

3

Свобода объединения, право на объединение и эффективное ведение коллективных переговоров

Оглавление

Ключевые международные трудовые нормы	3
Введение	4
В чем преимущества свободы объединения, права на объединение и эффективное ведение коллективных переговоров?.....	4
Руководства, содержащиеся в Международных трудовых нормах	8
C087 - Конвенция о свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы, 1948 г. (Конвенция 87).....	8
C098 - Конвенция о применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров, 1949 г. (Конвенция 98).....	11
Понимание главных элементов коллективных переговоров.....	12
Образец занятия 1: Свобода объединения, право на объединение в профсоюзы и эффективное ведение коллективных переговоров	15
Образец занятия 2: Ролевая игра: Свобода объединения, право на объединение и эффективное ведение коллективных переговоров на практике	18
Альтернативный образец занятия (3): Преимущества коллективных переговоров	20
Ссылки на дополнительные материалы	22



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

- C087** Конвенция о свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы, 1948 г. (Конвенция 87)
- C098** Конвенция о применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров, 1949 г. (Конвенция 98)
- C135** C135 - Конвенция о защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях, 1971 г. (Конвенция 135)
- C141** Конвенция об организациях сельских трудящихся и их роли в экономическом и социальном развитии, 1975 г. (Конвенция 141)
- C151** О защите права на организацию и процедурах определения условий занятости на государственной службе, 1978 г. (Конвенция 151)
- C154** - Конвенция о содействии коллективным переговорам, 1981 г. (Конвенция 154)
- R149** Рекомендация об организациях сельских работников и их роли в экономическом и социальном развитии, 1975 г. (Рекомендация 149)
- R143** Рекомендация о защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях, 1971 г. (Рекомендация 143)
- R163** Рекомендация о содействии коллективным переговорам, 1981 г. (Рекомендация 163)
- R091** Рекомендация о коллективных договорах, 1951 г. (Рекомендация 91)
- R159** Рекомендация о процедурах определения условий занятости на государственной службе, 1978 г. (Рекомендация 159)

Введение

Свобода объединения провозглашена в преамбуле Устава МОТ и вновь подтверждена Филадельфийской декларацией (1944 г.) как один из основополагающих принципов, на основе которых действует Организация. Филадельфийская декларация также обязывает МОТ содействовать коллективным переговорам и признает торжественное обязательство Международной организации труда «продвигать среди стран мира программы, направленные на достижение [...] эффективного признания права на ведение коллективных переговоров». Международная хартия прав человека особо признает свободу объединений и собраний, право вступления в профсоюзы и право на забастовку в качестве всеобщих прав¹. Она также признает право каждого человека на труд с целью достойного заработка и на защиту от дискриминации, рабства и принудительного труда.

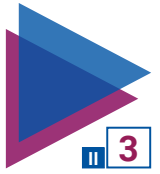
Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда обязывает все Государства-члены обеспечивать содействие и реализацию этих прав и соблюдать восемь «основных конвенций», устанавливающих эти принципы и права, даже если они не ратифицировали эти конвенции.

В **Декларации МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации** эти права и принципы были снова провозглашены как ключевые элементы в преодолении вызовов, связанных с глобализацией, и обеспечении социальной справедливости. Эти Конвенции рассматриваются как «взаимодополняющие», а «принципы и ценности, заложенные в этих Конвенциях, составляют всеобщее устремление международного сообщества в целом»².

В чем преимущества свободы объединения, права на объединение и эффективное ведение коллективных переговоров?

Свобода объединения, т.е. право на объединение и эффективное ведение коллективных переговоров – это путь к реализации основополагающих принципов и прав в сфере труда. Например, свобода объединения обеспечивает *конструктивный рычаг для противодействия принудительному*

- 1 Международная хартия прав человека включает Всемирную декларацию прав человека, Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах и Международный пакт о гражданских и политических правах.
- 2 Putting a human face on globalisation - 2012 Survey on Fundamental Principles and Rights at work // Глобализация с человеческим лицом - Исследование 2012 года по основополагающим принципам и правам в сфере труда



труду и является каталитическим процессом, который способствует защите детей и других уязвимых групп. Это ключевой инструмент недопущения дискриминации и обеспечения равенства, внедряя гарантию соблюдения основополагающих прав в сфере труда для всех в мир труда»³.

