ПРАКСІС.

OLOF PALME INTERNATIONAL CENTER



СТАКГОЛЬМ · 6.08.1909 · МІТЫНГ УСЕАГУЛЬНАГА СТРАЙКУ

Як кіраваць прафсаюзам

Даведнік прафсаюзнага актывіста

Пра выданне

АРЫГІНАЛ

TRADE UNION HANDBOOK — How to run a Trade Union. Olof Palme International Center, Стакгольм, 2015. Рэдактар і аўтар: Tommy Svensson. Пераклад на англійскую: Karen Hagersten. Рэдакцыя: Tommy Svensson, Keth Thapper (LO), Magnus Nilsson (Olof Palme International Center). Выданне падрыхтавана пры фінансавай падтрымцы Sida; Sida не адказвае за змест, вёрстку і погляды, выказаныя ў даведніку.

БЕЛАРУСКАЕ ВЫДАННЕ

Беларускае выданне: Праксіс, 2026 — пераклад, калажы і вёрстка. praxis.hramada.eu. Выданне перакладзена і апублікавана з дазволу Olof Palme International Center.

ЗАЎВАГА

Арыгінал выйшаў у 2015 годзе. Лічбы, пасады і падзеі ў тэксце і ў інтэрв'ю пададзеныя на той час. З 2022 года Міжнародная арганізацыя працы лічыць фундаментальнымі дзесяць канвенцый, а не восем: да іх дададзеныя канвенцыі № 155 і № 187 пра бяспеку і гігіену працы.

ПЕРАДРУК

Для перадруку тэксту звяртайцеся ў Olof Palme International Center: info@palmecenter.se.

Змест

Прадмова 4

Навошта нам прафсаюзы і што значыць быць іх сябрам: салідарнасць як узаемнае абяцанне, права на аб'яднанне як права чалавека і чаму прафсаюзная салідарнасць не мае межаў.

1 **Арганізоўвайцеся, арганізоўвайцеся, арганізоўвайцеся!** 6

Як стварыць прафсаюз на працы і пабудаваць дэмакратычную, блізкую да сяброў арганізацыю: тры прынцыпы арганізацыі прафсаюзаў, праца ў варожым асяроддзі і жоўтыя прафсаюзы.

2 **Дэмакратычны сход** 10

Як праводзіць сходы так, каб кожнага выслухалі: правілы, статут, апавяшчэнне, прыняцце рашэнняў, гадавы агульны сход і ўзоры парадку дня для сходу і для пасяджэння праўлення.

3 **Будаваць давер** 14

Як прафсаюзны прадстаўнік заваёўвае давер сяброў: дыялог і апытанні, хто ёсць хто ў праўленні, калектыўная дамова і перамовы з наймальнікам, кампаніі і страйк як апошняя зброя.

4 **Вучыцца, каб расці** 17

Навошта прафсаюзу навучаць сваіх сяброў і выбраных прадстаўнікоў і як працуе гурток — практычная і дэмакратычная форма сумеснага навучання.

5 **Камунікацыя: інструменты ў нашых руках** 19

Унутраная і знешняя камунікацыя прафсаюза: сацыяльныя сеткі, блогі і відэа, пяць пытанняў для плана інфармавання — і як не даць інтэрнэту стаць зброяй у руках апанентаў.

6 **Прадстаўляць усіх?** 22

Прафсаюз для ўсіх: роўнасць жанчын і мужчын, чаму жанчыны не ўступаюць у прафсаюзы, баланс працы і сям'і, гвалт і дамаганні, як прыцягнуць моладзь — будучыню прафсаюза.

7 **Нефармальная эканоміка: выклік для прафсаюзаў** 25

Каля паловы працоўных свету занятыя ў нефармальнай эканоміцы, без дамоў і правоў. Як прафсаюзы арганізуюць такіх работнікаў і працоўных мігрантаў і як хатнія работнікі дабіліся Канвенцыі МАП № 189.

8 **Супрацоўніцтва праз межы** 28

Міжнародная прафсаюзная салідарнасць у глабальнай эканоміцы: ITUC і глабальныя прафсаюзы, глабальныя пагадненні з транснацыянальнымі кампаніямі, кодэксы паводзін і кампанія «Годная праца».

9 **Прафсаюз — палітычная сіла** 31

Чаму прафсаюзам патрэбная палітыка і як яны супрацоўнічаюць з партыямі — ад шведскага партнёрства LO і сацыял-дэмакратаў да прыкладаў з Пакістана, ПАР, ЗША, Бразіліі і Філіпін.

10 **Правы чалавека ў прафсаюзнай працы** 34

Права на прафсаюз — права чалавека: артыкул 23 Усеагульнай дэкларацыі правоў чалавека, Міжнародная арганізацыя працы і восем яе асноўных канвенцый, барацьба ITUC з парушэннямі.

Інтэрв'ю 37

Шэран Бэраў (ITUC), Амбет Юсан (BWI) і Енс Орбак (Цэнтр Пальме) — пра арганізацыю работнікаў, ролю глабальных прафсаюзаў і палітычнае супрацоўніцтва. У канцы — карысныя спасылкі.

Чаму нам трэба арганізоўвацца Шэран Бэраў (Sharan Burrow) 37

Роля глабальных прафсаюзаў Амбет Юсан (Ambet Yuson) 41

Свету патрэбнае палітычнае супрацоўніцтва прафсаюзаў Енс Орбак (Jens Orback) 43

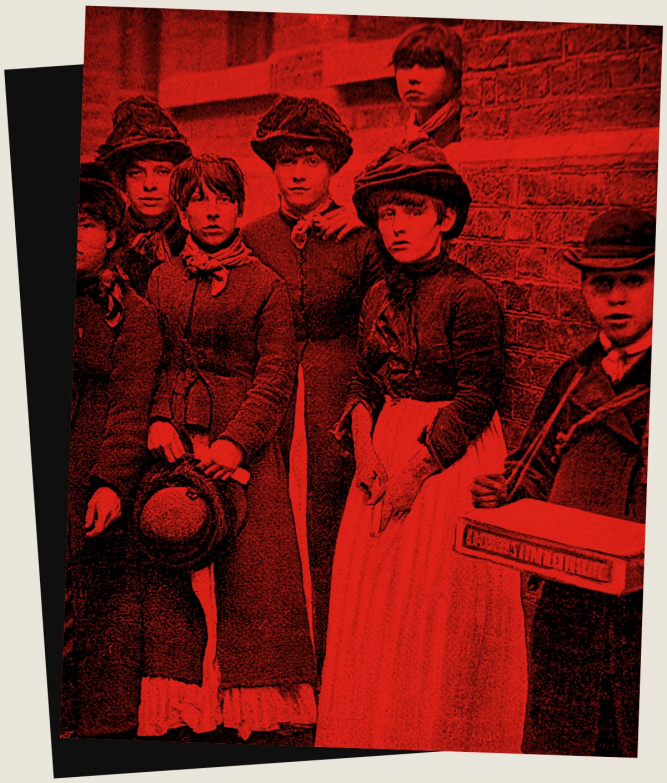
Спасылкі 45

Ілюстрацыі 46

Прадмова

Навошта нам прафсаюзы і што значыць быць сябрам прафсаюза?

Права на працу і права ствараць прафсаюзы і ўступаць у іх — гэта правы чалавека, замацаваныя ў Дэкларацыі правоў чалавека Арганізацыі Аб'яднаных Нацый (ААН) 1948 года.



САЮЗ ЗАПАЛКАВЫХ РАБОТНІЦ
ЛОНДАН · КАЛЯ 1888

САЛІДАРНАСЦЬ

СЯБРЫ САЮЗА ЗАПАЛКАВЫХ РАБОТНІЦ (MATCHMAKERS' UNION) У ЛОНДАНЕ, КАЛЯ 1888 ГОДА — ГОДА ЗНАКАМІТАГА СТРАЙКУ РАБОТНІЦ ФАБРЫКІ BRYANT & MAY; ЗДЫМАК З АЎТАБІЯГРАФІІ ЭНІ БЭЗАНТ (1893)

Міжнародная арганізацыя працы (МАП) зыходзіць з таго, што праца ніколі не можа быць таварам. Мы — людзі, і з намі трэба абыходзіцца як з людзьмі, у тым ліку на працы. Мы маем права на сумленную і справядлівую зарплату і на найбольшую магчымую бяспеку і ахову на працы. Міжнародная канфедэрацыя прафсаюзаў імкнецца ўзмацняць сілу працоўных і лічыць, што найлепшы спосаб быць моцнымі — арганізоўвацца, арганізоўвацца і яшчэ раз арганізоўвацца.

Аснова прафсаюза — салідарнасць. Калі мы ствараем прафсаюз, мы даём адно аднаму ўзаемнае абяцанне. Мы абяцаем, што ніколі не будзем працаваць на горшых умовах або за меншую зарплату, чым мы дамовіліся. Разам мы моцныя. Разам мы можам выстаўляць патрабаванні і прымусіць наймальніка нас слухаць. І чым больш у нас сяброў, тым большыя нашы магчымасці паляпшаць свае ўмовы праз калектыўныя перамовы і ўплываць на сітуацыю на працы і ў грамадстве ў цэлым.

У сваёй прафсаюзнай працы мы заўсёды павінны дзейнічаць як мага больш эфектыўна. Прыцягваючы новых сяброў, мы павінны падтрымліваць і тых, хто ўжо ёсць. Ніхто не павінен адчуваць сябе выключаным па прыкмеце полу, узросту, рэлігіі, этнічнага паходжання, сэксуальнай арыентацыі або інваліднасці.

Наша прафсаюзная салідарнасць не ведае межаў і абмежаванняў, яна сапраўды ахоплівае ўвесь свет. Сёння палітычная і прафсаюзная арэны шырэйшыя і цясней звязаныя паміж сабой, чым калі-небудзь раней.

«Як кіраваць прафсаюзам» — для ўсіх, хто хоча стварыць прафсаюз на сваім працоўным месцы, і для тых, хто ўжо аб'яднаўся ў прафсаюз і хоча даведацца больш пра практычныя спосабы зрабіць прафсаюзную дзейнасць як мага больш плённай. Даведнік дае практычную інфармацыю для штодзённай працы і расказвае пра дэмакратычную прафсаюзную ідэалогію, працоўныя правы і неабходнасць глабальнага супрацоўніцтва.

Ваня Лундбю-Ведзін
(Wanja Lundby-Wedin), старшыня Міжнароднага цэнтра імя Улафа Пальме

Карл-Петэр Торвальдсан
(Karl-Petter Thorwaldsson), старшыня Шведскай канфедэрацыі прафсаюзаў (LO) і намеснік старшыні Міжнароднай канфедэрацыі прафсаюзаў

Арганізоўвайцеся, арганізоўвайцеся, арганізоўвайцеся!

«Не аплаквайце — арганізоўвайцеся!»

1

Са шведска-амерыканскім прафсаюзным актывістам і спеваком Джо Хілам (Joe Hill, 1879–1915) звязваюць знакамітыя апошнія словы: «Не аплаквайце — арганізоўвайцеся!» Гэтыя словы жывуць і праз сто гадоў.



ЛОНДАН · 7.09.1889 · ДОКЕРЫ КАЛЯ ВАРОТ ДОКАЎ

НАС МНОГА

ДОКЕРЫ ЗБІРАЮЦЦА КАЛЯ ВАРОТ ВЕСТ-ІНДСКІХ ДОКАЎ У ЛОНДАНЕ ПАДЧАС ВЯЛІКАГА СТРАЙКУ ДОКЕРАЎ, 7 ВЕРАСНЯ 1889 ГОДА

Прыцягваць у прафсаюз новых сяброў — значыць будаваць будучыню. Калі нас шмат і мы прадстаўляем розныя групы работнікаў, мы моцныя, і гэта дае нам больш магчымасцей за сталом перамоваў. Гэта надае нам легітымнасць у вачах наймальнікаў і ў грамадскай працы. Мы можам назапасіць больш рэсурсаў, каб абараняць інтарэсы сяброў, і працуем эфектыўна, калі больш работнікаў становяцца сябрамі прафсаюза і плацяць унёскі.

Прафсаюзы даюць нам сілу на працы. Стварыць прафсаюз — значыць стаць плячом да пляча і дзейнічаць калектыўна, каб дабіцца перамен. Таму прафсаюз — найлепшы сродак атрымаць большую долю ад вартасці таго, што мы вырабляем.

Стварыць прафсаюз — значыць быць гатовымі сесці з наймальнікам за стол перамоваў і дамовіцца пра пагадненне, якое палепшыць нашы ўмовы працы.

Калі вы закладаеце мясцовую прафсаюзную арганізацыю на прадпрыемстве, добра пачаць з невялікага пытання, якое можна вырашыць з наймальнікам. Гэта можа быць справа, вельмі важная для работнікаў, але недарагая для наймальніка. Галоўнае — атрымаць перамогу, каб тыя, хто вагаецца, ці ўступаць, убачылі ў мясцовай прафсаюзнай арганізацыі каштоўны інструмент для паляпшэння сітуацыі на працы.

Як мы арганізуемся

Аснова нашай арганізацыі — актыўныя сябры і кіраўнікі, якія ўмеюць слухаць. Дзейнасць павінна грунтавацца на патрэбах сяброў. Трэба, каб былі магчымасці для навучання і іншай падтрымкі.

Рашэнні павінны прымацца як мага бліжэй да сяброў. Наша арганізацыя павінна быць дэмакратычнай, адкрытай і празрыстай, з усвядомленым прыняццем рашэнняў і з магчымасцю для сяброў патрабаваць ад сваіх кіраўнікоў справаздачы.

Але недастаткова таго, каб выконваўся статут прафсаюза, а наша дзейнасць ішла фармальна правільна. Тое, як мы працуем разам, таксама павінна вызначацца павагай, празрыстасцю і дэмакратычным настроем. Мы павінны супрацоўнічаць так, каб вітаць любыя меркаванні і даваць кожнаму сябру магчымасць уплываць.

Наша арганізацыя не павінна загразнуць у бюракратычнай і застылай форме, якая павялічвае дыстанцыю паміж прафсаюзнымі прадстаўнікамі і сябрамі. Бюракратычная негнуткасць спрыяе недаверу, страце ўпэўненасці і нават змяншэнню колькасці сяброў. Гэта, у сваю чаргу, азначае менш сілы за сталом перамоваў і менш уплыву ў публічным палітычным жыцці. Гэта датычыць мясцовага, рэгіянальнага, нацыянальнага і міжнароднага ўзроўняў. Прасцей кажучы, мы, сябры прафсаюза і выбраныя прадстаўнікі, павінны самі рабіць тое, да чаго заклікаем.

Аснова нашай арганізацыі — першасная арганізацыя на прадпрыемстве або побач з ім. Такія *тэрытарыяльныя* або *вытворчыя* першасныя арганізацыі дзейнічаюць там, дзе сябры працуюць або жывуць. Справамі першаснай арганізацыі звычайна кіруюць яе ж сябры.

Праўленне і іншыя выбарныя органы прадстаўляюць сяброў і дапамагаюць вырашаць штодзённыя праблемы на працы, звязаныя як з самой працай, так і з адносінамі з кіраўніцтвам і іншымі. Сябрам праўлення часта даводзіцца выконваць свае абавязкі, не пакідаючы асноўнай працы.

На рэгіянальным або нацыянальным узроўні прафсаюзную працу можна арганізаваць па-рознаму. Нацыянальны прафсаюз можа аб'ядноўваць усіх, хто заняты ў адной галіне, напрыклад шахцёраў, або быць пабудаваны інакш і ахопліваць больш прафесій. Нацыянальныя федэрацыі часта ўтвараюць нацыянальны прафсаюзны цэнтр, які прадстаўляе ўсіх работнікаў краіны, аб'яднаных у арганізацыі-сябры. Міжнароднае супрацоўніцтва арганізаванае па геаграфічным і глабальным прынцыпе.

Трымацца разам

Каб умацаваць пазіцыі прафсаюзаў, важна дасягнуць як мага шырэйшай згоды. Нам трэба пазбягаць барацьбы за адных і тых жа сяброў.

Часам бывае прасцей прыняць сяброў, якія ўжо належаць да іншага прафсаюза, чым шукаць тых, хто наогул не ўваходзіць ні ў які прафсаюз, — але тады мала што выйграеш. Лепш падзяліць сяброў, чым змагацца за іх. Калі не атрымліваецца сабраць усіх у адной арганізацыі, важна працаваць разам як мага цясней. Гэта дае нам лепшую пляцоўку для ціску на наймальніка і таму ідзе на карысць усім сябрам.

Прафсаюзы арганізаваныя па-рознаму ў залежнасці ад традыцый, культуры і заканадаўства. Аднак, спрашчаючы, можна вылучыць тры розныя прынцыпы:

Галіновы прафсаюз прадстаўляе большасць работнікаў прадпрыемства, і ўсе павінны належаць да гэтага прафсаюза.

Агульная федэрацыя аб'ядноўвае ўсіх работнікаў незалежна ад наймальніка, галіны або кваліфікацыі.

Прафесійны (**цэхавы**) **прафсаюз** аб'ядноўвае работнікаў пэўнага рамяства або прафесіі.

Незалежна ад таго, як арганізаваны прафсаюз, умова паспяховай прафсаюзнай працы — упарадкаванае, рацыянальнае і надзейнае кіраванне. Нам трэба выпрацоўваць найлепшыя практыкі кіравання сваёй дзейнасцю, прыцягнення новых сяброў і навучання саміх сябе, а таксама іншых актыўных і патэнцыйных сяброў.

Калі ёсць магчымасць, варта карыстацца сучаснымі сродкамі сувязі: ствараць электронную сетку, весці ўлік сяброў і базы даных. Анлайн-камунікацыя палягчае распаўсюд інфармацыі і збор унёскаў; яна ўмацоўвае ўнутраныя фінансавыя сістэмы і робіць прафсаюзную дзейнасць больш празрыстай.

Ад нашай здольнасці прыцягваць новых сяброў залежыць і тое, наколькі мы прадстаўнічыя. Як прафесійная арганізацыя мы павінны адлюстроўваць склад працоўнага калектыву і грамадства па поле, узросце і этнічным паходжанні.

Вялікі выклік для нас — арганізаваць работнікаў нефармальнай эканомікі, бо яны часта працуюць у цяжкіх умовах. Мы можам адыграць вельмі важную ролю, уключаючы іх у жыццё на працы і ў грамадстве.

