Global Union и Carrefour по продвижению трудовых прав в розничной сети продовольственных магазинов

Шесть компаний в секторе розничной торговли продуктами питания подписали международные рамочные соглашения с UNI Global Union. Среди них Carrefour SA (МПС подписано в 2001 г., возобновлено в 2015 г.), Takashimaya Co., Ltd. (2008 г.), Shoprite International Ltd. (2010 г.), Metro Group (2013 г.), Aeon Co., Ltd. (2014) и Auchan Retail (2017 г.). UNI Global Union – это всемирная федерация профсоюзов сферы услуг, представляющая интересы 20 миллионов работников из более чем 150 стран по всему миру.

В 2001 году Carrefour и UNI Global Union заключили первое международное рамочное соглашение в секторе розничной торговли.



¹ Программа по улучшению условий труда (Better Work) – совместная программа, осуществляемая МОТ и Международной финансовой корпорацией с целью повышения трудовых стандартов и конкурентоспособности в глобальных цепочках поставок трудоемких отраслей, таких как швейная промышленность и строительство.



Carrefour – французская многонациональная сеть продовольственных магазинов, которая на момент подготовки настоящего документа имела 11 935 магазинов и сайтов электронной торговли в более чем 30 странах. В компании работает 384 000 человек по всему миру, в том числе 12 200 человек с ограниченными возможностями. Соглашение зафиксировало взаимное намерение сторон контролировать соблюдение принципов ключевых Конвенций МОТ, направленных на достижение мирных производственных отношений и социального консенсуса, т.е. Конвенции о свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы, 1948 г. (Конвенция 87), Конвенции о применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров, 1949 г. (Конвенция 98) и Конвенции о защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях, 1971 г. (Конвенция 135). В нем провозглашается глубокое уважение компании к основополагающим принципам и правам в сфере труда, а также осуждение детского труда, рабства и принудительного труда, и прямо заявлено намерение компании включить эти принципы в свои требования к поставщикам в рамках положения о сфере применения данного пункта.

Ознакомьтесь с другими примерами Международных рамочных соглашений в секторе розничной торговли продуктами питания, в швейной отрасли и в химической промышленности: Рабочий документ “International Framework Agreements in the food retail, garment and chemicals sectors: Lessons learned from three case studies”, 2018 // «Международные рамочные соглашения в секторе розничной торговли продуктами питания, в швейной отрасли и в химической промышленности. Уроки, извлеченные по результатам исследований тех примеров опыта», 2018 г. - https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_631043/lang-en/index.htm

Узнайте больше о важности и пользе социального диалога (EN/RU): National Tripartite Social Dialogue: An ILO guide for improved governance, 2013 // Национальный трехсторонний социальный диалог. Руководство МОТ по эффективному управлению, 2013 г. - https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/publications/WCMS_231193/lang-en/index.htm



Образец занятия 1: Содействие социальному диалогу



ЦЕЛЬ

- ✚ Ознакомиться с процессом и условиями успешного социального диалога по трудовым вопросам



ПРОЦЕДУРА ЗАНЯТИЯ

- ✚ Необходимо разделить участников на небольшие группы, при этом в состав каждой группы должны войти работодатели и работники.
- ✚ Каждая группа выберет докладчика по данному упражнению.



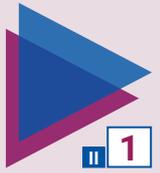
ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ

- ✚ 20 минут на обсуждение в каждой группе, 5 минут на представление результатов от каждой группы и 15 минут на обсуждение вызовов, связанных с обеспечением значимости / успеха диалога



ЗАДАЧА

1. Одна группа должна провести переговоры по улучшению безопасности и гигиены труда на условном предприятии. Члены группы должны вместе выбрать предприятие или отрасль. Так как обсуждение и переговоры касаются безопасности и гигиены труда, участники должны выбрать предприятие, на котором риск связан с характером работы. Представители работников должны объяснить факторы риска на рабочем месте, привести примеры произошедших несчастных случаев и предложить улучшения, направленные на устранение рисков. Работодатели будут отрицать наличие проблем, связанных с безопасностью и гигиеной труда, ссылаясь на то, что в последнее время условия работы



были значительно улучшены. Работодатели также заявят, что мероприятия по дальнейшему улучшению условий труда дорого обойдутся предприятию.

2. Другая группа будет вести переговоры о повышении заработной платы для всех работников. Работники должны обосновать свои требования повышением фактической стоимости жизни. Они могут привести примеры, такие как повышение стоимости проезда, ограниченная покупательская способность в отношении спецодежды и других предметов первой необходимости. Работодатели будут утверждать, что не могут повысить заработную плату, так как производственные затраты возросли, а прибыль компании уже снизилась до предела.