Свобода объединения и право на объединение в профсоюзы и ведение эффективных коллективных переговоров также являются важными элементами функционирующей демократии, основанной на уважении к правам человека.

Общий обзор МОТ за 2012 год (Основополагающие конвенции) также выявил следующие конкретные преимущества для организаций работников и работодателей:

- ▶ Свобода объединения позволяет организациям работников и работодателей быть равноправными участниками процессов создания нормативных документов по трудовым вопросам и формирования социально-экономической политики.
- ▶ Она формирует основу, позволяющую социальным партнерам устанавливать правила в сфере условий труда, включая размер заработной платы, урегулировать претензии более общего характера и устанавливать баланс интересов сторон в целях обеспечения экономического и социального развития на долгий период.
- ▶ Наличие сильных и независимых организаций работников крайне важно для того, чтобы компенсировать более слабые с юридической и экономической точки зрения позиции работников.
- ▶ Наличие организаций работодателей особенно важно для обеспечения защиты интересов малых предприятий.

В Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, принятой в 1998 г., всеобщими были признаны следующие принципы и права:

- ▶ свобода объединения и эффективное право на ведение коллективных переговоров.
- ▶ «искоренение всех форм принудительного или обязательного труда»
- ▶ эффективное упразднение детского труда
- ▶ искоренение дискриминации в области труда и занятий

3 Там же

Свободы и права участия как права, обеспечивающие рост экономики

Исследование, проведенное Датским институтом прав человека, показало, что свободы и права участия имеют непосредственное и позитивное влияние на экономический рост: «инвестиции» в права человека, в частности в право на свободу слова, право собраний и объединений и право на самоопределение, может ускорить экономический рост в стране»⁴.

Что касается бизнеса, интерес к роли компаний в области прав человека также возрастает. Хотя руководители корпораций не всегда ясно понимают выгоду соблюдения прав человека для бизнеса, недавние исследования показали, что финансовое положение компаний, имеющих грамотно разработанные программы Корпоративной социальной ответственности, зачастую бывает лучше, чем у других .⁵

Исследование на примере швейной промышленности Иордании

В последнее десятилетие швейная промышленность в Иордании переживает бурный рост: Она обеспечивает свыше 17% суммарного объема экспорта и порядка 60 000 рабочих мест, при этом большинство персонала в отрасли – женщины и работники-мигранты.

- ▶ Ограничение свободы объединения и неудовлетворительная практика в области коллективных переговоров стали причиной применения неприемлемых методов (напр., взиманию сборов за трудоустройство) и производственных конфликтов (напр., продолжительных забастовок), что, в свою очередь, негативно влияет на производительность отрасли.
- ▶ В 2010 году работники-мигранты получили право свободного вступления в профсоюзы, голосования на профсоюзных выборах и участия в работе фабричных комитетов. В 2013 году был подписан коллективный договор в масштабе всей швейной промышленности Иордании, который распространяется на всех работников отрасли: между мигрантами и иорданскими работниками и между работниками мужского и женского пола различий не делается.



4 “Human Rights and Economic Growth”, The Danish Institute for Human Rights, 2017 // «Права человека и экономический рост», Датский институт прав человека, 2017 г. - https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/dokumenter/udgivelse/research/matters_of_concern_series/final_human_rights_and_economic_growth_-_an_econometric_analysis.pdf

5 Полный текст отчета 2016 года Датского института прав человека “The economy of human rights” // «Экономика прав человека» - <https://www.humanrights.dk/publications/economy-human-rights>



- ▶▶ ▶ Условия договора регулируют продолжительность рабочего времени и размер заработной платы, а также предусматривает повышение безопасности труда. Кроме того, все субподрядчики автоматически становятся сторонами договора, в рамках которого все стороны договорились не допускать взимания платы за трудоустройство с работников.
- ▶ В 2015 году, по результатам консультаций с участием Правительства, профсоюзов и работодателей швейной промышленности, был введен единый трудовой договор для работников-мигрантов, предусматривающий общие условия трудоустройства и обеспечение выдачи разрешений на работу.
- ▶ В 2017 году коллективное соглашение было пересмотрено во второй раз, что указывает на прогресс в области ведения добровольных коллективных переговоров для определения условий труда в швейной промышленности путем гармонизации ключевых условий труда и занятости, в том числе социального пакета и оплаты сверхурочных, как для работников-мигрантов, так и для граждан Иордании.