Быць побач з сябрамі

Асабістыя кантакты з асобнымі сябрамі часта расцэй падтрымліваць на невялікіх прадпрыемствах, чым на вялікіх. Прафсаюзныя прадстаўнікі на невялікіх прадпрыемствах могуць мець больш магчымасцей быць побач і даступнымі для сяброў. Вядома, гэта залежыць і ад рэсурсаў і ўмоў на прадпрыемстве.

Ці могуць прафсаюзныя прадстаўнікі адрывацца ад сваёй працы, каб дапамагаць сябрам, у якіх узніклі праблемы? Ці ёсць у прафсаюзных прадстаўнікоў магчымасць працаваць на прафсаюз частку часу ці нават увесь працоўны час? Калі так, ці не апынуцца яны занадта далёка ад сваіх сяброў, ці не загразнуць у кабінетах або перамовах?

Добры кантакт і хуткая рэакцыя важныя, калі сябры па той ці іншай прычыне хочуць выйсці з прафсаюза. Калі мы надта доўга не звязваемся з імі, каб абмеркаваць справу, у іх можа скласціся ўражанне, што прафсаюзу на іх усё роўна.

Агульнае правіла такое: работнікаў лепш за ўсё арганізоўваюць сябры той жа групы. Маладыя людзі лепш за ўсіх знаходзяць мову з маладымі, а жанчыны хутчэй пераканаюць уступіць у прафсаюз іншых жанчын. Значыць, у нашых праўленнях і на ключавых пасадах павінны быць і маладыя людзі, і жанчыны.

Ядро прафсаюзнай працы — забяспечыць бяспеку і добрыя ўмовы працы. Але ў некаторых выпадках мы можам дамаўляцца таксама пра страхоўку і іншыя льготы, звязаныя з працай і асабістым жыццём сяброў. Магчыма, мы зможам прапанаваць курсы і іншае навучанне для асабістага развіцця, якое дапаможа і на працы, і ў прафсаюзнай дзейнасці. Наколькі шырокім можа быць такое далейшае навучанне, залежыць ад рэсурсаў.

Не ўсе ўспрымаюць сяброўства ў прафсаюзе як нешта само сабой зразумелае. Таму мы павінны ўмець адказаць на пытанне: «А што мне з гэтага?» Трэба расказваць пра правы і перавагі, якія дае сяброўства. Калі мы ясна паказваем, што дае сяброўскі ўнёсак, людзі ахвотней плацяць унёскі.

Ва ўмовах варожасці

Наша праца па арганізацыі і прыцягненні сяброў адбываецца не ў бесканфліктным асяроддзі. Вельмі шмат залежыць ад таго, як ставяцца да прафсаюзаў улады і наймальнікі.

У адных выпадках найбольшая праблема прафсаюза — апатыя і абыякавасць саміх работнікаў. У іншых пагрозы ідуць ад сілавых структур і забойчых злачынных груповак. Само сабой зразумела, што стратэгіі прафсаюзаў павінны адрознівацца ў залежнасці ад асяроддзя, у якім яны дзейнічаюць.

Хоць сяброўства ў прафсаюзе — права чалавека, не ва ўсіх краінах яго такім лічаць. Па ўсім свеце прафсаюзы забараняюць або ўсяляк пераследуюць. Прафсаюзных актывістаў кідаюць за краты і забіваюць толькі за тое, што яны патрабуюць справядлівасці і лепшага жыцця для працоўных людзей.

Наймальнікі ўсімі даступнымі сродкамі перашкаджаюць работнікам арганізоўвацца. Разгон прафсаюзаў (union busting) — вядомая па ўсім свеце стратэгія: работнікам пагражаюць звальненнем, калі яны арганізуюцца.

У такіх сітуацыях прафсаюзны рух павінен ствараць інструменты, каб ацэньваць рызыкі і канфлікты і шукаць найлепшы спосаб дзейнічаць дзеля абароны сяброў.

Сцеражыцеся фальшывых прафсаюзаў

Жоўты прафсаюз — гэта прафсаюзная арганізацыя, якой кіруе або якую кантралюе наймальнік ці ўлада, каб не дапусціць страйкаў або процідзейнічаць уплыву работнікаў на зарплату і іншыя ўмовы вытворчасці.

Жоўтыя прафсаюзы забароненыя артыкулам 2 Канвенцыі МАП № 98 (пра МАП гл. падрабязней у раздзеле 10). З дапамогай фальшывага прафсаюза наймальнік можа, напрыклад, кантраляваць другі бок у «перамовах» пра калектыўныя дамовы.

? ПЫТАННІ ДЛЯ АБМЕРКАВАННЯ

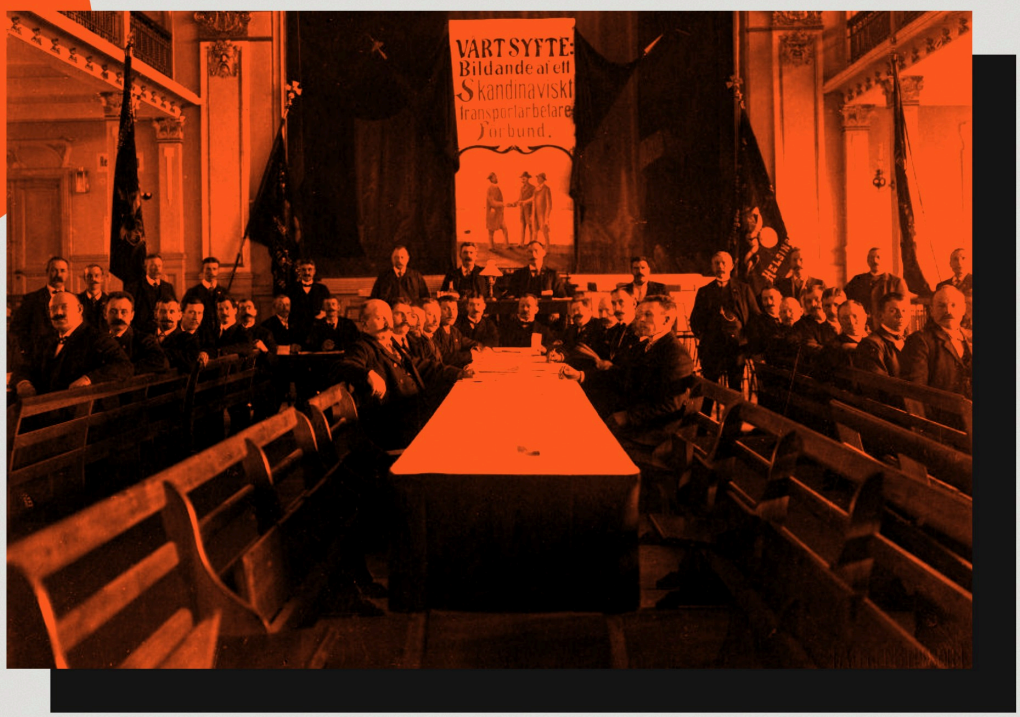
- **З якімі праблемамі мы сутыкаемся на працы?**
- **Што перашкаджае арганізоўвацца?**
  - Страх перад помстай з боку наймальніка
  - Недахоп адукацыі і ведаў пра прафсаюз
  - Адчуванне безнадзейнасці: сумнеў, што нешта сапраўды можа змяніцца

Дэмакратычны сход

2

Удзел у прафсаюзе — гэта сустрэчы і праца з людзьмі: трэба займацца іх праблемамі, адгукацца на пытанні і просьбы, ствараць і падтрымліваць добрыя адносіны паміж выбранымі прадстаўнікамі і сябрамі.

Шмат якія сустрэчы асабістыя і нефармальныя. Але каб прафсаюзная дзейнасць ішла дэмакратычна і эфектыўна, патрэбныя таксама структура і парадак. Калі прымаюцца рашэнні і выбіраюцца людзі, усё павінна рабіцца правільна. Для гэтага патрэбныя зацверджаны статут, правілы і дэмакратычныя формы правядзення сходаў, якія даюць кожнаму магчымасць быць пачутым.



ХЕЛЬСІНГБАРЫ · 1908 · СХОД У НАРОДНЫМ ДОМЕ

СХОД

СХОД У НАРОДНЫМ ДОМЕ (FOLKETS HUS) У ХЕЛЬСІНГБАРЫ, СТУДЗЕНЬ 1908 ГОДА; НА ТРАНСПАРАНЦЕ — «НАША МЭТА: СТВАРЭННЕ СКАНДЫНАЎСКАГА САЮЗА ТРАНСПАРТНЫХ РАБОЧЫХ»

Тым, хто толькі збіраецца ствараць прафсаюз або мае мала досведу ў арганізацыі сходаў сяброў, — некалькі парад. Магчыма, нешта карыснае знойдуць для сябе і тыя, хто ў прафсаюзе даўно.

Спачатку некалькі парад пра нефармальны бок прафсаюзнага сходу. Ён можа быць не менш важным і вырашальным для дэмакратычнай культуры прафсаюза, чым фармальны.

Улічваць усіх сяброў

Рашэнне, якое прынялі больш за палову ўдзельнікаў сходу, фармальна дэмакратычнае, але важна таксама, каб тых, хто прайграў галасаванне, выслухалі і паставіліся да іх меркавання з павагай.

Усе пададзеныя прапановы павінны быць разгледжаныя. Дбайце пра тое, каб усе імкнуліся ўлічваць адно аднаго. Гэта ўмацоўвае падтрымку дэмакратыі як спосабу працы. Мы разумеем яе лепш за ўсё, калі імкнемся дамовіцца пра агульнае рашэнне.

Адна парада: яшчэ да афіцыйнага адкрыцця сходу пагаварыце з усімі, каго запрасілі. Тады яны змогуць расказаць, што лічаць важным абмеркаваць і як ставяцца да сходу і працы прафсаюза. Такая размова часта адбываецца ўжо пасля сходу, і тады можа быць позна, таму лепш правесці яе напачатку — прынамсі, калі ўдзельнікаў не надта шмат.

Дайце кожнаму магчымасць выказаць сваю пазіцыю

Павага да кожнага сябра азначае, што кожны павінен мець магчымасць прыйсці на сход. Важна, каб час і месца сходу дазвалялі прыйсці як мага большай колькасці людзей.

Гэтак жа важна, каб усе атрымалі інфармацыю пра пытанні, якія будуць абмяркоўвацца, і рашэнні, якія трэба будзе прыняць на сходзе, каб кожны паспеў з імі азнаёміцца і скласці сваё меркаванне.

Акрамя гэтага, ёсць фармальныя правілы, якія робяць сход дэмакратычным. Вось некаторыя з найважнейшых.

Правілы правядзення сходаў

Статут прафсаюза павінен вызначаць, калі рассылаецца апавяшчэнне пра сход, і гэта асабліва датычыць гадавога агульнага сходу, які з'яўляецца вышэйшым органам прыняцця рашэнняў мясцовай арганізацыі. На гадавы агульны сход прызначаецца асобны старшыня сходу, які не з'яўляецца сябрам праўлення, каб сачыць за выкананнем зацверджанага парадку дня, справядліва размяркоўваць слова па пытаннях і ў дыскусіях і забяспечваць правільнае галасаванне. На іншых сходах гэтыя абавязкі звычайна выконвае выбраны старшыня.

На кожным сходзе павінен быць сакратар, які вядзе пратакол: запісвае, якія пытанні ўздымаліся і якія рашэнні былі прынятыя. У пратакол заносяць таксама адну або некалькі асобных думак (занесеную ў пратакол нязгоду) з рашэннем. Пратакол як след правяраюць і зацвярджаюць спецыяльна выбраныя для гэтага асобы. Калі на сходзе шмат удзельнікаў, добра мець спецыяльна прызначанага лічыльніка галасоў, які падлічвае, колькі чалавек прагаласавала за розныя прапановы.

Важна, каб кожны атрымаў магчымасць выступіць. На сходзе павінна хапаць часу, каб разгледзець важныя пытанні, якія трэба вырашыць. Але ён павінен і заканчвацца своечасова — раней, чым удзельнікі стомяцца і захочуць дадому. Тады сябры змогуць пасля з задавальненнем успомніць добрую сустрэчу, на якой удалося дамовіцца пра нешта важнае.

Склад праўлення

Калі на сходзе трэба выбраць новае праўленне або новых сяброў праўлення, важна, каб выбары падрыхтавала вылучэнчая камісія. Важна сабраць праўленне, якое адлюстроўвае склад сяброў, асабліва па полі, узросце і этнічным паходжанні. Але, вядома, не менш важна, каб у праўленні былі людзі, якія падтрымліваюць прафсаюз, бо падзяляюць каштоўнасці роўнасці ўсіх людзей.

Мы імкнемся выбіраць у праўленне людзей з рознымі ведамі, якія дапаўняюць адно аднаго і, што найважнейшае, умеюць добра працаваць разам.

Нават тыя сябры, у каго няма даручэнняў, павінны мець магчымасць праявіць сваю адданасць. Чым больш сяброў удзельнічае ў прафсаюзнай дзейнасці, тым мацнейшы прафсаюз. Усім сябрам трэба даваць магчымасць удзельнічаць у кампаніях і публічных пратэстах, займацца мясцовай або рэгіянальнай прафсаюзнай працай і пісаць для прафсаюзных часопісаў і сайтаў.

Каб прафсаюз развіваўся і абнаўляўся, кіраўніцтва і людзі на выбарных пасадах павінны мяняцца, каб да адказнасці далучалася больш людзей. Калі год за годам выбіраць адных і тых жа, арганізацыя рызыкуе застыць. І нам трэба памятаць пра схільнасць да злоўжывання ўладай, кумаўства і карупцыі, з якімі можа сутыкнуцца любая арганізацыя.

Статут

Статут аб'яднання можна параўнаць з правіламі камандной гульні: і тыя, і другія вызначаюць, як трэба «гуляць».

Статут вызначае вышэйшы орган кіравання аб'яднання. У залежнасці ад арганізацыі гэта можа быць гадавы агульны сход або з'езд.

Каб дэмакратыя ў аб'яднанні працавала напоўніцу, усе сябры павінны ведаць яго правілы. Нельга патрабаваць, каб усе сябры ведалі ў падрабязнасцях змест кожнага пункта. Але яны павінны ведаць мэты і задачы аб'яднання, яго метады і парадак працы, а таксама правы і абавязкі сяброў.

Своечасова апавяшчаць пра сходы

Кожны павінен мець дастаткова магчымасцей выпрацаваць сваю пазіцыю, а значыць — атрымаць належную інфармацыю, час на роздум і, калі трэба, магчымасць абмяняцца думкамі з іншымі. Кожны павінен своечасова атрымаць апавяшчэнне пра сход і ведаць, калі і дзе ён адбудзецца. Час і месца сходу трэба выбіраць так, каб прыйсці змагло як мага больш сяброў. У ідэале кожны павінен загадзя ведаць, якія пытанні будуць разглядацца (парадак дня, ці спіс пытанняў для разгляду на сходзе). Тады ў кожнага будзе добрая магчымасць прысутнічаць на сходзе, калі ўздымуцца пытанні, якія ён лічыць найважнейшымі.

Рашэнне

Нашы рашэнні павінны выпрацоўвацца і падтрымлівацца як мага большай колькасцю людзей. Павінна адчувацца, што ўсе імкнуцца ўлічваць адно аднаго. Гэта ўмацоўвае падтрымку дэмакратыі як ідэі і спосабу працы. У ідэале, вядома, мы хочам рашэння, з якім змогуць пагадзіцца ўсе.

Аднак у рэшце рэшт мы павінны прыняць рашэнне і перайсці да дзеянняў, інакш людзі страцяць веру ў дэмакратыю і павагу да яе. Трэба знайсці разумны баланс паміж адкрытасцю і эфектыўнасцю.

Кожны павінен мець магчымасць уносіць прапановы. Той, хто ўносіць прапанову, павінен адчуваць, што іншыя ставяцца да яе сур'ёзна. Усе прапановы павінны быць разгледжаныя. Калі поўнай згоды наконт рашэння няма, усе прапановы трэба вынесці на абмеркаванне і абмен думкамі, каб кожны мог выбраць паміж імі. Сэнс кожнай прапановы павінен быць зразумелы ўсім. Калі прапанова, якая мне падабаецца найбольш, не атрымае дастатковай падтрымкі і будзе адхіленая галасаваннем, я ўсё роўна змагу выбраць з іншых прапаноў — калі іх больш за адну.

«Адзін чалавек — адзін голас» — правіла, якое павінна без выключэнняў выконвацца пры дэмакратычным прыняцці рашэнняў. Важна мець працэдуры, якія гарантуюць гэта на сходах. Галасаванне трэба праводзіць старанна, каб кожны мог быць упэўнены, што вынік сапраўдны і дакладны і нічога не пайшло не так. Таму дастаткова, каб таго запатрабаваў адзін удзельнік, і галасаванне — адкрытае ці тайнае — павінна быць праведзена.

Гадавы агульны сход

Гадавы агульны сход вельмі важны. Сябры разглядаюць, як праўленне выконвала свае абавязкі ў мінулым годзе, і вырашаюць, хто будзе ў праўленні наступны тэрмін.

Звычайна, згодна са статутам, на гадавым агульным сходзе абавязкова разглядаюцца наступныя пытанні:

- Справаздачы праўлення і рэвізораў за мінулы год.
- Ці можна вызваліць праўленне ад адказнасці за мінулы год.
- Выбары прадстаўнікоў і рэвізораў на наступны год і запасных сяброў для іх.
- Выбары вылучэнчай камісіі, якая будзе рыхтаваць выбары ў аб'яднанні на працягу наступнага года і на наступным гадавым агульным сходзе. Вылучэнчая камісія рыхтуе прапановы адпаведных кандыдатаў на гэтых выбарах.