ПРАКТИЧЕСКИЕ СОВЕТЫ ДЛЯ ИНСТРУКТОРОВ:

- ✚ Напишите основное определение социального диалога в лекционном блокноте, в раздаточных материалах или выведите его на экран
- ✚ Установите уровень имеющихся знаний участников по теме
- ✚ Кратко расскажите о двух ключевых конвенциях МОТ: Конвенции 144 и Конвенции 154 (и о соответствующих Рекомендациях, если это необходимо)
- ✚ Объясните процесс и ожидаемые результаты работы в группах
- ✚ После презентаций групп по результатам их работы, поощряйте дальнейшее обсуждение, задавая участникам вопросы, такие как:
 1. Была ли достигнута какая-либо договоренность?
 2. Удовлетворены ли стороны результатом переговоров? Если нет, почему?
 3. Как бы вы подошли к ситуации, если бы переговоры не принесли желаемого результата?
- ✚ Оцените занятие путем получения обратной связи от участников по вашей просьбе, а также путем размышления о результатах работы каждой группы.



Образец занятия 2: Что социальный диалог дает работникам и работодателям?



ЦЕЛИ

- ✚ Лучше понять и оценить многочисленные преимущества социального диалога для вовлеченных в процесс сторон;
- ✚ Научиться готовиться к процессу социального диалога и участвовать в нем.



ПРОЦЕДУРА ЗАНЯТИЯ

- ✚ Необходимо сформировать две группы: в одну из них войдут работодатели, в другую – работники.
- ✚ Они получают лекционный блокнот, ручки и маркеры для записи своих идей и ключевых пунктов обсуждения.



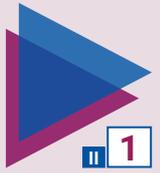
ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ

- ✚ 20 минут на обмен взглядами и идеями в группах; 5 минут каждой группе на представление результатов в пленарном режиме; 15 минут на обсуждение в пленарном режиме.



ЗАДАЧА

1. Группа работников обсудит ценность и преимущества социального диалога для членов группы. Они обсудят, как они могут изменить условия работы к лучшему, вести переговоры о повышении заработной платы, повышении квалификации, социальном обеспечении и по другим вопросам, которые, по их мнению, могут быть решены посредством социального диалога. Также они обсудят способы содействия социальному диалогу среди работников.
2. Группа работодателей обсудит способы обеспечения руководств и рекомендаций по безопасности на рабочем месте, преимуществах повышения квалификации, а также рекомендаций по таким вопросам, как повышение уровня



организации, более эффективные способы представления интересов своих членов и пути взаимодействия с работодателями в целях урегулирования споров.

ПРАКТИЧЕСКИЕ СОВЕТЫ ДЛЯ ИНСТРУКТОРОВ



- ✚ Объясните цель работы в группах и то, как она будет организована
- ✚ Подготовьте печатные материалы, например копии соответствующих конвенций, отчетов и т.д., которые будут полезны для справок и для обсуждения
- ✚ Предложите каждой группе выбрать из числа своих членов лидера для проведения обсуждений, докладчика, который представит обсуждавшиеся в группе пункты, и секретаря, который будет фиксировать главные пункты
- ✚ Перед началом работы в группах, подготовьте ряд наводящих вопросов, например:
 1. *Каким образом ваша группа может обеспечить, чтобы группы (работники и работодатели), которые вы представляете, максимально выиграли от социального диалога – каким образом должна быть организована и представлена ваша группа в процессе социального диалога?*
 2. *Каковы преимущества и недостатки участия в обсуждении большого количества членов?*
 3. *Какие стратегии применила бы ваша группа для урегулирования споров или выхода из тупика?*
 4. *Есть ли в составе вашей группы люди, в прошлом участвовавшие в социальном диалоге в реальной жизни? Если да, какие уроки были извлечены из этого опыта?*
 5. *Как Конвенции и Рекомендации МОТ помогают (помогли) или могут помочь процессу социального диалога в вашей стране? Если правовые документы МОТ не помогли, то что, по вашему мнению, явилось причиной?*
- ✚ Попросите группы работать над реальными вопросами, о которых им известно по опыту своей работы или на примере другой рабочей ситуации.



Ссылки на дополнительные материалы

- ▶ Can collective bargaining create a fairer economy? Infostory (ILO, 2019) // Могут ли коллективные переговоры создать более справедливую экономику? Infostory (МОТ, 2019 г.)
<https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Labour-Relations/collective-bargaining#bargaining-can-cover>
- ▶ Building Trust in a Changing World of Work (ILO/OECD, 2018) // Построение доверия в меняющемся мире труда (МОТ/ОЭСР, 2018 г.)
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_629764.pdf
- ▶ The contribution of social dialogue to gender equality (ILO/OECD, 2018) // Роль социального диалога в обеспечении гендерного равенства (МОТ/ОЭСР, 2018 г.)
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_679957.pdf
- ▶ National Tripartite Social Dialogue: An ILO guide for improved governance (ILO, 2013) // Национальный трехсторонний социальный диалог: Руководство МОТ по эффективному управлению (МОТ, 2013 г.)
https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/publications/WCMS_231193/lang-en/index.htm
- ▶ International Framework Agreements in the food retail, garment and chemicals sectors: Уроки, извлеченные по результатам трех исследований конкретного опыта (МОТ, 2018 г.)
https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_631043/lang-en/index.htm
- ▶ Social Dialogue, finding a common voice (ILO, 2012) // Социальный диалог. Найти общий голос (МОТ, 2012 г.)
<https://www.ilo.org/public/english/dialogue/download/brochure.pdf>