В результате:

- ▶ Количество производственных споров сократилось, что укрепило стабильность в отрасли;
- ▶ Улучшение условий труда стало стимулом, побуждающим работников оставаться в отрасли более долгое время, что позволило снизить текучесть кадров и удерживать квалифицированный персонал, при этом повысилась лояльность работников работодателю, что обеспечило общий рост производительности и быстрый экономический рост.

Правительство, работники и работодатели продолжают практику ведения переговоров по таким вопросам, как обучение, медицинское обслуживание, премии и т.д. Данный процесс стал непрерывным, при этом были образованы рабочие комитеты, проводятся выборы лидеров, среди работников проводится просветительская работа, и осуществляется обмен информацией в отношении их прав и обязанностей.

Для получения дополнительной информации перейдите по ссылке: https://www.ilo.org/beirut/information-resources/factsheets/WCMS_222555/lang-en/index.htm



Руководства, содержащиеся в Международных трудовых нормах

C087 - Конвенция о свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы, 1948 г. (Конвенция 87)

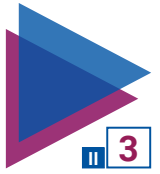
Общие принципы и охват

Главный принцип Конвенции 87, заявленный в Статье 2 – «все работники и работодатели, без какого бы то ни было различия, **имеют право создавать по своему выбору организации без предварительного на то разрешения, а также право вступать в такие организации на единственном условии подчинения уставам этих последних**; данный принцип распространяется на всех работников, включая занятых в государственном секторе, государственных служащих, работников неформального сектора экономики и самозанятых.

Статья 9 Конвенции позволяет Государствам-членам определять, в какой степени обеспечиваемые Конвенцией гарантии применимы к военнослужащим и сотрудникам полиции. Кроме того, эти исключения должны быть строго определены и ограничены согласно указаниям надзорных органов МОТ⁶.

Термин «свобода» означает запрет вмешательства со стороны **правительства** в реализацию права на объединение, т.е. организации работников и работодателей имеют свободу организации, при этом административные органы не вправе распускать или приостанавливать деятельность таких организаций, а последние вправе создавать и вступать в федерации и конфедерации, которые, в свою очередь, вправе присоединяться к международным организациям работников и работодателей.

6 ХМТнинг 1994 йилдаги Бирлашмалар эркинлиги ва жамоавий шартномалар тузиш ҳуқуқи бўйича умумий тадқиқотининг 3-боби - [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(1994-81-4B\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1994-81-4B).pdf) Ҳамда ХМТнинг 2012 йилдаги Асосий конвенциялар қўлланиши бўйича умумий тадқиқоти II қисми, 23-30- бетларига қаранг - https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_174846.pdf



Реализация

Главная цель Конвенции 87 защита автономии и независимости организаций работников и работодателей **по отношению к государственным органам**, как в части образования таких организаций, так и в отношении их функционирования и роспуска.

Согласно условиям Статьей 1 и 11, соблюдение Конвенции обязательно для каждого Государства, и каждое Государство «обязуется проводить в жизнь ее положения» и «принять все необходимые и соответствующие меры с целью гарантировать работникам и работодателям свободное осуществление права на объединение в профсоюзы».

Таким образом, Конвенция 87 является одной из лидеров по количеству ратификаций. Хотя Конвенция не содержит обязательного требования о принятии Государствами законодательства по реализации ее положений, в большинстве стран введены конкретные нормативно-правовые акты, обеспечивающие свободу объединения и права на объединение в профсоюзы. В некоторых странах свобода объединения и право на объединение в профсоюзы также закреплены в конституционном праве. Контрольные органы МОТ, в частности Комитет по свободе объединения и Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций, играют важнейшую роль в управлении реализацией конвенции. КСО занимается рассмотрением жалоб на государства-члены, а КЭПКР обеспечивает общее руководство и правовое толкование мер по реализации конвенции.