Прыкладны парадак дня гадавога агульнага сходу

1. Адкрыццё, зацвярджэнне парадку дня
2. Зацвярджэнне спіса асоб з правам голасу
3. Пытанне, ці быў гадавы агульны сход належным чынам абвешчаны (гэта значыць, ці было апавяшчэнне пра сход разасланае правільным спосабам і ў правільны час; гэта часта рэгулюецца статутам)
4. Выбары працоўных органаў гадавога агульнага сходу
   - а) старшыні, які будзе весці сход
   - б) сакратара, які будзе весці пратакол сходу
   - в) двух правяральнікаў пратакола
   - г) двух лічыльнікаў галасоў
5. Справаздача праўлення пра працу, уключаючы фінансавую справаздачу
6. Справаздача рэвізораў
7. Зацвярджэнне фінансавай справаздачы (справаздачы пра даходы і выдаткі і баланса)
8. Вызваленне праўлення ад адказнасці
9. Прапановы сяброў праўлення і сяброў прафсаюза
10. Выбары сяброў праўлення і запасных сяброў
11. Выбары рэвізораў і запасных рэвізораў
12. Іншыя выбары (камісій аб'яднання, прадстаўнікоў у органы або падраздзяленні, а таксама вылучэнчай камісіі на наступны год)
13. Рознае
14. Закрыццё гадавога агульнага сходу

Прыклады парадку дня пасяджэнняў праўлення

1. Адкрыццё, зацвярджэнне парадку дня
2. Выбары правяральнікаў пратакола
3. Заявы пра прыём у сябры і выключэнне
4. Справаздача скарбніка
5. Атрыманыя справаздачы
6. Прапановы пра набыццё
7. Справаздача пра дзейнасць з часу папярэдняга пасяджэння
8. Запланаваныя мерапрыемствы
9. Навучальныя мерапрыемствы
10. Рознае (пытанні, не заяўленыя загадзя)
11. Закрыццё пасяджэння

? ПЫТАННІ ДЛЯ АБМЕРКАВАННЯ

- **Што дазволіць як мага большай колькасці людзей — асабліва жанчынам і моладзі — мець магчымасць і жаданне ўдзельнічаць у прафсаюзных сходах?**
- **Ці задаволены вы тым, як працуе дэмакратыя ў вашым прафсаюзе? Калі не, што можна зрабіць лепш?**

Будаваць давер

Заваяваць давер

3

Быць прафсаюзным прадстаўніком — значыць прадстаўляць сваіх калег па працы. Гэта адказная справа, часта ўдзячная і цікавая.



НЬЮ-ЁРК · 4.12.1909 · СОЛ МЕЦ ПЕРАД СТРАЙКОЎЦАМІ

ДАВЕР

СОЛ МЕЦ, ДЗЕЯЧ МІЖНАРОДНАГА ПРАФСАЮЗА РАБОТНІКАЎ ЖАНОЧАЙ АДЗЕЖЫ (ILGWU), ВЫСТУПАЕ ПЕРАД СТРАЙКОЎЦАМІ — ШВАЧКАМІ БЛУЗАК — НА ВУЛІЦЫ НЬЮ-ЁРКА, 4 СНЕЖНЯ 1909 ГОДА

Давер да прафсаюза павінен быць трывалым, каб сябры адчувалі: калі дзейнічаць разам, змены магчымыя. Калі ўзнікаюць праблемы, важна ўцягваць сяброў у справу да перамоваў з наймальнікамі, падчас іх і пасля.

Нашы вынікі павінны пераконваць наймальнікаў, што, калі мы выстаўляем патрабаванні за сталом перамоваў, за намі стаяць нашы сябры.

Калі да нас лёгка звярнуцца і калі мы выклікаем давер на прадпрыемстве, натуральна, прасцей прыцягваць новых сяброў. Мы павінны тлумачыць работнікам мэты і задачы прафсаюза, уважліва ставіцца да розных поглядаў і займацца праблемамі і пытаннямі людзей. Мабыць, менавіта нашы дзеянні лепш за ўсё паказваюць, навошта трэба быць у прафсаюзе.

І ўсё ж часам гэтая праца можа быць няўдзячнай. Магчымасці выбранага прадстаўніка і прафсаюза маюць свае межы. Якімі б умелымі ўдзельнікамі перамоваў мы ні былі, другі бок — наймальнік — можа адмовіцца саступаць. Кажуць, што ўдзельнік перамоваў рэдка бывае цалкам задаволены, але і кампраміс можа быць крокам наперад.

Дыялог з сябрамі

Важна ўвесь час інфармаваць нашых сяброў і іншых работнікаў пра нашу працу і нашы поспехі — напрыклад, пра тое, як мы паляпшаем бяспеку, паспяхова праводзім перамовы ці даем работнікам магчымасць развіваць свае навыкі.

Гэта можа быць і агульная інфармацыя пра тое, чым мы займаемся. Напрыклад: «За мінулы месяц мы дапамаглі пяці сябрам у пытаннях бяспекі на працы і дамовіліся пра лепшыя правілы звышурочнай працы».

Адзін са спосабаў паказаць карысць прафсаюза — даць сябрам магчымасць ацаніць нашы намаганні на прадпрыемстве. Гэта можна зрабіць у асабістай размове. Але, мабыць, карысней сістэматычна збіраць уражанні сяброў ад кантактаў з прафсаюзам — напрыклад, з дапамогай простай анкеты.

Анкета — гэта зразумелы спосаб паказаць сябрам, што яны могуць выказаць, задаволеныя яны працай прафсаюза на прадпрыемстве ці не. Акрамя таго, гэта выдатная аснова, каб прыняць крытыку і нешта палепшыць.

Сябры праўлення

Выбраныя прадстаўнікі — гэта сябры праўлення або іншых органаў, якім сябры даверылі кіраваць прафсаюзнай працай на розных узроўнях, гэта значыць на мясцовым, рэгіянальным, нацыянальным і міжнародным. Мясцовае праўленне, пра якое тут ідзе гаворка, складаецца з некалькіх чалавек, кожны з якіх мае пэўную задачу. Некаторыя з іх — проста сябры праўлення без асаблівых абавязкаў.

Як ужо гаварылася ў папярэднім раздзеле, праўленне выбірае гадавы агульны сход. Зручна, калі тэрміны паўнамоцтваў сяброў праўлення не супадаюць, каб усё праўленне не выбіралася адначасова. Так у працы будзе больш пераемнасці.

Старшыня (або іншая асоба, якая прадстаўляе прафсаюз) кіруе працай праўлення і часта менавіта старшыня вядзе перамовы з наймальнікам або ўзначальвае іх. Калі прадстаўнічых абавязкаў і спраў шмат, можна выбраць намесніка старшыні, які будзе дапамагаць старшыні і возьме на сябе частку задач.

Сярод іншых службовых асоб — *скарбнік*, які сочыць за фінансамі, і *сакратар*, які піша пратаколы пасяджэнняў праўлення. Іншыя сябры праўлення могуць пры патрэбе атрымліваць асобныя даручэнні. Калі замест сяброў, якія не могуць прыйсці на пасяджэнне, прызначаюцца запасныя сябры, тыя маюць права голасу.

На гадавым агульным сходзе трэба таксама выбраць *рэвізораў*. Яны правяраюць, ці правільна вяліся фінансы і ці складаліся на працягу фінансавага года пратаколы пасяджэнняў.

Бюджэт і фінансавае становішча — справа не толькі праўлення і рэвізораў. Сябрам патрэбная празрыстасць у дзейнасці і ў кіраванні фінансамі, не ў апошнюю чаргу таму, што ад гэтага залежыць іх гатоўнасць плаціць сяброўскія ўнёскі.

Асобу, адказную за пытанні аховы працы і бяспекі, можна прызначаць па-рознаму, але забяспечыць як мага большую бяспеку на працы — адна з галоўных задач прафсаюза. Ніхто не павінен баяцца выказваць скаргі. На бяспечным працоўным месцы не павінна быць дыскрымінацыі. У многіх выпадках прафсаюз таксама змагаецца з распаўсюджваннем ВІЧ і СНІДу і абараняе правы тых, хто ўжо інфіцыраваны, і іх сем'яў.

Весці перамовы за нашых сяброў

Прафсаюзныя прадстаўнікі на ўсіх узроўнях займаюцца самымі рознымі пытаннямі — не толькі заробкамі, але і працоўным часам, адпачынкам па хваробе, пенсіямі, прадухіленнем дыскрымінацыі пры найме, павышэнні па службе і навучанні, аховай працы і бяспекай, навучаннем і пашырэннем магчымасцяў работнікаў.

Калектыўная дамова, пра якую дамаўляюцца прафсаюз і прадстаўнікі наймальніка і работнікаў, гарантуе пэўныя асноўныя правы на працы. *Калектыўная дамова* — гэта пагадненне паміж работнікамі як калектывам — сябрамі прафсаюза — і наймальнікам. Калектыўныя дамовы можа падпісваць асобны наймальнік або група наймальнікаў адной галіны.

Даверaныя асобы прафсаюза прадстаўляюць сяброў на прадпрыемстве. Натуральная аснова прафсаюзнай працы — мясцовыя ўмовы і патрабаванні сяброў. Прадстаўнікі павінны ведаць законы і пагадненні, якія рэгулююць прафсаюзную працу, а таксама асноўныя каштоўнасці, за якія стаіць прафсаюз.

Юрыдычная сіла калектыўных дамоў у розных краінах розная.

Пастаянны дыялог з сябрамі вельмі важны для мясцовай прафсаюзнай працы. Інфармаваць сяброў пра тое, што адбываецца на прадпрыемстве, — адна з галоўных задач прафсаюза. Выбраны прафсаюзны прадстаўнік — гэта сувязное звяно паміж наймальнікамі і сябрамі.

Важна памятаць і пра нагрузку на выбраных. Спраў часта шмат, і патрабаванні вялікія. Магчыма, варта спытаць сябе, ці нельга размеркаваць задачы і адказнасць паміж большай колькасцю людзей. Трэба таксама памятаць, што задачы, прызначэнні і іншыя рашэнні варта арганізоўваць так, каб яны падыходзілі як мага большай колькасці людзей — і жанчынам, і мужчынам.

Праводзіць кампаніі

Каб дамагчыся змен і заручыцца падтрымкай нашых патрабаванняў, патрэбныя і цярплівасць, і добра прадуманая стратэгія. Як мы будзем дзейнічаць, вядома, залежыць ад умоў на прадпрыемстве ці ў мясцовай супольнасці і ад таго, ці праводзіцца кампанія, накіраваная на шырокае кола людзей.

Абудзіць увагу і дасягнуць разумення — часта доўгі працэс. Таму, мабыць, разумна мець і кароткатэрміновыя, і доўгатэрміновыя мэты. Мэта — уцягнуць як мага больш людзей з улікам іх асабістай зацікаўленасці і інтарэсаў.

Ацэнка рызык важная, калі даходзіць да сур'ёзнага канфлікту, які выпрабоўвае згуртаванасць і вытрымку. Страйк — адмова працаваць — наша апошняя зброя ў канфліктах на працы, але цана можа быць высокай.

З другога боку, ёсць шмат прыкладаў паспяховых страйкаў, байкотаў і іншых дзеянняў. Без мужнасці, якую прафсаюзныя актывісты і сябры праяўлялі на працягу ўсёй гісторыі — і праяўляюць сёння, — мы ніколі не дасягнулі б таго, што маем.

? ПЫТАННІ ДЛЯ АБМЕРКАВАННЯ

- **Як выбраныя прадстаўнікі могуць інфармаваць сяброў пра прафсаюзную дзейнасць?**
- **Ці важна, каб праўленне адлюстроўвала склад сяброў па полу і ўзросце?**

Вучыцца, каб расці

4

Адна з нашых галоўных задач — навучаць і выбраных прафсаюзных прадстаўнікоў, і шараговых сяброў. Мэта такога навучання — даць ім веды, навыкі і ўпэўненасць, каб расці як асобы і ўносіць свой уклад у развіццё прафсаюзнай дзейнасці. Сябры, якія прайшлі навучанне, ахвотней за іншых бяруць на сябе прафсаюзныя задачы.



ОЎЛУ · 3.11.1937 · ГУРТОК РАБОЧАГА ІНСТЫТУТА

ГУРТОК

ДЫСКУСІЙНЫ ГУРТОК РАБОЧАГА ІНСТЫТУТА (TYÖVÄENOPISTO) У ОЎЛУ, ФІНЛЯНДЫЯ, 3 ЛІСТАПАДА 1937 ГОДА

Трэба даваць базавыя веды пра ролю прафсаюзаў і прафсаюзныя задачы. Нам трэба ведаць, як спраўляцца з выбарнымі пасадамі — напрыклад, быць старшынёй, адказваць за фінансы, пісаць пратаколы сходаў, аналізаваць сітуацыі і канфлікты, якія могуць узнікаць на працы, і даваць ім рады, удзельнічаць у дыскусіях і выступаць з прамовамі.

Нам трэба больш ведаць пра правы, якія мы маем як работнікі, і пра тое, як мы можам дзейнічаць супраць наймальніка ў розных канфліктных сітуацыях. Грамадства павінна ведаць пра прафсаюзныя каштоўнасці. Мы павінны ўвесь час пашыраць свае веды пра тое, як працуе бізнес, і разуменне фінансавай справаздачнасці.

Не ўсё такое навучанне абавязкова праводзіць на мясцовым узроўні: за яго можа адказваць рэгіянальная ці нацыянальная прафсаюзная арганізацыя. Важна заахвочваць сяброў карыстацца гэтымі магчымасцямі і даваць ім такую магчымасць.

Навучанне трэба прыстасоўваць да рэсурсаў і да патрэбаў і пажаданняў удзельнікаў. Гэта можа быць семінар ці практыкум, выязны курс з пражываннем, кароткія курсы ці канферэнцыі, летняя школа або самастойнае навучанне ў інтэрнэце.

Гурток

Гурток — гэта практычная і дэмакратычная форма сумеснага навучання. Яго лёгка арганізаваць, і сустракацца можна дома ці ў іншым зручным месцы. Таму гурток падыходзіць для сяброў прафсаюза, якія хочуць разабрацца ў пытаннях сваёй працы, прафсаюзнай арганізацыі ці выпрацоўкі палітыкі.

Гурток рэгулярна збіраецца, каб вучыцца і абмяркоўваць. Звычайна ў ім ад шасці да дванаццаці чалавек. Такая група якраз такога памеру, каб удзельнікі маглі выказацца і мелі час вучыцца ў сваім тэмпе і паводле сваіх магчымасцяў. Той, хто хоча вучыцца хутка, можа рабіць гэта ў адной групе з тым, хто хоча рухацца крыху павольней.

Тыя, хто выбірае гурток, робяць гэта з уласнай цікавасці і па сваёй волі. Удзельнікі самі вырашаюць, што і як вывучаць у гуртку, а потым разам шукаюць новыя веды, навыкі і разуменне. Вядучы гуртка добра ведае тэму і накіроўвае дыскусію, сочыць, каб кожны мог выказацца і каб з павагай ставіліся да досведу і асобы ўсіх удзельнікаў.

Падумайце, ці сапраўды навучанне і заняткі плануюцца так, каб быць даступнымі для ўсіх. Ці можа кожны ўдзельнічаць незалежна ад полу, наяўнасці вольнага часу, інваліднасці, этнічнага паходжання, рэлігіі ці іншых перакананняў?

? ПЫТАННІ ДЛЯ АБМЕРКАВАННЯ

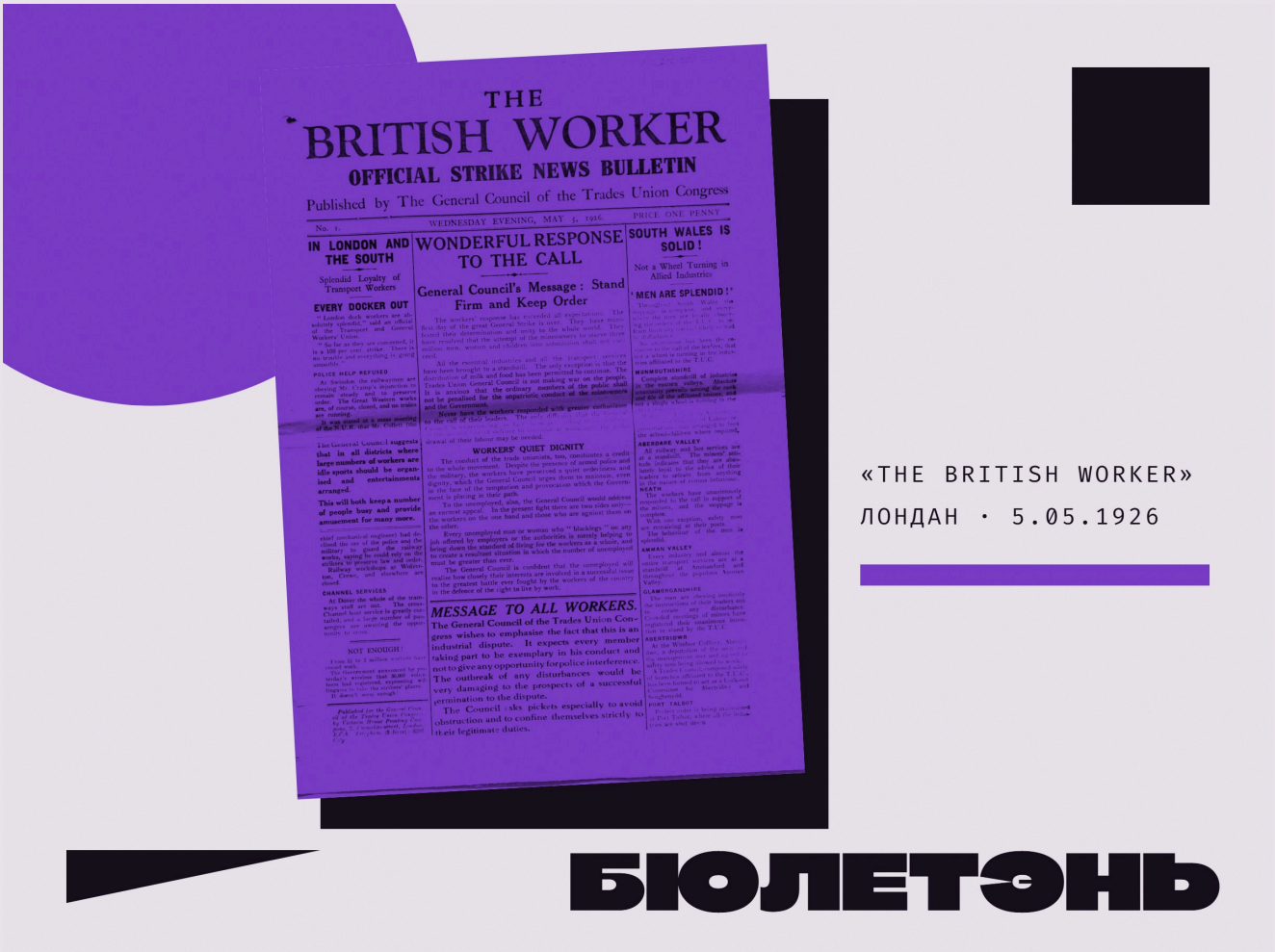
- **Ці ёсць у вашым прафсаюзе магчымасці для адукацыі і навучання?**
- **Пра якія тэмы вы хацелі б даведацца больш?**

Камунікацыя: інструменты ў нашых руках

5

Каб у прафсаюзе была добрая камунікацыя, можна адрозніваць два яе віды: унутраную і знешнюю. Пачнём з унутранай.

Сябры прафсаюза, вядома, маюць права ведаць, чым займаецца іх арганізацыя, як вырашаюцца розныя канфлікты і сітуацыі і якія рашэнні прымаюць сябры праўлення і іншыя.



«THE BRITISH WORKER»
ЛОНДАН · 5.05.1926

БЮЛЕТЭНЬ

ПЕРШЫ НУМАР «THE BRITISH WORKER» — АФІЦЫЙНАГА БЮЛЕТЭНЯ ГЕНЕРАЛЬНАЙ РАДЫ БРЫТАНСКАГА КАНГРЭСА ПРАФСАЮЗАЎ (TUC), ЯКІ ВЫХОДЗІЎ ПАДЧАС УСЕАГУЛЬНАГА СТРАЙКУ, 5 МАЯ 1926 ГОДА

Прафсаюзныя актывісты павінны адчуваць, што сяброўства дае карысць. Таму патрэбная як мага лепшая інфармацыя пра палітыку прафсаюза і пра тое, што адбываецца ў розных органах, дзе вядуцца перамовы (радах работнікаў, камісіях па ахове працы і г. д.). Мы хочам, каб інфармацыя рухалася ў абодва бакі. Значыць, інфармацыя, патрабаванні і меркаванні сяброў таксама павінны даходзіць да прафсаюзных прадстаўнікоў. Традыцыйныя спосабы інфармаваць работнікаў і сяброў прафсаюза пра дзейнасць — вывешваць плакаты і аб'явы пра сходы і раздаваць улёткі.

Сацыяльныя сеткі

Інфармацыйныя тэхналогіі даюць больш хуткі і, мабыць, больш эфектыўны спосаб і дасягнуць сяброў, і наладзіць з імі дыялог. Нават невялікія мясцовыя прафсаюзы могуць ствараць унутраныя і адкрытыя сеткі ў Facebook і Twitter.

Даволі проста стварыць сайт ці мясцовую версію сайта прафсаюза, праз якія можна распаўсюджваць інфармацыйныя бюлетэні і іншыя бягучыя навіны. Сябры могуць дасылаць артыкулы і фота, удзельнічаць у апытаннях і кампаніях.

З дапамогай сеткі ў інтэрнэце мы можам звязацца з шырокім колам сяброў прафсаюза, прыхільнікаў і знаёмых і несці людзям ідэі прафсаюза. Гэта просты і недарагі спосаб і абудзіць увагу, і прыцягнуць новых сяброў.

Не ў апошнюю чаргу важна карыстацца сеткамі і праграмамі для мабільных тэлефонаў: тэлефон у людзей, як правіла, ёсць часцей, чым камп'ютар, і ён амаль заўсёды пад рукой. Усе аб'яднанні — і прафсаюзы, і іншыя — таксама хочуць пашыраць свой ахоп, бо часта частка іх місіі — фармаваць грамадскую думку і пераконваць іншых, што тое, за што змагаюцца іх сябры, правільна і справядліва. Тут на сцэну выходзіць знешняя інфармацыя, хоць не заўсёды можна выразна размежаваць, што ўнутранае, а што знешняе.

Блогі і відэа

Як прафсаюз мы маем задачу развіваць на прадпрыемстве прафсаюзную свядомасць і ўцягнутасць. Мы ўжо падкрэслівалі, як важна, каб прафсаюз быў бачны на прадпрыемстве — у прыватнасці, праз асабістую прысутнасць.

Блогі і простыя газеты ці навінавыя сайты — карысныя інструменты ў прафсаюзнай барацьбе. Напрыклад, блог можа быць прысвечаны адносінам у кампаніі ці групе кампаній — скажам, у транснацыянальнай карпарацыі. Тады блог становіцца транснацыянальнай пляцоўкай, дзе работнікі з розных краін дзеляцца досведам, прыцягваюць увагу да праблем і такім чынам каардынуюць сваю прафсаюзную палітыку. Ён становіцца своеасаблівай сістэмай ранняга папярэджання для прафсаюзаў усяго свету.

Для многіх блог — відавочны інструмент кампаніі. Інтэрактыўныя блогі запрашаюць чытачоў дадаваць свае матэрыялы. Моладзевы блог ITUC — месца, дзе маладыя работнікі дзеляцца сваім досведам. Многія прафсаюзы таксама карыстаюцца мікраблогамі, каб распаўсюджваць навіны і інфармацыю.

Адзін з самых папулярных і моцных інструментаў, каб данесці важнае пасланне, — відэа, і многія прафсаюзы паспяхова карыстаюцца відэа. Прафсаюзныя відэа вельмі добра падыходзяць для хуткіх і дзейсных кароткіх роцікаў — напрыклад, на YouTube.

Сайты і сацыяльныя сеткі, такія як Facebook, сталі звычайнай часткай прафсаюзнай дзейнасці. Многія прафсаюзы карыстаюцца сістэмамі інтранэту, каб палепшыць унутраную камунікацыю. Некаторыя прафсаюзы ствараюць уласныя нішы ў сацыяльных сетках — напрыклад, UnionBook, рэкламную пляцоўку, дзе некалькі тысяч прафсаюзных людзей абменьваюцца ідэямі, меркаваннямі і інфармацыяй.

Што мы хочам сказаць і каму

Якой бы ні была тэма нашай інфармацыі, трэба задаць сабе некалькі пытанняў:

- Што мы насамрэч хочам сказаць і які сэнс нашага паслання?
- Хто мэтавая аўдыторыя паслання?
- Што мы хочам, каб аўдыторыя зрабіла?
- Якімі каналамі карыстацца, каб дасягнуць нашай мэтавай аўдыторыі?
- Калі лепш за ўсё падаць нашу інфармацыю?

Гэтыя пытанні дапамагаюць скласці план інфармавання і камунікацыі. Мы можам дасягаць сваёй аўдыторыі і ўскосна — напрыклад, праз сродкі ма-

савай інфармацыі. Калі мясцовая газета піша пра нашы пытанні, гэта таксама даходзіць да сяброў.

Зброя ў руках апанентаў

У многіх краінах прафсаюзы адчуваюць моцны ціск і з боку ўрадаў, і з боку карпарацый, а гэта вялікая рызыка для работнікаў, сяброў прафсаюзаў і выбраных прадстаўнікоў. Таму трэба быць асцярожнымі нават у сацыяльных сетках.

Памятайце: тое, што даступнае і адкрытае для нашых сяброў і іншых зацікаўленых прафсаюзаў, даступнае і тым, хто мае варожыя намеры. Кіраўнікі і іншыя, хто хоча атрымаць звесткі пра палітыку прафсаюза ці пра актыўных сяброў, могуць знайсці іх адным пстрычкам мышы. Актыўных сяброў прафсаюза можна вылічыць на прадпрыемстве і занесці ў спіс патэнцыйных «парушальнікаў спакою».

Гэта азначае рызыку, што варожа настроеныя наймальнікі могуць не браць на працу прафсаюзных арганізатараў, а магчыма, і іх сяброў. Хоць інтэрнэт дае новыя магчымасці для кампаній па арганізацыі прафсаюзаў і для ўмацавання прафсаюзаў праз межы з невялікімі выдаткамі, ён дае і новыя магчымасці для пераследу і ціску — або для разгону прафсаюзаў.

Таму важна, каб прафсаюзныя прадстаўнікі і сябры вучыліся абараняць сваю асобу, перапіску і асабістую інфармацыю, якая звычайна даступная ў сеціве. Калі прафсаюз прапануе нейкі анлайн-сэрвіс, важна таксама расказваць пра тое, як захоўваць бяспеку і да чаго можа прывесці публікацыя асабістай інфармацыі ў інтэрнэце.

? ПЫТАННІ ДЛЯ АБМЕРКАВАННЯ

- **Як нам найлепш распаўсюджваць інфармацыю і падтрымліваць сувязь з сябрамі нашага прафсаюза?**
- **Якія метады найлепш падыходзяць для кампаній, накіраваных на шырокае кола людзей?**

Прадстаўляць усіх?

6

Сапраўдны прафсаюз грунтуецца на прынцыпе роўнасці людзей. Калі некаторыя вымушаныя працаваць у горшых умовах з-за дыскрымінацыі, рана ці позна гэта закране ўсіх.



НЬЮ-ЁРК · ЛЮТЫ 1910 · ПІКЕТ КРАЎЧЫХ

РОЎНЫЯ

ЖАНЧЫНЫ Ў ПІКЕЦЕ ПАДЧАС СТРАЙКУ КРАЎЦОЎ ЖАНОЧАЙ ВОПРАТКІ, НЬЮ-ЁРК, ЛЮТЫ 1910 ГОДА; НА СТУЖКАХ — «PICKET. LADIES TAILORS STRIKERS»

Дыскрымінацыя па прыкмеце полу, этнічнага паходжання, рэлігіі ці сэксуальнай арыентацыі ніколі не можа быць прымальнай. Прафсаюзная палітыка роўнасці і разнастайнасці — важны інструмент, каб дасягнуць большай роўнасці і прыцягнуць увагу да дыскрымінацыі жанчын і іншых груп.

Вобраз прафсаюза мае значэнне. Ці прафсаюз толькі для мужчын сярэдняга і сталага ўзросту? Як выглядае праўленне? Ці ёсць, напрыклад, на важных пасадах маладыя людзі і жанчыны, каб усе сябры маглі атаясамліваць сябе з прафсаюзам? Ці асацыюецца прафсаюз толькі з буйной прамысловасцю і карпарацыямі? Ці мае прафсаюз значэнне для работніка невялікай фірмы, дзяржаўнага сектара, сельскай гаспадаркі ці крамы на рагу?

Роўнапраўная арганізацыя

Роўнасць жанчын і мужчын — пытанне справядлівасці і дэмакратыі. Жанчыны, якіх прызначаюць на кіруючыя пасады, становяцца таксама прыкладам для іншых.

Традыцыйныя і кансерватыўныя структуры і нормы — у тым ліку ў прафсаюзах — часта становяцца прычынай няроўнасці. Патрэбныя рашучыя намаганні, каб заахвоціць больш жанчын уступаць у прафсаюзы і, напрыклад, увесці квоты ў праўленнях.

Паводле апытанняў, праведзеных некалькімі міжнароднымі арганізацыямі, галоўныя прычыны, чаму жанчыны не ўступаюць у прафсаюзы, такія:

- **не бачаць, як прафсаюзы могуць ім дапамагчы** (іх пытанняў і патрэбаў няма ў прафсаюзным парадку дня)
- **баяцца страціць працу**, калі ўступяць у прафсаюз
- часцей, чым мужчыны, **маюць няўстойлівую занятасць** (часовую працу і г. д.), і таму да іх цяжка дабрацца і іх цяжка арганізаваць
- **не маюць часу**, бо галоўная адказнасць за сям'ю па-ранейшаму ляжыць на жанчынах (а прафсаюз гэтага не ўлічвае)

Здароўе, бяспека і жыццё без гвалту — прафсаюзныя пытанні, незалежна ад таго, дзе ўзнікаюць праблемы: на працы ці па-за ёй. Хатні гвалт закранае многіх жанчын і ўплывае таксама на іх становішча на працы. Важна, каб прафсаюз падтрымліваў і бяспечныя працоўныя месцы без дыскрымінацыі, і жанчын, якія вымушаныя цярпець гвалт дома.

Важна таксама ўсведамляць, якімі мы хочам выглядаць у вачах нашых сяброў і навакольнага свету. Да арганізацыі, якая працуе дзеля роўнасці і ўнутры, і звонку, ставяцца з большай павагай, і яна прыцягвае больш людзей.

Баланс паміж працай і сям'ёй

Доўгі, нязручны і небяспечны працоўны час — вялікая праблема для многіх работнікаў і іх сем'яў. Асабліва гэта датычыць жанчын, на якіх звычайна ляжыць большая адказнасць за догляд дзяцей, састарэлых бацькоў ці іншых сваякоў.

Баланс паміж працай і асабістым жыццём — безумоўна, прафсаюзнае пытанне. Мы можам дамагацца лепшых умоў праз калектыўныя перамовы. Прафсаюзы могуць патрабаваць разумнага працоўнага часу і спынення негалоснага ціску, які прымушае працаваць звышурочна без аплаты.

Гвалт і дамаганні

Усё больш людзей усведамляюць, што гвалт на працы — не проста асабістая праблема. Гэта праблема структурная, яе карані — у шырэйшых сацыяльных, эканамічных, арганізацыйных і культурных чынніках. Бяспраўнасць і няўстойлівае становішча павялічваюць рызыку, што многія жанчыны сутыкнуцца з сэксуальнымі дамаганнямі, нападамі, згвалтаваннем і ВІЧ/СНІДам.

Хатні гвалт — гэта пытанне і для працы, бо ён уплывае на тое, ці могуць жанчыны выконваць сваю працу і самі сябе забяспечваць. І прафсаюз, і наймальнік абавязаныя ўмяшацца, калі жанчын абражаюць ці на іх нападаюць. Ужо тое, што гэта пытанне разглядаюць як вартае абмеркавання на калектыўных перамовах, можа палепшыць сітуацыю.

Як дасягнуць моладзі — будучыні прафсаюза

Маладыя работнікі маюць важкія прычыны ўступаць у прафсаюз. Беспрацоўе сярод іх вышэйшае, чым сярод іншых, і ў іх часцей кантракты на няпоўную занятасць і нестандартныя кантракты. І ўсё ж некаторыя з іх вагаюцца. Маладыя людзі часта менш гатовыя да доўгатэрміновага сяброў-

ства. Таму асаблівы выклік — зрабіць прафсаюз больш прывабным для маладых работнікаў і моладзі ўвогуле.

Маладыя работнікі могуць мець розныя прычыны, каб не ўступаць у прафсаюз. Адна з іх — няведанне таго, чым займаюцца прафсаюзы і як яны працуюць. Магчыма, іх проста ніхто не запрашаў. Відавочна, што ў многіх выпадках патрэбныя і лепшае асабістае абслугоўванне, і лепшыя стратэгіі, каб дасягаць маладых работнікаў і прыцягваць іх у прафсаюз. Галоўнае — яны павінны ведаць, што яны важныя і патрэбныя, калі мы хочам змен.

У прафсаюзнай працы нам патрэбныя сябры розных узростаў і з розным досведам. Таму мы падтрымліваем моладзь, слухаем яе і даем ёй магчымасць паспрабаваць новыя віды дзейнасці і метады працы.

Спецыяльныя акцыі з адмысловым пасланнем для маладых людзей на прадпрыемстве, для новых работнікаў ці для падлеткаў неабходныя, калі не жыццёва важныя, каб прафсаюз выжыў.

Аднак даследаванні паказваюць, што прычыны, з якіх маладыя людзі ўступаюць у прафсаюз, не адрозніваюцца ад прычын дарослых. Традыцыйныя прычыны ўступлення актуальныя і для моладзі.

Адна з мэтаў — каб усе маладыя работнікі на прадпрыемстве атрымлівалі добрую інфармацыю пра прафсаюз, па магчымасці ад іншых маладых людзей, якія ўжо ў прафсаюзе. Мы можам ствараць спецыяльныя моладзевыя сеткі і праводзіць больш мерапрыемстваў і іншага, што можа прыцягнуць маладых сяброў. Адзін прафсаюз можа дзяліцца прыкладамі добрай і паспяховай працы з моладдзю, якімі змогуць скарыстацца іншыя прафсаюзы.

Мы можам думаць, што маладыя людзі не хочуць займаць пасады ў прафсаюзе. Гэта зусім не абавязкова так. Можа, усё залежыць ад таго, хто прапануе. Калі мы дадзім больш маладым сябрам адказнасці і даверу, хутчэй за ўсё, больш іх равеснікаў захочуць далучыцца.

? ПЫТАННІ ДЛЯ АБМЕРКАВАННЯ

- **Ці аднолькава цэняць на працы мужчын і жанчын?**
- **Ці маюць мужчыны і жанчыны аднолькавыя правы і свабоды? Ці могуць яны карыстацца гэтымі свабодамі, ці гэта толькі фармальнасць?**

Нефармальная эканомiка: выклiк для прафсаюзаў

7

Для нас, хто працуе ў прафсаюзным руху, задача аб’яднаць у прафсаюзы работнікаў нефармальнай эканомікі і працоўных мігрантаў — гэта вялікі выклік.



ХЕЛЬСІНКІ · 1917 · СХОД ПАКАЁВАК ЗА 8-ГАДЗІННЫ ДЗЕНЬ

ПРЫЗНАННЕ

ПАКАЁЎКІ (ХАТНІЯ РАБОТНІЦЫ) ПРАВОДЗЯЦЬ СХОД НА СЕНАЦКАЙ ПЛОШЧЫ Ў ХЕЛЬСІНКІ Ў ПАДТРЫМКУ ВАСЬМІГАДЗІННАГА ПРАЦОЎНАГА ДНЯ, ВЯСНА 1917 ГОДА

Мы хочам палепшыць умовы для ўсіх работнікаў і дапамагчы ім атрымаць як мага лепшую і больш надзейную працу. Мы хочам мець магчымасць заключаць пагадненні, якія рэгулююць заробкі і ўмовы працы. Мы праводзім кампаніі, каб пераканаць дзяржавы прыняць законы, што абараняюць работнікаў ад эксплуатацыі.

Гэта датычыць усіх, незалежна ад таго, ці працуе чалавек у фармальным, ці ў нефармальным сектары. Для нас работнік — гэта работнік, і ён заслугоўвае нашай падтрымкі. Гэта асноўны прафсаюзны прынцып. Задача складаная і ў рэгуляванай, фармальнай эканоміцы, але ў нефармальным сектары, які ўвесь час расце, праблем яшчэ больш.