Какова роль правительства:

Правительство должно предпринять необходимые шаги и меры для обеспечения права на объединение в профсоюзы. Это может включать принятие конкретных нормативно-правовых актов. При осуществлении своих полномочий и вне зависимости от предпринимаемых им шагов Правительство обязано:

- ▶ воздерживаться от вмешательства в осуществление права на свободу объединения;
- ▶ обеспечить, чтобы национальное законодательство не ограничивало свободу объединения (При осуществлении прав, предусмотренных Конвенцией, работники и работодатели, а также организации работников и работодателей, должны соблюдать требования национального законодательства. Однако национальное законодательство или его применение не должно нарушать гарантии, предусмотренные Конвенцией);
- ▶ обеспечить работникам соответствующую защиту от актов дискриминации, направленных против профсоюзов;

- ▶ обеспечить, чтобы организации работников и работодателей имели соответствующую защиту от взаимного вмешательства в вопросы их создания, функционирования и административного управления.

Роль и средства защиты организаций работников и работодателей::

▶ Создание и членство:

- работники и работодатели вправе создавать организации по собственному выбору;
- работники и работодатели имеют свободное право вступления в эти организации (ограничиваемое только правилами соответствующей организации);
- работники и работодатели могут осуществлять эти права без предварительного на то разрешения.

▶ Структура и управление:

Как только организации созданы в условиях полной свободы и без предварительного разрешения, они вправе свободно функционировать:

- разрабатывать свои уставы и правила;
- совершенно свободно избирать своих представителей;
- организовывать свою деятельность и административное управление;
- формулировать свои программы.

Кроме того, в части взаимоотношений с другими организациями, принципы свободы объединения охватывают:

- право организаций работников и работодателей создавать федерации и конфедерации, а также право присоединяться к ним; они также имеют право, наравне с федерациями и конфедерациями, вступать в международные организации работников и работодателей;
- право членов организаций работников и работодателей принимать участие в международной деятельности своих организаций, так и когда они пожелают;
- право работников и работодателей на получение помощи и поддержки от организаций международного уровня в целях создания национальных организаций, вне зависимости от политической или идеологической ориентации международного органа.

▶ Роспуск и приостановление деятельности:

- Приобретение прав юридического лица организациями работников и работодателей, их федерациями и конфедерациями не может быть подчинено условиям, способным ограничить



права, перечисленные выше. Кроме того, организации работников и работодателей не подлежат роспуску или приостановлению их деятельности в административном порядке.

- Роспуск и приостановление деятельности организаций работников и работодателей может составлять крайнюю форму вмешательства органов власти в их деятельность, равноценному прекращению права их членов на объединение в профсоюзы, кроме случаев, когда при этом обеспечиваются все необходимые средства защиты. Необходимые гарантии обеспечиваться только путем нормальной судебной процедуры, которая также должна иметь эффект отсрочки исполнения.

С098 - Конвенция о применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров, 1949 г. (Конвенция 98)

Общие принципы и охват

Эта Конвенция является мостом между свободной объединением и ведением коллективных переговоров. Конвенция имеет три главные цели, а именно:

- (i) защита от актов дискриминации, направленных против профсоюзов, как во время приема на работу, так и в период занятости, включая момент прекращения трудовых отношений.
- (ii) защита от актов вмешательства во внутренние дела организаций работников и работодателей; и
- (iii) содействие обеспечению коллективных переговоров.

▶ Дискриминация профсоюзов

Работники должны быть защищены от направленных против профсоюзов дискриминационных действий, целью которых является:

- подчинение приема работника на работу или сохранения им работы условию, чтобы он не вступал в профсоюз или вышел из профсоюза;
- увольнение или нанесение иного ущерба работнику на том основании, что он является членом профсоюза или принимает участие в профсоюзной деятельности в нерабочее время или, с согласия работодателя, в рабочее время.

▶ Вмешательство

- Организации работников и работодателей должны иметь надлежащую защиту от любых актов взаимного вмешательства и, в частности, от действий, имеющих своей целью способствовать

учреждению организаций работников, контроль, финансирование и управление которыми осуществляли бы организации работодателей.