У нефармальнай эканоміцы занятая каля паловы ўсёй рабочай сілы свету.

Людзей, якія працуюць у гэтым сектары, часта нават не прызнаюць работнікамі ні дзяржава, ні наймальнікі. Іх умовы працы не замацаваныя ў дамове з наймальнікам, а прававой абароны ў іх або няма зусім, або яна вельмі слабая.

Стварыць прафсаюзныя рамкі для нефармальнай эканомікі — выклік ва ўсіх частках свету. Такія рамкі дазволілі б людзям, што працуюць у няўстойлівай і нефармальнай эканоміцы, атрымаць доступ да прафсаюзаў, якія маглі б іх прадстаўляць, падтрымліваць і абараняць.

Працу ў нефармальнай эканоміцы часта называюць нетыповай, такой, што адрозніваецца ад звычайнай, але ў многіх краінах менавіта яна і ёсць норма.

Нефармальная эканоміка — таксама неад'емная частка глабалізаванай эканомікі. Многія транснацыянальныя карпарацыі залежаць ад работнікаў нефармальнай эканомікі. Гэта датычыць часткі вытворчага працэсу, але асабліва — сфер абслугоўвання, тэхнічнага абслугоўвання і транспарту.

Працоўныя мігранты, жанчыны і іншыя ўразлівыя групы часта займаюць самыя небяспечныя, брудныя і нізкаплатныя працоўныя месцы, часам апыняючыся ў сапраўдным рабстве або прымусовай працы. Паводле звестак МАП, прынамсі 21 мільён чалавек у свеце становяцца ахвярамі розных формаў прымусовай працы. Асаблівай рызыцы падвяргаюцца маладыя работнікі. Паводле ацэнак МАП, больш за 220 мільёнаў маладых людзей жывуць у крайняй беднасці і пры гэтым працуюць у нефармальнай эканоміцы.

Часам мяжа паміж фармальнай і нефармальнай эканомікай невыразная. Прыватызацыя дзяржаўнага сектара ў многіх краінах прывяла да таго, што ўсё больш працоўных месцаў пераходзіць з фармальнай эканомікі ў нефармальную.

Шмат хто таксама перамяшчаецца туды-сюды паміж фармальнай і нефармальнай эканомікай. Напрыклад, у будаўніцтве распаўсюджаныя кароткатэрміновыя кантракты; у прамежках паміж імі людзі працуюць у нефармальнай эканоміцы.

Нефармальная эканоміка пранікла ў новыя сектары. Наймальнікі, якія не хочуць выконваць пагадненні і законы, што дзейнічаюць у фармальнай эканоміцы, імкнуцца перанесці працу ў нефармальны сектар.

Кадравыя практыкі, напрыклад выкарыстанне часовых кантрактаў, і далей ствараюць цяжкасці для прафсаюзаў, бо калектыўныя дамовы лягчэй парушаць, калі фабрыкі і прадпрыемствы становяцца больш мабільнымі. З такімі формамі занятасці прафсаюзам таксама складаней працаваць, а ў многіх краінах яны азначаюць для работнікаў павышаную рызыку. У некаторых краінах нават забаронена аб'ядноўваць у прафсаюзы работнікаў, якія не маюць пастаяннай працы.

Такія формы занятасці часта знаходзяцца па-за межамі працоўнага заканадаўства, і работнікі не маюць ніякіх правоў. Звязаная з гэтым праблема — працоўныя мігранты, якія пераязджаюць з краіны ў краіну ў пошуках заробку і магчымасці лепшага жыцця. У гэтых людзей часта няма прадстаўніцтва, і ўмовы працы ў іх, як правіла, значна горшыя, чым у мясцовых работнікаў. Аб'яднаць гэтых людзей у прафсаюзы і абараніць іх правы чалавека — вялікая арганізацыйная задача для прафсаюзаў.

Хатнія работнікі нарэшце атрымалі прызнанне

Адзін з самых распаўсюджаных у свеце заняткаў — хатняя праца ў чужым доме.

Такую хатнюю працу звычайна выконваюць самыя бедныя і самыя ўразлівыя, асабліва жанчыны і мігранты, і часта ў цяжкіх умовах. Хатнюю працу

не лічылі сапраўднай працай: яна была часткай нефармальнай эканомікі, па-за законамі і рэгуляваннем, з нізкім узроўнем аб'яднання ў прафсаюзы.

У 2011 годзе хатнія работнікі ўсяго свету аб'ядналіся ў Міжнародную сетку хатніх работнікаў (IDWN) і дабіліся даўно чаканай гістарычнай перамогі — прыняцця Канвенцыі МАП № 189 аб годнай працы хатніх работнікаў. Канвенцыя важная не толькі для многіх мільёнаў хатніх работнікаў, але і для ўсяго рабочага руху, бо яна прызнае эканамічную і сацыяльную каштоўнасць хатняй працы, рашуча пацвярджае і ўмацоўвае важныя ўсеагульныя працоўныя правы і прынцыпы.

Актыўны ўдзел прадстаўнікоў IDWN на ўсіх этапах працэсу ў МАП, магчыма, і стаў ключом да поспеху — разам з падтрымкай многіх міжнародных арганізацый, у тым ліку Міжнароднага саюза работнікаў харчовай, сельскагаспадарчай, гатэльна-рэстараннай, тытунёвай і сумежных галін (IUF) і сеткі «Жанчыны ў нефармальнай занятасці: глабалізацыя і арганізацыя» (WIEGO).

Пасля прыняцця канвенцыі IDWN змагла афарміць свае структуры і ў 2013 годзе стала міжнароднай федэрацыяй — IDWF. У 2014 годзе IDWF прынялі ў IUF як асобную групу.

? ПЫТАННІ ДЛЯ АБМЕРКАВАННЯ

- **Што вы ведаеце пра нефармальную эканоміку ў вашай краіне?**
- **Як мы можам аб'яднаць у прафсаюзы работнікаў нефармальнай эканомікі?**
- **Як мы можам дастукацца да працоўных мігрантаў?**

Супрацоўніцтва праз межы

8

«Мы маем абавязак гаварыць ад імя ўсіх работнікаў, а не толькі тых, хто аб'яднаны ў прафсаюзы. У Камбоджы ў работнікаў страляюць за страйк з патрабаваннем мінімальнай зарплаты. Іх кідаюць у турмы ў Інданезіі, арыштоўваюць у Ганконгу, а на Філіпінах яны часам рызыкуюць жыццём. Таму мы сказалі: мы не можам стаяць убаку!» — кажа Шэран Бэраў (Sharan Burrow), генеральны сакратар Міжнароднай канфедэрацыі прафсаюзаў (ITUC).



АМСТЭРДАМ · 1919 · ПРАЎЛЕННЕ ІНТЭРНАЦЫЯНАЛА ПРАФСАЮЗАЎ

БЕЗ МЕЖАЎ

ПРАЎЛЕННЕ НОВАЙ МІЖНАРОДНАЙ ФЕДЭРАЦЫІ ПРАФСАЮЗАЎ, ВЫБРАНАЕ НА КАНГРЭСЕ Ў АМСТЭРДАМЕ Ў 1919 ГОДЗЕ: ЛЕОН ЖУО (ФРАНЦЫЯ), ЭДА ФІМЕН (НІДЭРЛАНДЫ), УІЛЬЯМ ЭПЛТАН (АНГЛІЯ), ЯН АЎДЭХЕСТ (НІДЭРЛАНДЫ) І КАРНЭЛЬ МЕРТЭНС (БЕЛЬГІЯ)

Наша прафсаюзная згуртаванасць і салідарнасць павінны выходзіць за межы краін і кантынентаў, калі мы сапраўды хочам стварыць лепшыя ўмовы для ўсіх работнікаў свету. Гэта стала яшчэ важнейшым цяпер, калі глабалізацыя цесна пераплятае краіны і эканомікі. Магчыма, глабалізацыя і дапамагла скараціць беднасць, але ў прагрэсу ёсць і свае цёмныя бакі.

Пакуль капітал можа свабодна перамяшчацца, а рынак атрымаў больш свабоды дзеянняў, правы чалавека і прафсаюзныя правы часта адсоўваюцца ўбок. Мільёны людзей вымушаныя з'язджаць на працу ў іншыя краіны. А палова працоўнага насельніцтва свету жыве ў краінах, дзе нават не гарантавана права ствараць прафсаюзы.

Наш адказ — далейшая барацьба, больш актыўная арганізацыйная праца і яшчэ мацнейшая салідарнасць і міжнароднае супрацоўніцтва. Новыя формы камунікацыі і інфармацыі даюць нам больш магчымасцяў дзейнічаць праз межы. Мы змагаемся за правы работнікаў, і гэта дае вынік. Хоць права на калектыўныя перамовы знаходзіцца пад ударам, мы працягваем змагацца за справядлівасць і годныя ўмовы для работнікаў ва ўсім свеце і дабіліся многіх поспехаў.

За апошнія гады нам удалося дамовіцца пра некалькі новых трансгранічных пагадненняў. Глабальныя рамачныя пагадненні, якія заключаюць глабальныя прафсаюзы з транснацыянальнымі кампаніямі, сталі важным інструментам нашай міжнароднай стратэгіі. Яны таксама непасрэдна ўплываюць на працоўныя месцы па ўсім свеце.

Каб мець сапраўдную сілу, мы павінны быць моцнымі і прадстаўляць многіх. Таму нам трэба больш актыўна аб'ядноўваць людзей у прафсаюзы. Сёння (2015) у прафсаюзах аб'яднана менш за 10 працэнтаў работнікаў свету. Але падтрымка, якую мы маем, значна шырэйшая і большая.

Глабальнае апытанне ITUC (2014) паказвае, што амаль двое з трох рэспандэнтаў (63 працэнты) згодныя са сцвярджэннем: «На прадпрыемствах, дзе ёсць прафсаюз, які прадстаўляе работнікаў, вышэйшыя заробкі, лепшыя ўмовы працы, ахова працы і бяспека». Больш за трох з чатырох рэспандэнтаў у свеце (76 працэнтаў) лічаць важным, каб прафсаюзы адыгрывалі актыўную ролю ў грамадстве. Сярод рэспандэнтаў, маладзейшых за 25 гадоў, 84 працэнты кажуць, што актыўная роля прафсаюзаў — важнае пытанне.

У нас вялікая міжнародная сетка з нацыянальных прафсаюзаў і міжнародных партнёрскіх арганізацый: глабальныя прафсаюзы і ITUC, у якую ўваходзяць 325 нацыянальных федэрацый са 176 мільёнамі сяброў.

Глабальныя прафсаюзы

Нацыянальныя прафсаюзы супрацоўнічаюць у глабальных прафсаюзах, створаных паводле галін. Глабальныя прафсаюзы, у сваю чаргу, супрацоўнічаюць у міжнароднай прафсаюзнай арганізацыі, адданай ідэалам і прынцыпам прафсаюзнага руху. Іх аб'ядноўвае агульная рашучасць арганізоўваць работнікаў, абараняць правы чалавека і працоўныя стандарты ўсюды і спрыяць росту прафсаюзаў на карысць усіх працоўных мужчын і жанчын і іх сем'яў.

ITUC

Міжнародная канфедэрацыя прафсаюзаў (ITUC) — гэта глабальны голас працоўных людзей свету. Галоўная місія ITUC — прасоўваць і абараняць правы і інтарэсы работнікаў праз міжнароднае супрацоўніцтва прафсаюзаў, глабальныя кампаніі і адвакацыю ў буйных міжнародных інстытутах.

Асноўныя кірункі яе дзейнасці: прафсаюзныя правы і правы чалавека; эканоміка, грамадства і праца; роўнасць і недыскрымінацыя; міжнародная салідарнасць.

ITUC прытрымліваецца прынцыпаў прафсаюзнай дэмакратыі і незалежнасці. Яе кіруючыя органы — сусветны кангрэс, які збіраецца раз на чатыры гады, генеральная рада і выканаўчае бюро.

Рэгіянальныя арганізацыі ITUC — Азіяцка-Ціхаакіянская (ITUC-AP), Афрыканская (ITUC-AF) і Амерыканская (TUCA) рэгіянальныя арганізацыі. ITUC супрацоўнічае з Еўрапейскай канфедэрацыяй прафсаюзаў (ETUC), у тым ліку з Агульнаеўрапейскай рэгіянальнай радай. ITUC мае цесныя сувязі з глабальнымі прафсаюзнымі федэрацыямі і Прафсаюзным кансультатыўным камітэтам пры АЭСР (TUAC). Яна цесна працуе з Міжнароднай арганізацыяй працы (МАП) і некалькімі іншымі спецыялізаванымі ўстановамі ААН.

У Еўропе ETUC — адзіная цэнтральная прафсаюзная арганізацыя на еўрапейскім узроўні, якую ЕС прызнае бокам сацыяльнага дыялогу. У 1994 годзе ў ЕС былі створаныя еўрапейскія рады работнікаў, каб пашырыць правы работнікаў міжнародных кампаній на доступ да інфармацыі і на кансультацыі.

Глабальнае пагадненне

Важная задача глабальных прафсаюзаў — дамаўляцца пра глабальныя пагадненні з кампаніямі, якія працуюць у некалькіх краінах. Глабальныя пагадненні пра ўмовы працы ў кампаніі заключаюць паміж транснацыянальнай кампаніяй і глабальным прафсаюзам. Такія глабальныя пагадненні з'явіліся як адказ на глабалізацыю эканомікі. Каб уплываць на ўмовы, якія ствараюць транснацыянальныя кампаніі, нацыянальнай калектыўнай дамовы недастаткова. Глабальныя пагадненні могуць падтрымаць работнікаў у краінах са слабым працоўным заканадаўствам. Яны таксама могуць прадухіліць сацыяльны дэмпінг.

Ёсць пагадненні, якія ахопліваюць усе прадпрыемствы і ўсіх работнікаў кампаніі ва ўсім свеце. Пагадненні рэгулююць асноўныя ўмовы працы — прафсаюзныя правы, заробкі, ахову працы і бяспеку, забарону дзіцячай працы. Глабальныя пагадненні ўмацоўваюць міжнародную прафсаюзную структуру: мясцовыя прафсаюзы звязваюцца з нацыянальнымі і глабальнымі галіновымі прафсаюзамі.

Міжнародныя кіруючыя прынцыпы

Акрамя таго, індустрыяльна развітыя краіны — сябры Арганізацыі эканамічнага супрацоўніцтва і развіцця (АЭСР) — прынялі кіруючыя прынцыпы для транснацыянальных кампаній. Яны грунтуюцца на асноўных канвенцыях МАП пра правы чалавека і працоўныя правы.

Гэта рэкамендацыі, але мэта прафсаюзаў — зрабіць іх юрыдычна абавязковымі.

Кіруючыя прынцыпы павінны схіляць транснацыянальныя кампаніі выконваць міжнародныя канвенцыі незалежна ад таго, у якой краіне яны працуюць. У гэтых прынцыпах дзяржавы-сябры патрабуюць ад кампаній браць на сябе больш адказнасці за абарону правоў чалавека.

Кодэксы паводзін

Акрамя таго, існуюць кодэксы паводзін, якія ў апошнія гады прынялі некаторыя кампаніі. Праз такую карпаратыўную сацыяльную адказнасць (CSR) кампаніі могуць паказаць, што ўсведамляюць сваю адказнасць як частка грамадства ў сацыяльных, этычных і экалагічных пытаннях.

Слабы бок у тым, што кодэксы паводзін добраахвотныя і не маюць юрыдычна абавязковай сілы. Глабальнае пагадненне — гэта дамова паміж двума бакамі, а кодэкс паводзін — аднабаковая дэкларацыя.

Кодэксы паводзін рэдка спрыяюць арганізацыі прафсаюзаў, а глабальныя пагадненні часта спрыяюць. Таму важна патрабаваць, каб кодэксы кампаній уключалі палажэнні пра кансультацыі і абмеркаванне з прафсаюзамі і каб яны не разглядаліся як замена супрацоўніцтву з прафсаюзамі.

Глабальныя кампаніі

Праз звароты і калектыўныя дзеянні прафсаюзы заклікаюць дзяржавы ратыфікаваць і выконваць канвенцыі МАП і забяспечваць годныя ўмовы працы.

Прыклад — кампанія «Годная праца — годнае жыццё», якую мясцовыя і глабальныя прафсаюзныя рухі праводзяць, каб сфармаваць грамадскую думку на падтрымку праграмы МАП «Годная праца». «Годная праца» — гэта план МАП, які мае ператварыць асноўныя канвенцыі ў рэальнасць. Дзякуючы гэтай праграме занятасць і годная праца сталі ключавымі фактарамі ў скарачэнні беднасці ў свеце.

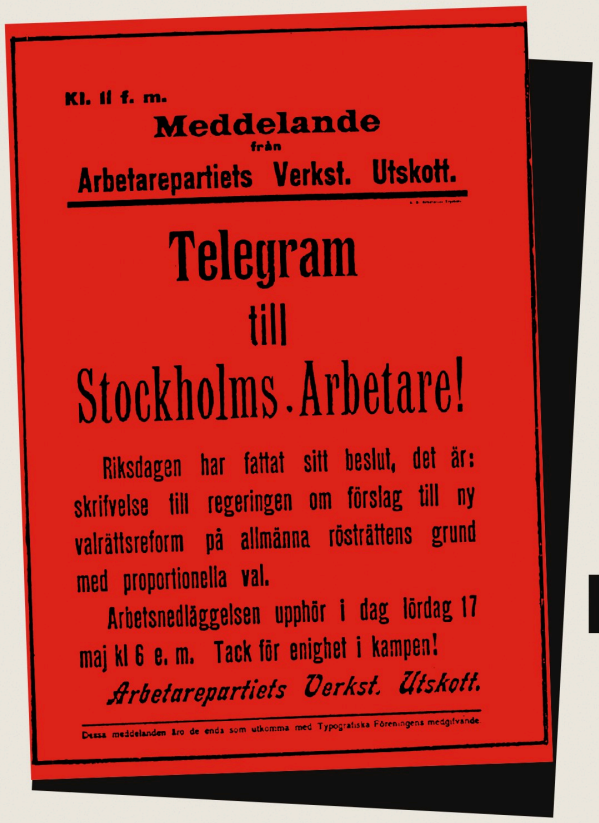
? ПЫТАННІ ДЛЯ АБМЕРКАВАННЯ

- **Ці важнае для вас міжнароднае прафсаюзнае супрацоўніцтва?**
- **Як прафсаюзы могуць стаць больш моцнай сілай у свеце?**

Прафсаюз — палітычная сіла

9

Прафсаюзны рух — найбуйнейшы грамадскі рух у свеце. Мы таксама — наймацнейшая сіла ў свеце, якая выступае за дэмакратыю. Прафсаюзы адыгрывалі і адыгрываюць вырашальную ролю ў сацыяльным, эканамічным і дэмакратычным прагрэсе ў свеце.