Реализация

Государства-члены обязаны «принимать меры, соответствующие условиям страны, при необходимости поощрять и способствовать полному развитию и использованию процедуры ведения переговоров на добровольной основе между работодателями или организациями работодателей, с одной стороны, и организациями работников, с другой стороны, с целью регулирования условий труда путем заключения **коллективных договоров**» (Статья 4).

В контексте принципа независимости и автономии сторон и свободы и добровольности ведения переговоров, это:

- ▶ усилия, предпринимаемые, в условиях различных систем ведения переговоров, с целью минимизации любого возможного вмешательства государственных органов в двусторонние переговоры; и
- ▶ главенство, отдаваемое работодателям и их организациям и профсоюзам, как сторонам переговоров.

Понимание главных элементов коллективных переговоров

Согласно Конвенции о содействии коллективным переговорам 1981 года (Конвенция 154), коллективные переговоры определяются 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:

- (а) 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 организациями работников».*

Таким образом, ведение коллективных переговоров позволяет организациям работников и работодателям / организациям работодателей достигать договоренностей по трудовым вопросам; данный принцип позволяет работникам вести переговоры по условиям договоров со своими работодателями, достигать соглашений по условиям работы, включая вознаграждение, пособия и надбавки, рабочее время, гарантированный отпуск, безопасность и гигиену труда и прочие актуальные условия труда.



В соглашениях нередко устанавливаются условия и критерии приема на работу, условия труда и повышения по службе, трудовой дисциплины и увольнения, а также программы пособий и надбавок.

Результатом процесса коллективных переговоров обычно является заключение **Коллективного договора**, определяемого как «всякое письменное соглашение относительно условий труда и найма, заключаемое, между работодателем, группой работодателей или одной или несколькими организациями работодателей с одной стороны, и одной или несколькими представительными организациями работников или, при отсутствии таких организаций, – представителями самих работников, надлежащим образом избранными и уполномоченными согласно законодательству страны – с другой» – Рекомендация о коллективных договорах, 1951 г. (Рекомендация 91).

При определенных условиях термин «коллективные переговоры» также включает переговоры с представителями работников, не являющимися представителями профсоюза, согласно определению, приведенному в Конвенции 135:

Представители работников – лица, которые признаны таковыми в соответствии с национальным законодательством или практикой, будь то:


- ▶ представители профессиональных союзов, а именно представители, назначенные или избранные профессиональными союзами или членами таких профсоюзов; или
- ▶ выборные представители, а именно представители, которые свободно избраны работниками предприятия в соответствии с положениями национального законодательства или правил или коллективных договоров, и функции которых не включают деятельности, которая признана в качестве исключительной прерогативы профессиональных союзов в соответствующей стране.

Возможные уровни переговоров

☒ В Рекомендации о содействии коллективным переговорам, 1981 г. (Рекомендация 163) предлагается «при необходимости, принимать соответствующие национальным условиям меры, чтобы коллективные переговоры могли проходить на любом уровне, в частности на уровне учреждения, предприятия, отрасли деятельности или промышленности либо на региональном или национальном уровне».

Наглядный материал: Для заключения коллективных соглашений на соответствующем уровне, коллективные переговоры могут проходить:





Образец занятия 1: Свобода объединения, право на объединение в профсоюзы и эффективное ведение коллективных переговоров



ЦЕЛИ ОБУЧЕНИЯ

- ✚ Участники должны понимать и уметь применять базовые принципы свободы объединения и права на объединение в профсоюзы и эффективное ведение коллективных переговоров
- ✚ Участники должны понимать цель коллективных переговоров и пользу коллективных договоров на практике.



ПРОЦЕДУРА ЗАНЯТИЯ

- ✚ необходимо сформировать две группы и установить каждой группе одну из двух целей обучения



ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ

- ✚ обеим группам дается по 40 минут на обсуждение заданной темы. Каждой группе дается по 10 минут на представление главных пунктов по результатам ее коллективной работы.



ЗАДАЧА

1. обе группы должны выбрать секретаря и модератора / председателя. По окончании работы в группе представитель каждой группы представит главные пункты, обсуждавшиеся в группе.
2. Первой группе дается задание обсудить свободу объединения, что это значит, какие существуют виды организаций работников и работодателей, при каких условиях применяется принцип, и какие преимущества это дает участвующим сторонам. Эта группа также должна обсудить роль и

обязанности правительств и обязательства организаций работодателей и работников.

3. Задача второй группы – обсудить, для чего существуют коллективные переговоры, после чего составить образец коллективного трудового соглашения. При выполнении данного упражнения группа должна помнить главные элементы коллективного трудового соглашения. Они включают в себя рабочее время, размер заработной платы и сверхурочные, премии и прочие надбавки, гарантированный отпуск и, конечно, условия труда.



ПРАКТИЧЕСКИЕ СОВЕТЫ ДЛЯ ИНСТРУКТОРОВ

- ✚ Участникам будет полезно получить раздаточные материалы, в которых был бы указан набор базовых критериев образования и формирования объединений и перечень видов объединений. Их можно раздать после работы в группах
- ✚ Задание базовых вопросов, например: «Каковы бывают причины провала переговоров?» может помочь группе избежать рисков при составлении коллективного трудового соглашения
- ✚ Чтобы максимизировать полезность упражнения для членов группы, инструктору рекомендуется ходить и слушать обсуждение, чтобы иметь возможность направлять его и, при необходимости, разъяснять те или иные пункты
- ✚ Как только одна группа представит главные пункты, которые в ней обсуждались, предложите членам другой группы высказать замечания / задать вопросы и т.п.
- ✚ Не следует слишком строго придерживаться регламента времени, выделенного на работу в группах, но необходимо, чтобы увеличение времени работы одной группы не поставило другую группу в невыгодное положение
- ✚ При необходимости, кратко представьте определение МОТ или основные элементы / пункты, связанные со свободой объединения и правом на ведение коллективных переговоров перед началом работы в группах
- ✚ Предоставьте участникам копии соответствующих Конвенций МОТ и ссылки.

Пример раздаточного материала: Типичное содержание коллективных соглашений (ЮАР)

УЧАСТНИК ПЕРЕГОВОРОВ	КОЛЛЕКТИВНЫЕ ТРУДОВЫЕ СОГЛАШЕНИЯ (КТС) МАЛЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ	КОЛЛЕКТИВНЫЕ ТРУДОВЫЕ СОГЛАШЕНИЯ (КТС) КРУПНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ
Определения	Преамбула Сфера действия соглашения	Преамбула Сфера действия соглашения
Срок действия соглашения	Более вероятно заключение соглашений сроком на 1 год	Более вероятно заключение соглашений сроком на несколько лет
Зарботная плата	Повышение заработной платы выражается в процентах Как правило, переговоры ведутся обо всех работниках Индексация заработной платы реже связана с величиной инфляции Обычно устанавливается базовая зарплата	Повышение заработной платы выражается в процентах. Рост зарплаты (в процентах), как правило, у всех работников, хотя есть случаи постепенного роста оплаты труда широких категорий работников (низкой, средней и высокой квалификации) с учетом оговоренной тарифной сетки Рост зарплаты часто привязан к индексу потребительских цен с помощью формулы, которая может предусматривать коэффициент от 1 до 2% Многие договоры предусматривают базовую зарплату с учетом категории. Наблюдается тенденция исключения тех или иных категорий, повышения базовой ставки и сокращения разницы в оплате труда
Прочие условия работы	Ссылки на существующий порядок в отношении прочих условий работы без указания, что представляет собой существующий порядок	После 2009 года чаще встречаются положения о сокращенном режиме рабочего времени Родительский отпуск для матерей и отцов Безопасность и гигиена труда Отпуск по болезни Положения о кадровых агентствах (договоров о временной занятости через агентства), внештатных, подрядных или временных работниках Семейный отпуск Отпуск в случае смерти близких Страховой фонд Медицинская помощь
Трудовые отношения	x	Отпуск для профсоюзного актива Окончательное разрешение споров Положения о мировом соглашении

Источник: *Collective bargaining – a policy guide*, ILO, 2015 // Коллективные переговоры. Стратегическое руководство. МОТ, 2015 г. https://www.ilo.org/travail/whatwedo/instructionmaterials/WCMS_425004/lang-en/index.htm



Образец занятия 2

Ролевая игра: Свобода объединения, право на объединение и эффективное ведение коллективных переговоров на практике



ЦЕЛЬ

- ✦ Научить участников применять цели и принципы Конвенций МОТ № 87 и №98 и анализировать примеры свободы объединения и ведения коллективных переговоров на практике. Научить участников выявлять ключевые вопросы и вызовы.