Kl. 11 f. m.

Meddelande
från
Arbetarepartiets Verkst. Utskott.

Telegram
till
Stockholms Arbetare!

Riksdagen har fattat sitt beslut, det är: skrifvelse till regeringen om förslag till ny valrättsreform på allmänna rösträttens grund med proportionella val.

Arbetsnedläggelsen upphör i dag lördag 17 maj kl 6 e. m. Tack för enighet i kampen!

Arbetarepartiets Verkst. Utskott.

Dessa meddelanden äro de enda som utkomma med Typografiska Föreningens medgifvande

ПАЛІТЫКА

СТАКГОЛЬМ · 17.05.1902

СТРАЙК ЗА ВЫБАРЧАЕ ПРАВА

АБВЕСТКА ВЫКАНАЎЧАГА КАМІТЭТА САЦЫЯЛ-ДЭМАКРАТЫЧНАЙ РАБОЧАЙ ПАРТЫІ ШВЕЦЫІ «ТЭЛЕГРАМА СТАКГОЛЬМСКІМ РАБОЧЫМ!» ПРА ЗАКАНЧЭННЕ ПАЛІТЫЧНАГА СТРАЙКУ ЗА ЎСЕАГУЛЬНАЕ ВЫБАРЧАЕ ПРАВА: РЫКСДАГ ЗВЯРНУЎСЯ ДА ЎРАДА ПА НОВУЮ ВЫБАРЧУЮ РЭФОРМУ, ПРАЦА АДНАЎЛЯЕЦЦА Ў СУБОТУ 17 МАЯ 1902 ГОДА, «ДЗЯКУЙ ЗА АДЗІНСТВА Ў БАРАЦЬБЕ!»

Мэта прафсаюза — павышаць заробкі і паляпшаць умовы працы, але ўслед за ўмацаваннем прафсаюзаў часта ідзе дэмакратызацыя краін. Падчас многіх драматычных пераломаў у свеце прафсаюзы былі важнай рухаючай сілай.

У Паўднёва-Афрыканскай Рэспубліцы Кангрэс паўднёваафрыканскіх прафсаюзаў (COSATU) быў адной з вядучых сіл у барацьбе з апартэідам. У Паўднёвай Карэі ваенны рэжым упаў, калі прафсаюзы ўмацаваліся. У Польшчы прафсаюзны рух «Салідарнасць» істотна паспрыяў падзенню камунізму ў Еўропе. У такіх краінах, як Беларусь і Зімбабвэ, прафсаюзы сёння — адна з найважнейшых сіл палітычнай апазіцыі. Спіс прыкладаў можна было б значна працягнуць.

Наша роля як прафсаюза — абараняць і паляпшаць умовы працы. Мы робім гэта праз прафсаюзныя кампаніі і калектыўныя перамовы. Але нам патрэбныя і законы, якія абараняюць нашы правы і інтарэсы. Таму мы павінны быць актыўнымі і ў палітыцы. Нам трэба ўплываць на ўрады і палітычныя партыі і фармаваць грамадскую думку. Як мы гэта робім, залежыць ад нашых уласных прафсаюзных і палітычных традыцый.

У многіх краінах прафсаюзы супрацоўнічаюць з палітычнымі партыямі, якія выступаюць за правы работнікаў. Формы супрацоўніцтва бываюць розныя. Супрацоўніцтва можа быць трывалым і нават інстытуцыяналізаваным, а можа быць нетрывалым і часовым. Часта прафсаюзы таксама супрацоўнічаюць з аналітычнымі цэнтрамі, інстытутамі і сеткамі, каб атрымаць як мага больш палітычнага ўплыву.

У Швецыі найбуйнейшая канфедэрацыя прафсаюзаў, LO, і яе арганізацыі-сябры маюць цесныя сувязі з Сацыял-дэмакратычнай партыяй. Гэта партнёрства доўжыцца з канца XIX стагоддзя. Аднак яго формы змяніліся і прыстасаваліся да сучаснага грамадства.

Прынцыпова важна, каб сацыял-дэмакраты падзялялі тыя самыя асноўныя каштоўнасці, што і прафсаюзы. Партнёрства павінна грунтавацца на даверы і павазе да ролі кожнага з бакоў. Прафсаюз прадстаўляе інтарэсы сваіх сяброў, а партыя павінна ўлічваць інтарэсы ўсіх грамадзян, усяго народа.

«Дзве галіны дрэва рабочага руху неаддзельныя адна ад адной. Але яны не аднолькавыя. У іх розныя задачы, і таму ў штодзённых справах яны часам могуць прыходзіць да розных высноў. У кожнага з нас свая выразная ідэнтычнасць». — Улаф Пальме (1927–1986), былы старшыня Сацыял-дэмакратычнай партыі Швецыі і прэм'ер-міністр.

Супрацоўніцтва паміж прафсаюзамі і палітыкай даўно склалася і добра арганізаванае. Інфармаванне пра сацыял-дэмакратычную палітыку і ідэалогію і іх абмеркаванне ўваходзяць у прафсаюзнае навучанне LO і яе арганізацый-сяброў. Прафсаюзы часта актыўна ўдзельнічаюць у выбарчых кампаніях і іншай палітычнай дзейнасці. Партыя атрымлівае фінансавую падтрымку ад LO і яе арганізацый-сяброў.

Прафсаюзы LO заахвочваюць сваіх сяброў да актыўнасці ў Сацыял-дэмакратычнай партыі і навучаюць іх. Так яны дбаюць пра тое, каб погляды і патрабаванні, што ўзнікаюць на працоўных месцах, траплялі ў палітычную дыскусію і ў працэс прыняцця рашэнняў. Часта палітычна актыўныя сябры прафсаюзаў ствараюць на сваіх прадпрыемствах сацыял-дэмакратычныя суполкі.

Цеснае супрацоўніцтва ідзе і на рэгіянальным, і на мясцовым узроўні. Яно дае сацыял-дэмакратам апору на працоўных месцах, а прафсаюзам — уплыў на мясцовую палітыку, якога ў іх інакш магло б і не быць.

Шведская канфедэрацыя прафсаюзаў (LO) і Сацыял-дэмакратычная партыя маюць таксама доўгую гісторыю супрацоўніцтва ў міжнародных справах. Сярод вядомых прыкладаў — кампаніі супраць ядзернай зброі і за раззбраенне, дапамога нацыянальна-вызваленчым рухам у калоніях, салідарнасць з Індакітаем, барацьба супраць апартэіду ў Паўднёвай Афрыцы і супраць ваенных дыктатур у Лацінскай Амерыцы. Разам яны таксама падтрымлівалі польскую «Салідарнасць» і іншых, хто супрацьстаяў камуністычным рэпрэсіям ва Усходняй Еўропе.

Канкрэтнае выяўленне гэтага супрацоўніцтва ў міжнароднай салідарнай працы — тое, што LO і сацыял-дэмакраты разам заснавалі Міжнародны цэнтр імя Улафа Пальме (Olof Palme International Center), выдаўца гэтай кнігі.

Прафсаюзны рух і сацыял-дэмакраты Швецыі супрацоўнічаюць са сваімі скандынаўскімі партнёрамі ў арганізацыі SAMAK. Гэты скандынаўскі форум прафсаюзна-палітычнага супрацоўніцтва існуе больш за сто гадоў.

Супрацоўніцтва прафсаюзаў і палітыкі ў Швецыі апісана тут так падрабязна таму, што шведскім прадстаўнікам часта задаюць пытанні, як гэтае супрацоўніцтва ў іх працуе. Многіх натхняюць гістарычныя поспехі рабочага руху ў Швецыі і сіла, якую ён мае сёння. Магчыма, гэты досвед можа стаць прыкладам для іншых — вядома, з улікам умоў і традыцый кожнай краіны.

Ва ўсім свеце ёсць шмат іншых цікавых формаў супрацоўніцтва паміж прафсаюзамі і палітычнымі партыямі. Вось некалькі прыкладаў.

У Пакістане прафсаюзы сутыкаюцца з вялікімі цяжкасцямі: больш за 70 працэнтаў рабочай сілы занята ў нефармальным сектары. Каля сарака прафсаюзных арганізацый аб'ядналіся ў прафсаюзнай арганізацыі-парасоне — Фондзе рабочай адукацыі (LEF), — каб разам здабываць палітычны ўплыў.

«Праца разам з палітычнымі партыямі — не толькі наша стратэгія, але і наша мэта. Мы змагаемся за тое, каб больш работнікаў уключаліся ў палітыку», — кажа генеральны сакратар LEF Халід Махмуд (Khalid Mahmood).

У Паўднёва-Афрыканскай Рэспубліцы COSATU адыграў вырашальную ролю ў вызваленчай барацьбе супраць апартэіду, а цяпер уваходзіць у альянс з кіруючай партыяй Афрыканскі нацыянальны кангрэс (АНК). Узровень ахопу прафсаюзамі тут даволі высокі — 30 працэнтаў. Уплыў прафсаюзаў на палітыку дапамог прыняць шэраг працоўных законаў, якія абараняюць работнікаў.

У ЗША прафсаюзы адыгрываюць важную ролю і ў фінансаванні Дэмакратычнай партыі, і ў выбарчых кампаніях. На апошніх прэзідэнцкіх выбарах больш за дзве трэція выбаршчыкаў — сяброў прафсаюзаў прагаласавалі за дэмакрата Барака Абаму.

У Бразіліі вельмі моцная сувязь паміж прафсаюзамі і Партыяй працоўных (Partido dos Trabalhadores, PT). Гэтыя рухі разам змагаліся супраць былой ваеннай дыктатуры. Луіс Інасіу Лула да Сілва, прэзідэнт Бразіліі ў 2003–2011 гадах, раней быў актывістам прафсаюза металістаў.

На Філіпінах Альянс прагрэсіўнай працы (APL) называе сваю стратэгію «юніянізмам сацыяльнага руху»: ён дзейнічае і праз прафсаюз, і палітычна, і ў грамадстве. Спачатку мэтай альянсу было стварыць рабочую партыю, але замест гэтага ён вырашыў падтрымаць прагрэсіўную Партыю грамадзянскага дзеяння «Акбаян». APL і «Акбаян» арганізацыйна незалежныя, і партыя прымае ў свае шэрагі асобных сяброў. Пытаннямі супрацоўніцтва займаецца і канфлікты вырашае сумесны працоўны камітэт.

? ПЫТАННІ ДЛЯ АБМЕРКАВАННЯ

- **Якія ў вашай краіне ўмовы для кантактаў і магчымага супрацоўніцтва паміж прафсаюзамі і палітычнымі партыямі?**
- **Чаму мы можам навучыцца з прафсаюзна-палітычнага супрацоўніцтва ў іншых краінах?**

Правы чалавека ў прафсаюзнай працы

10



ВЕРМАНТ · 1910

ПРАДЗІЛЬШЧЫЦА, 12 ГАДОЎ

ПРАВЫ

ЭДЗІ КАРД, 12 ГАДОЎ, ПРАДЗІЛЬШЧЫЦА НА БАВАЎНЯНАЙ ФАБРЫЦЫ Ў НОРТ-ПАЎНАЛЕ (ВЕРМОНТ, ЗША), 1910 ГОД; ФОТА ЛЬЮІСА ХАЙНА

Права ствараць свабодныя і незалежныя прафсаюзы і ўступаць у іх, заключаць калектыўныя дамовы і праводзіць калектыўныя дзеянні — аснова ўсёй прафсаюзнай дзейнасці. Тое, што правы чалавека і базавая абарона на працы займаюць трывалае месца ў міжнародных канвенцыях, — важны поспех прафсаюзнага руху.

Каб гэтыя ўрачыстыя словы пра роўнасць людзей і ўсеагульныя правы сталі рэальнасцю, патрэбныя прафсаюзная і палітычная барацьба, згуртаванасць і салідарнасць — і на мясцовым, і на глабальным узроўні. Таму важна пашыраць веды пра нашы асноўныя правы. Калі мы ведаем гэтыя правы і ўмеем іх патрабаваць, у нас ёсць моцныя аргументы, калі мы хочам стварыць прафсаюз або ўступіць у яго.

Усеагульная дэкларацыя правоў чалавека Арганізацыі Аб'яднаных Нацый была прынятая ў 1948 годзе. Гэта адбылося ў свеце, разарваным дзвюма сусветнымі войнамі і каланіялізмам. Дэкларацыя сцвярджае асноўныя правы ўсіх людзей на свабоду і роўнасць.

Артыкул 23 гучыць так:

> **(1)** *Кожны чалавек мае права на працу, на свабодны выбар работы, на справядлівыя і добрыя ўмовы працы і на ахову ад беспрацоўя.*
>
> **(2)** *Кожны чалавек, без якой-небудзь дыскрымінацыі, мае права на роўную аплату за роўную працу.*
>
> **(3)** *Кожны, хто працуе, мае права на справядлівую і здавальняючую ўзнагароду, якая забяспечвае вартае чалавека існаванне для яго самога і яго сям'і, і дапаўняецца, пры неабходнасці, іншымі сродкамі сацыяльнага забеспячэння.*
>
> **(4)** *Кожны чалавек мае права ствараць прафесіянальныя саюзы і ўступаць у прафесіянальныя саюзы для аховы сваіх інтарэсаў.*
>
> УСЕАГУЛЬНАЯ ДЭКЛАРАЦЫЯ ПРАВОЎ ЧАЛАВЕКА, АРТЫКУЛ 23

Правы чалавека на працы

Такім чынам, уступіць у прафсаюз — гэта наша права чалавека. Правы чалавека на працы больш канкрэтна сфармуляваныя ў канвенцыях Міжнароднай арганізацыі працы (МАП). МАП — унікальная ўстанова ААН: сацыяльныя партнёры (наймальнікі і прафсаюзы) маюць у ёй такую ж важную ролю, як і ўрады дзяржаў-сяброў. Усе тры бакі маюць незалежны статус, права голасу і права самастойна выбіраць сваіх прадстаўнікоў. Гэта называецца трыпартызмам (трохбаковым супрацоўніцтвам).

Усе канвенцыі важныя для правоў работнікаў на працы. Але восем асноўных канвенцый маюць асаблівы статус. Яны абавязковыя для ўсіх краін — сяброў МАП і ахопліваюць чатыры сферы: аб'яднанні і свабоду аб'яднанняў, прымусовую працу, дыскрымінацыю і дзіцячую працу. Гэта мінімальныя стандарты ўмоў працы ва ўсім свеце. Акрамя іх, МАП прыняла шэраг іншых канвенцый і рэкамендацый пра годныя ўмовы на працы. МАП не можа ўводзіць ніякіх санкцый. Яе метады працы — дыялог, кансультаванне, узаемадапамога і тэхнічная дапамога.

Асноўныя канвенцыі

Восем асноўных канвенцый датычаць калектыўных перамоваў, прымусовай працы, дзіцячай працы і дыскрымінацыі.

Свабода ўступаць у прафсаюз, весці калектыўныя перамовы і праводзіць калектыўныя дзеянні. Замацавана ў:

- Канвенцыі № 87 аб свабодзе аб'яднанняў і абароне права на арганізацыю
- Канвенцыі № 98 аб праве на арганізацыю і на вядзенне калектыўных перамоваў

Ліквідацыя прымусовай працы. Замацавана ў:

- Канвенцыі № 29 аб прымусовай або абавязковай працы
- Канвенцыі № 105 аб скасаванні прымусовай працы

Ліквідацыя працы дзяцей, якія не скончылі абавязковай школы. Замацавана ў:

- Канвенцыі № 138 аб мінімальным узросце для прыёму на работу
- Канвенцыі № 182 аб найгоршых формах дзіцячай працы

Ніякай дыскрымінацыі на працы. Замацавана ў:

- Канвенцыі № 100 аб роўным узнагароджанні
- Канвенцыі № 111 аб дыскрымінацыі ў галіне працы і заняткаў

Масавыя парушэнні

Жорсткая рэальнасць такая, што многім людзям у свеце ў гэтых правах адмаўляюць. Паводле звестак МАП, дзве трэція ўсіх работнікаў дагэтуль не маюць базавай абароны сваіх правоў чалавека на працы.

Разам са сваімі арганізацыямі-сябрамі, рэгіянальнымі арганізацыямі, глабальнымі прафсаюзнымі федэрацыямі і няўрадавымі арганізацыямі ITUC пастаянна вядзе кампаніі за ўсеагульнае паважанне прафсаюзных правоў, гарантаваных канвенцыямі МАП.

ITUC абараняе прафсаюзных актывістаў заўсёды і ўсюды, дзе іх асноўныя правы чалавека парушаюцца з-за іх прафсаюзнай дзейнасці. Яна выступае і супраць іншых парушэнняў працоўных правоў і правоў чалавека, асабліва калі яны закранаюць працоўных людзей.

ITUC выдае штогадовыя справаздачы пра маштабы парушэнняў правоў чалавека на працы.

? ПЫТАННІ ДЛЯ АБМЕРКАВАННЯ

- **Што для вас значыць паняцце правоў чалавека работнікаў, замацаваных ААН і МАП?**
- **Што ўсе мы можам зрабіць, каб пашыраць веды пра гэтыя правы?**

Інтэрв'ю

Чаму нам трэба арганізоўвацца

1/3

Шэран Бэраў (Sharan Burrow), генеральны сакратар ITUC

— Прафсаюзы — найбуйнейшая дэмакратычная сіла на зямлі! Мы павінны выкарыстоўваць і нарошчваць сваю сілу. Але задача ў тым, каб арганізоўвацца — паўсюль, — кажа Шэран Бэраў, генеральны сакратар Міжнароднай канфедэрацыі прафсаюзаў (ITUC).

Яна глядзіць на будучыню прафсаюзаў з аптымізмам, але, вядома, ведае і пра выклікі. Каб абараняць правы работнікаў ва ўсім свеце, прафсаюзы павінны стаць мацнейшымі.