ПРОЦЕДУРА ЗАНЯТИЯ

- ✦ Необходимо сформировать две группы участников. Одна группа должна подготовить аргументацию в пользу повышения заработной платы, когда работодатель упорно отказывается ее повышать. В ходе группового упражнения необходимо побуждать всех членов группы к тому, чтобы они высказывали сильные аргументы, подкрепляющие требование о повышении заработной платы. Вторая группа должна обсудить и доложить о вызовах, с которыми сталкиваются мигранты и беженцы при реализации своего права на свободу объединений.



ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ

- ✦ 60 минут: 40 минут каждой группе на работу над поставленной задачей, 5 минут на представление главных пунктов обсуждения каждой группой, затем – 10 минут на обсуждение каждой темы.



ЗАДАЧА

1. Первая группа должна выбрать отрасль, вид выполняемой ими работы, условия, в которых им приходится работать, и

определить прочие актуальные вопросы. Затем участники группы должны разработать аргументы и обоснование своего требования о повышении заработной платы. Аргументы должны быть основаны на реалистичных ситуациях как на рабочем месте, так и за его пределами – в сообществе / семье. Участники группы должны разработать контраргументы против доводов работодателя против повышения заработной платы.

2. Вторая группа, прежде всего, должна оценить ситуацию в стране, где действует право на свободу объединения, и где также работают мигранты и беженцы. Затем членам группы необходимо определить вызовы и проблемы, препятствующие осуществлению этого права работниками-мигрантами и беженцами. Определив вызовы, члены группы должны предложить пути преодоления этих вызовов в интересах мигрантов.



ПРАКТИЧЕСКИЕ СОВЕТЫ ДЛЯ ИНСТРУКТОРОВ

- ✚ Когда группы приступят к работе, попросите их подумать над базовыми вопросами, например:
 1. *Зачем вам нужна более высокая заработная плата?*
 2. *Как / на какие цели вы бы потратили прибавку к вашей заработной плате?*
 3. *Подумайте о том, какой может быть реакция работодателя, когда вы выдвинете свое требование*
 4. *Какой будет реакция работников, если требование повышения заработной платы не будет удовлетворено?*
- ✚ Напомните членам группы, что ведение переговоров и требование увеличения оплаты – деликатный процесс, который необходимо осуществлять в дружеской атмосфере
- ✚ Если страна, откуда приехали участники, не имеет большого опыта или необходимости взаимодействия с работниками-мигрантами и работниками-беженцами, можно заранее подготовить сценарий, который будет представлен группе, работающей над вызовами, с которыми сталкиваются работники-мигранты и работники-беженцы
- ✚ Напомните группе, работающей над вызовами, с которыми сталкиваются работники-мигранты, о том, что работники-мигранты испытывают трудности не только с работодателями, но и с другими учреждениями, например с министерствами.



Альтернативный образец занятия (3)

Преимущества коллективных переговоров



ЦЕЛЬ

- ✚ поразмышлять и обсудить преимущества коллективных переговоров.



ПРОЦЕДУРА ЗАНЯТИЯ

- ✚ В мероприятии может принять участие неограниченное количество групп.
- ✚ Используя методику «1-2-4-все», участники размышляют сначала поодиночке, затем в обсуждении друг с другом при работе в парах, а затем – в группах из четырех человек.
- ✚ Никакой особой расстановки стульев и столов не требуется.
- ✚ Полезно будет иметь блокноты для записи наблюдений и выводов.



ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ:

- ✚ 30 минут: 1-2 минуты на индивидуальные размышления участников про себя; 5 минут на обсуждение в парах; 5 минут на обмен идеями в группах по четыре человека; 5 минут на подготовку презентации в группах; 10 минут на пленарное обсуждение.



ЗАДАЧА

1. Участникам задается вопрос: «Каковы преимущества коллективных переговоров?». Они размышляют над вопросом в течение 1-2 минут и поодиночке записывают все преимущества, которые придут им в голову. Затем участникам предлагают обменяться идеями в парах в течение

5 минут, при этом им необходимо дополнительно развить или дополнить свои идеи.