Яе пераабралі на Сусветным кангрэсе 2014 года. Па выніках кангрэса прафсаюзы ўзялі на сябе абавязацельствы:

- за наступныя чатыры гады прыняць больш за 27 мільёнаў новых сяброў, каб умацаваць сілу работнікаў;
- пакончыць з сучасным рабствам, пачынаючы з Катара;
- дамагацца мінімальнай зарплаты, на якую работнікі могуць годна жыць, і разарваць кола жабрацкіх заробкаў у ланцужках паставак глабальных карпарацый;
- патрабаваць амбіцыйнага кліматычнага пагаднення на кліматычным саміце ў Парыжы.



НЬЮ-ЁРК · 1930–1931 · НА БУДОЎЛІ ХМАРАЧОСА

ГУТАРКІ ——

РАБОЧЫ НА СТАЛЁВАЙ КАНСТРУКЦЫІ ПАДЧАС БУДАЎНІЦТВА ЭМПАЙР-СТЭЙТ-БІЛДЫНГА Ў НЬЮ-ЁРКУ, 1930–1931; УДАЛЕЧЫНІ — КРАЙСЛЕР-БІЛДЫНГ; ФОТА ЛЬЮІСА ХАЙНА

— У нас ёсць мандат на перамены. І мы цвёрда вырашылі будаваць новы інтэрнацыяналізм — значна больш актыўны і баявы, — кажа былая настаўніца, якая нарадзілася ў Аўстраліі.

— Я з сям'і прафсаюзных людзей. Мой прапрадзед удзельнічаў у першых страйках, з якіх пачаўся прафсаюзны рух у Аўстраліі. Гісторыі пра работнікаў і пра барацьбу за лепшае жыццё былі часткай майго дзяцінства.

Яна ўступіла ў прафсаюз у свой першы дзень працы настаўніцай у сельскай мясцовасці Новага Паўднёвага Уэльса.

— Мне нават у галаву не прыходзіла не ўступіць у прафсаюз. Я дзесяць гадоў працавала настаўніцай, і аднойчы мой прафсаюз папрасіў мяне заняцца арганізацыйнай працай. Я пагадзілася — а далей ужо гісторыя, — кажа яна.

Шэран Бэраў пачала працаваць у прафсаюзе на поўную стаўку ў 1986 годзе, потым узначаліла прафсаюз настаўнікаў свайго штата, а затым і нацыянальны прафсаюз настаўнікаў. У 2006 годзе яе выбралі прэзідэнткай ITUC, а ў 2010-м — генеральным сакратаром.

Яна — першая жанчына на гэтай пасадзе. — Вар'яцтва, праўда? І гэта ў дваццаць першым стагоддзі!

ITUC прадстаўляе 176 мільёнаў сяброў. Гэта ўражвае, але ўсё роўна складае толькі 7 працэнтаў сусветнай рабочай сілы.

— Гэтага проста недастаткова, каб мець сілу, — кажа Шэран Бэраў. — Да наступнага кангрэса мы паставілі мэту ў 200 мільёнаў.

— У прафсаюзе я пачынала як арганізатарка, і я цвёрда перакананая: калі работнікі не з'яўляюцца актыўнымі сябрамі, у прафсаюзаў няма нічога. У прафсаюзаў няма ні голасу, ні ролі, калі гэта не голас саміх работнікаў.

«У прафсаюзе я пачынала як арганізатарка, і я цвёрда перакананая: калі работнікі не з'яўляюцца актыўнымі сябрамі, у прафсаюзаў няма нічога.

Што яна параіла б сённяшнім прафсаюзным арганізатарам?

— Для мяне час, калі я хадзіла па прадпрыемствах і запісвала работнікаў у прафсаюз, ужо мінуў, хоць я і люблю бываць на прадпрыемствах. Я ніколі не бываю такой шчаслівай, як тады, калі размаўляю з работнікамі, — кажа яна з усмешкай.

— Арганізатары — самыя важныя людзі ў прафсаюзным руху. Арганізатары — гэта сіла ў самым сэрцы прафсаюзнай працы. Часам мы забываем, што без іх працы ўся прафсаюзная адвакацыя немагчымая.

— У нас вельмі ясныя правілы працы. Калі ў нас ёсць глабальная мэта — напрыклад, фармалізаваць працу хатніх работнікаў, — мы нават не пачынаем думаць пра планаванне, пакуль няма прафсаюзаў, нашых сяброў, якія хочуць у гэтым удзельнічаць. Таму ўваход у працэс у нас вельмі ясны: ці хочаце вы ўдзельнічаць у гэтай кампаніі? І нават тады мы кажам ім, што няма сэнсу запісвацца, калі яны не гатовыя арганізоўваць тых сяброў, для якіх гэтая глабальная мэта важная.

Значыць, трэба сапраўды ісці знізу ўверх?

— Калі ты не падтрымліваеш і агульны наратыў, і практычную арганізацыйную працу на месцах, тады варта спытаць сябе, навошта ўвогуле трымаць адзінства міжнароднай структуры. Ты бачыш праблему, але калі хочаш яе вырашыць, а нашых сяброў там няма, тады ў гэтым няма сэнсу.

Адной толькі рэзалюцыі на кангрэсе мала?

— Палітыка нам, вядома, патрэбная, але самі па сабе словы на паперы свет не зменяць.

— Мы адказваем за тое, каб гаварыць ад імя ўсіх работнікаў, а не толькі тых, хто аб'яднаны ў прафсаюзы, — кажа яна.

— У Камбоджы ў работнікаў страляюць за тое, што яны баставалі за мінімальную зарплату. У Інданезіі іх кідаюць у турмы, у Ганконгу арыштоўваюць, а на Філіпінах часам яны рызыкуюць жыццём. Таму мы сказалі: мы не можам стаяць убаку! Мы хочам, каб збядненне работнікаў у глабальных ланцужках паставак стала глабальным скандалам.

З 1990-х гадоў узровень ахопу прафсаюзамі зніжаецца. Галоўныя прычыны гэтага, паводле аналізу Шэран Бэраў, — змена мадэлі сусветнай эканомікі

і тое, што толькі 60 працэнтаў працоўных месцаў знаходзяцца ў фармальным сектары. Гэтыя працоўныя месцы становяцца ўсё больш уразлівымі, а нефармальная эканоміка, дзе арганізоўваць рабочую сілу вельмі цяжка, значна выросла.

— Цяпер частка нашай задачы — фармалізаваць нефармальную эканоміку. Мы вядзём перамовы пра стандарт для нефармальнай эканомікі, вакол якога будзем арганізоўвацца гэтак жа, як з хатнімі работнікамі. Але калі паехаць, напрыклад, у Малі, ты сядзіш за адным сталом з людзьмі, якія ўвогуле не маюць ніякай ролі ў фармальнай эканоміцы, — з механікамі, у якіх у нашым свеце былі б аўтамайстэрні і ўсялякія фармальныя структуры. А там яны змагаюцца проста за прызнанне, за права трымаць майстэрню ці працаваць на кавалку зямлі, за тое, каб не баяцца, што паліцыя кожны дзень будзе іх праганяць. Я памятаю рыбачку, якая сказала: «Я проста хачу ведаць, што змагу прадаваць сваю рыбу кожны дзень!» Тое, што прафсаюз дапамог ім атрымаць фармальны статус прадпрыемства ў сваёй супольнасці, было для іх не менш каштоўным.

> *«Пытанне насамрэч у тым, як перавесці нашы галіны на новыя тэхналогіі, каб яны выжылі.*

Яна лічыць, што галоўны выклік для прафсаюзаў зыходзіць ад амерыканскай карпаратыўнай мадэлі — антыпрафсаюзнай, у якой няма месца фундаментальным правам, а калектыўныя перамовы ўспрымаюцца як косць у горле і памяншэнне прыбытку.

І гэта пагроза не толькі для прафсаюзаў, але і для сусветнай эканомікі. Рост няроўнасці, павелічэнне долі прыбыткаў і змяншэнне долі заробкаў паўплывалі на попыт у сусветнай эканоміцы. Гэта фундаментальныя пытанні для прафсаюзаў, але і для іх уплыву на сусветную эканоміку.

— Свет, здаецца, забыўся, што эканоміку не будуюць дзеля яе самой; будуюць грамадства, якое служыць патрэбам людзей.

Яна называе дамінаванне карпаратыўнай улады адным з ключавых пытанняў.

— Усе нашы апытанні паказваюць: пераважная большасць людзей разумее, што ў кожнай краіне свету эканоміка працуе на багатых, а не на працоўных людзей у цэлым.

— Наша апытанне паказвае, што 68 працэнтаў людзей па ўсім свеце хочуць, каб карпаратыўную ўладу прыбралі ў рукі, і хочуць, каб урады ўмяшаліся і заняліся пытаннямі перарасперкавання, сацыяльнай абароны, мінімальнай зарплаты, аховы здароўя, адукацыі і іншых сацыяльных паслуг.

— Першы з нашых франтоў — гэта барацьба з пануючай мадэллю гандлю, пабудаванай на ланцужках паставак, якая эксплуатуе і даводзіць да беднасці работнікаў у краінах, што развіваюцца, асабліва ў Азіі. Другі — працяг кампаніі ў Катары, мэта якой, калі казаць проста, — ліквідаваць рабства.

— Калі прафсаюзны рух не нарошчвае сваю сілу, каб ліквідаваць рабства, значыць, мы фактычна ігнаруем самых эксплуатаваных работнікаў свету, а на гэта мы проста не гатовыя пайсці, — заяўляе яна.

— А трэці, вядома, — выклік змены клімату. Мы карыстаемся лозунгам, але гэта значна больш, чым лозунг: «На мёртвай планеце няма працы».

У гэтым кантэксце ў прафсаюзаў тры мэты. Першая — мабілізавацца дзеля пагаднення на сустрэчы ААН у Парыжы ў наступным годзе, якое істотна скароціць глабальнае пацяпленне. Другая — падтрымліваць удзел прафсаюзаў у прамысловай трансфармацыі праз дыялог са сваімі галінамі. Трэцяя — справядлівы пераход з сацыяльнай абаронай і падтрымкай уразлівых супольнасцей, асобных людзей і іх сем'яў.

Ці баяцца работнікі страціць працу?

— Вядома, страх ёсць. Перамены заўсёды палохаюць. Але ў прамысловасці заўсёды адбываліся пераходы. Пытанне насамрэч у тым, як перавесці нашы галіны на новыя тэхналогіі, каб яны выжылі.

— Мы павінны гаварыць пра тое, што непазбежна, і падтрымліваць перамены, а не заплюшчваць на іх вочы.

Як прафсаюзам дасягнуць гендарнага балансу і прыцягнуць больш жанчын?

— Прагрэс у становішчы жанчын спыніўся. Удзел жанчын у рабочай сіле скарачаецца. Іронія ў тым, што калі б, напрыклад, у Паўднёва-Усходняй Азіі сярод работнікаў было пароўну жанчын і мужчын, ВУП вырас бы на 24 працэнты!

— Калі свет змагаецца за кожны працэнт росту, удзел жанчын — гэта сур'ёзна. Тут выйгрываеш двойчы. Мы ў АЭСР, Сусветным банку і іншых установах настойваем, што ёсць тры прыярытэты. Першы — размеркаванне. Другі — інвестыцыі ў сферы, якія ствараюць працоўныя месцы, у інфраструктуру. Нароўні з гэтым — эканоміка догляду. Калі ты робіш стаўку на ўдзел жанчын, ты выйгрываеш двойчы. Ты ўзмацняеш ролю жанчын у эканоміцы, але для гэтага патрэбныя і паслугі, якія гэта робяць магчымым: догляд дзяцей, догляд пажылых і адукацыя.

А моладзь? Як зацікавіць маладых людзей прафсаюзамі?

— Я ўвесь час чую, што моладзі няма справы да прафсаюзаў, што яна не хоча ўступаць у іх ці быць іх часткай. А я пытаюся: «А вы іх пыталіся? Вы пыталіся іх пра тое, што іх турбуе?» Я настроеная значна больш аптымістычна!

— Мы праводзілі даследаванне, і людзі ў ім кажуць, што іх ніколі не запрашалі ўступіць у прафсаюз.

— Калі пачынаеш арганізоўваць людзей, зыходзячы з таго, што іх турбуе, — што цябе непакоіць у працоўным жыцці? Як гэта адбіваецца на тваёй супольнасці, сям'і і асабістым жыцці? Што мы можам з гэтым зрабіць? — тады высвятляецца, што ёсць калектыўная адказнасць і што людзі ўжо дзейнічаюць як прафсаюзнікі.

— Усё залежыць ад наратыву. Калі ёсць актыўны працоўны калектыў і супольнасць — як мы паказалі ў кампаніі «Рашэнні для жыцця» (Decisions for Life), прысвечанай таму, як маладыя жанчыны робяць свой унёсак у дасягненні для сябе і для іншых, — тады гэта ўжо не ўспрымаецца як «а што мне з гэтага».

— Часта мы крыху аддаляемся ад праблем саміх людзей. І, вядома, нам трэба ўключаць маладых. Яны павінны бачыць сябе ў структуры гэтак жа, як і жанчыны.

— Мы павінны пачынаць з таго, дзе знаходзяцца самі работнікі. Што турбуе іх і іх сем'і?

Як яна ставіцца да ролі прафсаюза ў пытаннях ЛГБТ?

— Вядома, прафсаюзы павінны ў гэтым удзельнічаць. Наш просты прынцып: работнік ёсць работнік, незалежна ад колеру скуры, этнічнага паходжання ці сэксуальнай арыентацыі. Работнікі маюць фундаментальныя правы, і прафсаюз існуе, каб гэтыя правы абараняць.

— Уключальны прафсаюзны рух нікога не выключае! Усё вельмі проста. Так, бываюць канфлікты паміж рознымі культурамі. Але для прафсаюза ўсё лёгка. Ты работнік. Ты адзін з нас.

Які быў бы свет без прафсаюзаў?

— Жахлівы! Паглядзіце на свет дыктатур у краінах Персідскага заліва або на антыпрацоўніцкі ўціск амерыканскай карпаратыўнай мадэлі — і ўявіце, што было б, калі б прафсаюзаў не было зусім.

— Гэта быў бы свет, у якім для людзей не было б ніякай сацыяльнай справядлівасці.

— ТОМІ СВЕНСАН

Роля глабальных прафсаюзаў

Амбет Юсан (Ambet Yuson), генеральны сакратар Інтэрнацыяналу работнікаў будаўнічай і дрэваапрацоўчай галін (BWI)

Калі і як вы ўключыліся ў прафсаюзную працу?

— Апошнія тры дзесяцігоддзі я актыўна ўдзельнічаю ў шэрагу нацыянальных і міжнародных сацыяльных рухаў. Я з пакалення рэвалюцыі «Народнай сілы» (EDSA) 1986 года, якая скончыла дыктатуру Маркаса.

Гэта яшчэ больш умацавала яго веру ў сілу салідарнасці і калектыўных дзеянняў.

— З таго часу гэты досвед стаў вельмі важным падмуркам маёй працы з прафсаюзамі ў сваёй краіне і за яе межамі.

— Мая праца з BWI пачалася ў 1997 годзе, калі мяне ўзялі нацыянальным каардынатарам праекта ў філіпінскі праектны офіс Міжнароднай федэрацыі работнікаў будаўнічай і дрэваапрацоўчай галін (IFBWW). У 2000 годзе я адказваў за праекты па ахове працы і бяспецы (OHS) у Азіяцка-Ціхаакіянскім рэгіянальным офісе IFBWW. На наступны год я працаваў сакратаром па адукацыі ў жэнеўскай штаб-кватэры IFBWW — адной з арганізацый-папярэдніц BWI. У 2009 годзе мяне выбралі генеральным сакратаром BWI на Другім сусветным кангрэсе BWI, які прайшоў у Лілі (Францыя). У 2013 годзе мяне пераабралі яшчэ на чатыры гады.

> *«Адна з галоўных глабальных кампаній BWI — Кампанія за годную працу на спартыўных мерапрыемствах, засяроджаная на буйных міжнародных спартыўных падзеях, такіх як чэмпіянат свету па футболе.*

Якія найважнейшыя задачы глабальных прафсаюзаў?

— Сёння, у глабалізаваным свеце, усё больш патрэбны моцны і дынамічны прафсаюзны рух, які ўзмоцніць сілу работнікаў ва ўмовах сусветнага эканамічнага крызісу і магутнага наступу кансерватыўных урадаў, што праводзяць палітыку жорсткай эканоміі, якая рэзка б'е па жыцці работнікаў ва ўсім свеце.

— У глабалізаваным свеце транснацыянальныя кампаніі свабодна перамяшчаюцца і дзейнічаюць праз нацыянальныя межы без усялякіх рэальных абмежаванняў. А прафсаюзы ў адносінах з транснацыянальнымі кампаніямі ўсё яшчэ зацыкленыя на нацыянальным узроўні, замест таго каб думаць пра міжнароднае прафсаюзнае прадстаўніцтва.

— Нам трэба змяніць гэты стэрэатып мыслення, каб нацыянальная і мясцовая барацьба вызначалася з моцнай міжнароднай пазіцыі. Прафсаюзам трэба ўмацоўваць сувязі і выкарыстоўваць рэсурсы сваіх прафсаюзаў, нацыянальных прафсаюзных цэнтраў і глабальных прафсаюзаў, каб будаваць глабальны рух і супрацьстаяць транснацыянальным кампаніям у іх дзейнасці і ва ўсім ланцужку паставак. Нам трэба пачаць нарошчваць магчымасці прафсаюзаў, каб узмацніць уплыў сусветнага рабочага руху і яго здольнасць дзейнічаць праз межы, улічваючы пры гэтым мясцовыя інтарэсы.

— Дэвіз BWI: «Праца для ўсіх. Справядлівасць для ўсіх. Прафсаюзы робяць гэта магчымым». Гэта аснова магутнага глабальнага прафсаюзнага руху.

Як уладкаваны BWI?

— BWI аб'ядноўвае 326 прафсаюзаў, якія прадстаўляюць 12 мільёнаў сяброў больш чым у 130 краінах. Нашы арганізацыі-сябры аб'ядноўваюць работнікаў будаўніцтва, вытворчасці будматэрыялаў, дрэваапрацоўкі, лясной гаспадаркі і сумежных галін. Штаб-кватэра знаходзіцца ў Жэневе (Швейцарыя). Рэгіянальныя і праектныя офісы BWI размешчаны ў Панаме, Малайзіі, ПАР, Індыі, Буркіна-Фасо, Ліване, Чылі, Кеніі, Расіі, Перу, Бразіліі і Тайландзе.