2. Объединившись в группы по четыре человека, участники обсудят все идеи и сосредоточатся на сходстве и различиях.
3. В течение следующих 5 минут каждая группа назначит докладчика и выберет одну новую идею для представления в пленарном режиме.
4. Каждая группа должна представить самую важную идею, без повторения идей разных групп.



ПРАКТИЧЕСКИЕ СОВЕТЫ ДЛЯ ИНСТРУКТОРОВ:

- ✚ Учитывая то, как важно распределить время для данного упражнения, позаботьтесь о том, чтобы каждый участник имел ясное понимание задачи до начала индивидуальной и коллективной части группового занятия; возможно, вы захотите использовать определения из международных трудовых норм, если это будет необходимо;
- ✚ В ходе работы в парах обеспечьте продолжение мозгового штурма, а при переходе к работе в группах по четыре – сосредоточьтесь на обсуждении. Возможно, вы захотите напомнить каждой группе, чтобы при обсуждении они сосредоточились на сходстве и различиях.
- ✚ При подведении итогов обсуждения попросите каждую группу выбрать одну идею для представления в пленарном режиме. Спросите участников, какая идея выделялась при обсуждении, и какую из идей они считают наиболее важной. Позаботьтесь о том, чтобы каждая группа была готова представить другую идею, если первоначально выбранную идею представит другая группа, чтобы избежать повторений во время пленарной части занятия.
- ✚ Во время всеобщего обсуждения можно наглядно изобразить или записать все идеи на доске. Используя стратегическое руководство МОТ по коллективным переговорам (2015 г.), вы могли бы расширить дискуссию по схеме, представленной в Таблице 1.1, путем привязки всех высказанных идей к следующим 6 категориям: Качество рабочих мест, Равенство, Обучение, Трудовые отношения, Эффективность предприятия, Макроэкономика. Можно нарисовать сетку в лекционном блокноте или на доске с указанием этих 6 тем и заполнить ее во время презентаций в пленарном режиме.



Ссылки на дополнительные материалы

- ▶ Веб-страница МОТ, посвященная свободе объединения и эффективному признанию права на ведение коллективных переговоров
<https://www.ilo.org/declaration/principles/freedomofassociation/lang-en/index.htm>
- ▶ Веб-страница МОТ по Международным трудовым нормам в области свободы объединения
<https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association>
- ▶ Guidelines on Freedom of Association (OSCE/ODIHR, 2015) // Руководящие принципы по свободе объединения (ОБСЕ/БДИПЧ, 2015 г.)
<https://www.osce.org/odihr/132371?download=true>
- ▶ Freedoms on the move: the civic space of migrant workers and refugees (CIVICUS, 2019) // Свободы в движении: гражданское пространство работников-мигрантов и беженцев (CIVICUS, 2019 г.)
https://www.civicus.org/documents/reports-and-publications/freedoms-on-the-move/freedoms-on-the-move-report_oct2019.pdf
- ▶ Collective bargaining - a policy guide (ILO, 2015) // Коллективные переговоры. Стратегическое руководство (МОТ, 2015 г.)
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms_425004.pdf
- ▶ The economy of human rights (The Danish Institute for Human Rights, 2016) // Экономика прав человека (Датский институт прав человека, 2016 г.)
<https://www.humanrights.dk/publications/economy-human-rights>
- ▶ Human rights and economic growth (The Danish Institute for Human Rights, 2017) // Права человека и экономический рост», Датский институт прав человека, 2017 г.)
<https://www.humanrights.dk/publications/human-rights-economic-growth>
- ▶ Giving globalization a human face, ILO General Survey 2012 on Fundamental Convention (ILO, 2012) // Глобализация с человеческим лицом. Общий обзор МОТ 2012 г. по основополагающим конвенциям (МОТ, 2012 г.)
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_174846.pdf
- ▶ Freedom of Association and Collective Bargaining, ILO General Survey 1994 (ILO, 1994) // Свобода объединения и ведение коллективных переговоров. Общий обзор МОТ 1994 г. (МОТ, 1994 г.)
[https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(1994-81-4B\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1994-81-4B).pdf)