Як вы можаце дапамагчы мясцовым прафсаюзам?

— BWI дае мясцовым прафсаюзам неабходныя інструменты, каб актыўна прыцягваць работнікаў і аб'ядноўваць іх у прафсаюзы. Адначасова BWI актыўна працуе на глабальным і рэгіянальным узроўні з транснацыянальнымі кампаніямі, міжнароднымі ўстановамі — Міжнародным валютным фондам (МВФ), Сусветным банкам і рэгіянальнымі банкамі развіцця — і з органамі лясной сертыфікацыі, такімі як Лясная папячыцельская рада (FSC) і Праграма ўзаемапрызнання сістэм лясной сертыфікацыі (PEFC), каб падтрымаць мясцовыя прафсаюзы ў іх арганізацыйных кампаніях.

— BWI мабілізуе міжнародную падтрымку і салідарнасць з мясцовымі прафсаюзамі ў іх арганізацыйных кампаніях і ў іх барацьбе за палітычную дэмакратыю і супраць рэпрэсій урадаў і наймальнікаў супраць прафсаюзаў.

— BWI забяспечвае мясцовым прафсаюзам прадстаўніцтва на перамовах пра калектыўныя дамовы, каб гарантаваць годную працу, бяспечныя і здаровыя ўмовы працы, пражытковую зарплату і неабходную сістэму сацыяльнай абароны.

Якія вашы найважнейшыя тэмы і кампаніі?

— Сябры BWI цвёрда перакананыя, што будучыня сусветнага прафсаюзнага руху залежыць ад нашай здольнасці арганізоўвацца, арганізоўвацца і арганізоўвацца. Толькі аб'ядноўваючы работнікаў у прафсаюзы, мы зможам павялічыць уплыў і сілу прафсаюзаў, каб паспяхова дамагацца перамен і весці пра іх перамовы з наймальнікамі, урадамі і міжнароднымі органамі. BWI працуе над шэрагам тэм і кампаній; вось толькі некалькі з іх.

Глабальныя арганізацыйныя кампаніі, якія абапіраюцца на мясцовую баявітасць

— BWI запусціў некалькі глабальных арганізацыйных кампаній, накіраваных на транснацыянальныя кампаніі, такія як IKEA, і на інфраструктурныя праекты ў Панаме, Угандзе і Сербіі. Гэтыя кампаніі былі паспяховымі дзякуючы рашучай арганізацыйнай працы нашых арганізацый-сяброў на месцах.

Ніякага зліцця без правоў работнікаў

— На пачатку гэтага года два цэментавыя гіганты, Lafarge і Holcim, абвясцілі пра зліццё, якое, безумоўна, паўплывае на міжнародны цэментавы сектар і на работнікаў галіны. BWI разам з IndustriALL Global Union заклікаў кампаніі зрабіць працэс зліцця больш празрыстым. BWI і IndustriALL пачалі глабальную кампанію, каб у працэсе зліцця паважаліся правы работнікаў.

Ніякага чэмпіянату свету без правоў работнікаў

— Адна з галоўных глабальных кампаній BWI — Кампанія за годную працу на спартыўных мерапрыемствах, засяроджаная на буйных міжнародных спартыўных падзеях, такіх як чэмпіянат свету па футболе. Дзякуючы гэтай кампаніі арганізацыі-сябры BWI у ПАР прынялі ў свае шэрагі больш за 35 000 работнікаў, а ў Бразіліі ў прафсаюз уступілі амаль 60 000 работнікаў. Цяпер BWI прасоўвае кампанію ў Расіі і Катары — дзвюх краінах, якія прымуць адпаведна чэмпіянат свету 2018 года і чэмпіянат свету 2022 года.

— BWI патрабуе ад урадаў абедзвюх краін-гаспадынь, ад ФІФА і будаўнічых кампаній забяспечыць годную працу для будаўнікоў, якія ўзводзяць стадыёны, інфраструктурныя аб'екты і іншыя збудаванні, звязаныя з чэмпіянатам свету. У абедзвюх краінах большасць рабочай сілы складаюць працоўныя мігранты. У Катары 99 працэнтаў будаўнікоў — працоўныя мігранты, якія не маюць ніякіх правоў пры феадальнай сістэме кафала і выязных віз. Пакуль работнікам, у тым ліку працоўным мігрантам, не гарантаваныя фундаментальныя працоўныя правы, ніякага чэмпіянату свету быць не можа.

> *«Будаўнічая галіна мае заслужана дрэнную славу брудной, цяжкай і небяспечнай.*

BWI CONNECT — абарона правоў працоўных мігрантаў

— Хоць міграцыя ў галінах BWI — з'ява не новая, з глабалізацыяй рэзка павялічылася колькасць работнікаў, якія мігруюць у пошуках годнай працы. Працоўныя мігранты зрабілі велізарны ўнёсак у палітычнае, эканамічнае і сацыяльнае развіццё многіх краін, аднак іх часта эксплуатуюць наймальнікі і агенцтвы па найме, яны выключаныя з прававой сістэмы сацыяльнай абароны і сутыкаюцца з жорсткім расізмам. Праз праграму BWI

CONNECT BWI разам са сваімі арганізацыямі-сябрамі распрацоўвае і праводзіць арганізацыйныя кампаніі, накіраваныя на працоўных мігрантаў, і дамагаецца палітыкі, заснаванай на правах працоўных мігрантаў, на нацыянальным, рэгіянальным і глабальным узроўнях.

Устойлівае будаўніцтва, устойлівая лясная гаспадарка і ўстойлівыя працоўныя месцы

— Змена клімату закранае ўсіх нас, і не ў апошнюю чаргу ўсіх работнікаў. На мёртвай планеце няма працы. Высечка лясоў — другая па велічыні крыніца вугляроду ў атмасферы. Таму BWI лабіруе ўстойлівае кіраванне лясамі, удзельнічаючы ў FSC і іншых сістэмах лясной сертыфікацыі.

Бяспечныя працоўныя месцы

— У будаўніцтве штогод на аб'ектах гінуць як мінімум 108 000 работнікаў. Гэта 30 працэнтаў усіх смяротных няшчасных выпадкаў на працы. Кожныя пяць хвілін нехта гіне з-за дрэнных і незаконных умоў працы. Будаўнічая галіна мае заслужана дрэнную славу брудной, цяжкай і небяспечнай. Лесарубы ў трапічных лясах рызыкуюць загінуць за сваё працоўнае жыццё з верагоднасцю адзін да дзесяці. Лесапільні ўсё часцей перадаюцца на субпадрад і застаюцца небяспечнымі, а дрэваапрацоўка, як і раней, разлічвае на тое, што работнікі самі здолеюць пазбегнуць траўмаў, а не на нейкія меры прафілактыкі.

Спыніць дзіцячую працу

— Дзеці — наша будучыня, і ўсё ж у многіх краінах замест таго, каб сядзець у класах і развіваць свой розум, яны працуюць. Напрыклад, у нізкааплатнай і небяспечнай вытворчасці цэглы — адной з найважнейшых галін вытворчасці будматэрыялаў у Паўднёвай Азіі — значную частку работнікаў складаюць дзеці.

— Праект BWI супраць дзіцячай працы накіраваны менавіта на гэтую галіну ў Індыі і Непале. Кампанія не толькі вызваліла ад працы больш за 10 000 дзяцей і вярнула іх да вучобы, але і адыграла важную ролю ў масавым асветніцтве і абароне правоў работнікаў.

За гендарную роўнасць

— Жанчыны-работніцы часта заняты на няўстойлівых формах працы і атрымліваюць менш, чым мужчыны, пры вельмі малых сацыяльных гарантыях. Яны таксама сутыкаюцца з дыскрымінацыяй пры працаўладкаванні і з сэксуальнымі дамаганнямі. BWI імкнецца павялічыць колькасць жанчын у нашых галінах, аб'яднаных у прафсаюзы. Мы выступаем за роўную аплату за працу роўнай каштоўнасці і супраць гендарнай дыскрымінацыі і гендарнага гвалту.

— ТОМІ СВЕНСАН

Свету патрэбнае палітычнае супрацоўніцтва прафсаюзаў

3/3

Енс Орбак (Jens Orback), генеральны сакратар Міжнароднага цэнтра імя Улафа Пальме

— Найбольшы выклік сёння — эканамічны і сацыяльны раскол у свеце. Адзін са спосабаў змагацца з ім — больш цеснае супрацоўніцтва паміж прафсаюзамі і палітычнымі партыямі, — кажа Енс Орбак, генеральны сакратар Міжнароднага цэнтра імя Улафа Пальме.

Ён лічыць натуральным, што прафсаюзы ўдзельнічаюць у палітычнай барацьбе. Палітычныя рэформы даюць бяспеку сябрам прафсаюза, а гэта значна ўмацоўвае і сам прафсаюз на прадпрыемстве.

— Значна лягчэй выйсці на страйк, калі ведаеш, што твае дзеці змогуць хадзіць у школу, а бацькі будуць мець догляд, нават калі ты страціш працу.

Ён падкрэслівае, што ўмовы для супрацоўніцтва прафсаюзнага руху з палітычнымі партыямі ў розных краінах вельмі адрозніваюцца. Супрацоўніцтва павінна быць не толькі нацыянальным, але і мясцовым, і глабальным.

«Значна лягчэй выйсці на страйк, калі ведаеш, што твае дзеці змогуць хадзіць у школу, а бацькі будуць мець догляд, нават калі ты страціш працу.

— Галоўнае — падзяляць адны і тыя ж каштоўнасці і ідэйнае перакананне ў тым, што датычыць роўных правоў, справядлівасці і магчымасцей людзей расці і паляпшаць сваё жыццё.

Для супрацоўніцтва важны ўзаемны давер бакоў. Калі доўга працуеш разам, вынікі становяцца відавочнымі для абодвух.

Палітычная партыя можа праводзіць рэформы, якія ўмацоўваюць правы і ўмовы работнікаў. Прафсаюзы могуць быць народнай сілай, якая дапамагае здабыць палітычную падтрымку, напрыклад на выбарах.

— Аднак трэба паважаць гэтыя ролі, — кажа Енс Орбак. — Прафсаюз імкнецца абараняць сваіх сяброў; палітычная партыя павінна прадстаўляць мноства розных інтарэсаў.

— Але калі палітычная партыя не выконвае абяцанага або, апынуўшыся пры ўладзе, становіцца аўтакратычнай, ёй не варта чакаць, што прафсаюз будзе мабілізаваць сваіх сяброў на наступных выбарах. Што даеш, тое і атрымліваеш.

А калі няма партыі, з якой можна супрацоўнічаць?

— Тады прафсаюзнаму руху, магчыма, давядзецца стварыць партыю, як ён паспяхова зрабіў у Швецыі больш за сто гадоў таму і на Філіпінах дваццаць гадоў таму.

Поле працы Енса Орбака — (увесь) свет. Ён лічыць, што ў імкненні да міжнароднага супрацоўніцтва перад абліччам сённяшніх глабальных выклікаў прафсаюзны рух прасунуўся далей, чым палітычная сістэма.

«Прафсаюз імкнецца абараняць сваіх сяброў; палітычная партыя павінна прадстаўляць мноства розных інтарэсаў.

— Для прафсаюзаў праблемы глабалізацыі канкрэтныя і рэальныя. Яны адчуваюць іх на сабе, — кажа ён. — Яны бачаць, што адбываецца, калі капітал рухаецца свабодна, заробкі збіваюцца, умовы працы пагаршаюцца, а вытворчасць пераносяць туды, дзе танней, — за кошт умоў працы.

— Людзі і хочуць, і вымушаныя перамяшчацца праз нацыянальныя межы. Таму нам патрэбныя глабальныя палітычныя дамовы і пагадненні, каб гэты пераход адбываўся ў годных умовах.

Ён згадвае працу над «Новай глабальнай дамовай» (New Global Deal), якую вядзе Прагрэсіўны альянс, створаны ў тым ліку з ініцыятывы прэм'ер-міністра Швецыі Стэфана Лёвена. Гэта прыклад дамовы паміж працай і капіталам у глабальным маштабе, якая мае забяспечыць правы чалавека для работнікаў і права ствараць прафсаюзную арганізацыю і падтрымліваць яе.

— Гэта нагадвае палітыку кансэнсусу, характэрную для скандынаўскай мадэлі, — кажа Енс Орбак. — Можа, яна і не ўсім падыходзіць прама цяпер, але, з іншага боку, яна паказала добрыя, устойлівыя вынікі.

— TOMI СВЕНСАН

Спасылкі

- **Міжнародная канфедэрацыя прафсаюзаў (ITUC)**
  — www.ituc-csi.org
- **Глабальныя прафсаюзы (Global Unions)**
  — www.global-unions.org
- **Прагрэсіўны альянс (Progressive Alliance)**
  — http://progressive-alliance.info/en/

ГЛАБАЛЬНЫЯ ПРАФСАЮЗНЫЯ ФЕДЭРАЦЫІ

- **Інтэрнацыянал работнікаў будаўнічай і дрэваапрацоўчай галін (BWI)**
  — www.bwint.org
- **Інтэрнацыянал адукацыі (EI)**
  — www.ei-ie.org
- **Міжнародны альянс мастацтваў і індустрыі забаў (IAEA)**
  — www.iaea-globalunion.org
- **Міжнародная федэрацыя журналістаў (IFJ)**
  — www.ifj.org
- **IndustriALL**
  — www.industriall-union.org
- **Міжнародная федэрацыя транспартных работнікаў (ITF)**
  — www.itfglobal.org
- **Міжнародны саюз работнікаў харчовай, сельскагаспадарчай, гатэльна-рэстараннай, тытунёвай і сумежных галін (IUF)**
  — www.iuf.org
- **Інтэрнацыянал грамадскага абслугоўвання (PSI)**
  — www.world-psi.org
- **Прафсаюзны кансультатыўны камітэт пры АЭСР (TUAC)**
  — www.tuac.org
- **UNI Global Union (UNI)**
  — www.uniglobalunion.org
- **Міжнародны цэнтр імя Улафа Пальме (Olof Palme International Center)**
  — www.palmecenter.se
- **Сакратарыят LO-TCO па міжнародным прафсаюзным супрацоўніцтве ў галіне развіцця**
  — www.lotcobistand.org
- **Шведская канфедэрацыя прафсаюзаў (LO)**
  — www.lo.se
- **Шведская асацыяцыя рабочай адукацыі (ABF)**
  — www.abf.se

Ілюстрацыі

ВОКЛАДКА
«Rally in Stockholm during the general strike in Sweden 1909» (мітынг у Ліль-Янсскугене, 6 жніўня 1909). Фатограф невядомы, 1909; рэпрадукцыя з кнігі «Klass i rörelse» (2004), Wikimedia Commons. Грамадскі набытак.

ПРАДМОВА
«Matchmakers Union members», Лондан, каля 1888. Фатограф невядомы; аўтатыпія з кнігі «Annie Besant: an autobiography» (T. Fisher Unwin, 1893). State Library of New South Wales (T0116344), Wikimedia Commons. Грамадскі набытак.

РАЗДЗЕЛ 1
«Dock laborers gathering outside the West India Docks gates during the London Dock Strike», 7 верасня 1889. Аўтар невядомы, Wikimedia Commons (паводле Encyclopædia Britannica). Грамадскі набытак.

РАЗДЗЕЛ 2
«Möte på Folkets hus i Helsingborg: Bildandet av ett skandinaviskt transportarbetareförbund». Фота: Alfred B. Nilson, студзень 1908. Helsingborgs museer, Wikimedia Commons. Грамадскі набытак.

РАЗДЗЕЛ 3
«Saul Metz addressing shirt-waist strikers, New York», 4 снежня 1909. Bain News Service, фатограф не пазначаны. Library of Congress (George Grantham Bain Collection), Wikimedia Commons. Грамадскі набытак.

РАЗДЗЕЛ 4
«Oulun työväenopiston keskusteluseura» (The conversation club of Oulu workers' institute), 3.11.1937. Фатограф невядомы, газета «Kaleva». Museovirasto (JOKAKAL3B:3944, Finna), Wikimedia Commons. CC BY 4.0.

РАЗДЗЕЛ 5
«The British Worker. Official Strike News Bulletin», № 1, 5 мая 1926. Выдавец — Генеральная рада TUC, рэдактар Hamilton Fyfe. Modern Records Centre, University of Warwick, Wikimedia Commons. Грамадскі набытак.

РАЗДЗЕЛ 6
«Women Picket during Ladies Tailors Strike, 02/1910». Фатограф невядомы, 1910. U.S. National Archives (7452469), Wikimedia Commons. Грамадскі набытак.

РАЗДЗЕЛ 7
«Työväen mielenosoituskokous Helsingissä» (сход пакаёвак на Сенацкай плошчы), 1917. Фатограф невядомы, «Suomen Kuvalehti», 1917, № 17. Museovirasto (JOKAOT4SK1917_17:12, Finna), Wikimedia Commons. CC BY 4.0.

РАЗДЗЕЛ 8
«Het Internationale Vakverenigings-Congres te Amsterdam, Nederland 1919» (SFA022820508). Фатограф невядомы, 1919. Spaarnestad Photo, Wikimedia Commons. Грамадскі набытак.

РАЗДЗЕЛ 9
«Meddelande från Arbetarepartiets Verkst. Utskott: Telegram till Stockholms Arbetare!», плакат, 17 мая 1902. Аўтар невядомы; рэпрадукцыя з кнігі «Arbetets söner» (1966), Wikimedia Commons. Грамадскі набытак.

РАЗДЗЕЛ 10
«Addie Card, 12 years. Spinner in North Pownal Cotton Mill». Фота: Lewis Hine, 1910. The Metropolitan Museum of Art (2011.553.7), Wikimedia Commons. Грамадскі набытак (CC0).

ІНТЭРВ'Ю
«Empire State Building». Фота: Lewis Hine, 1930–1931. The Metropolitan Museum of Art (1987.1100.325), Wikimedia Commons. Грамадскі набытак (CC0).

Калажы — Праксіс. Выявы ў грамадскім набытку можна выкарыстоўваць свабодна, выявы пад ліцэнзіяй CC BY 4.0 — з пазначэннем аўтараў і крыніцы.

Нататкі

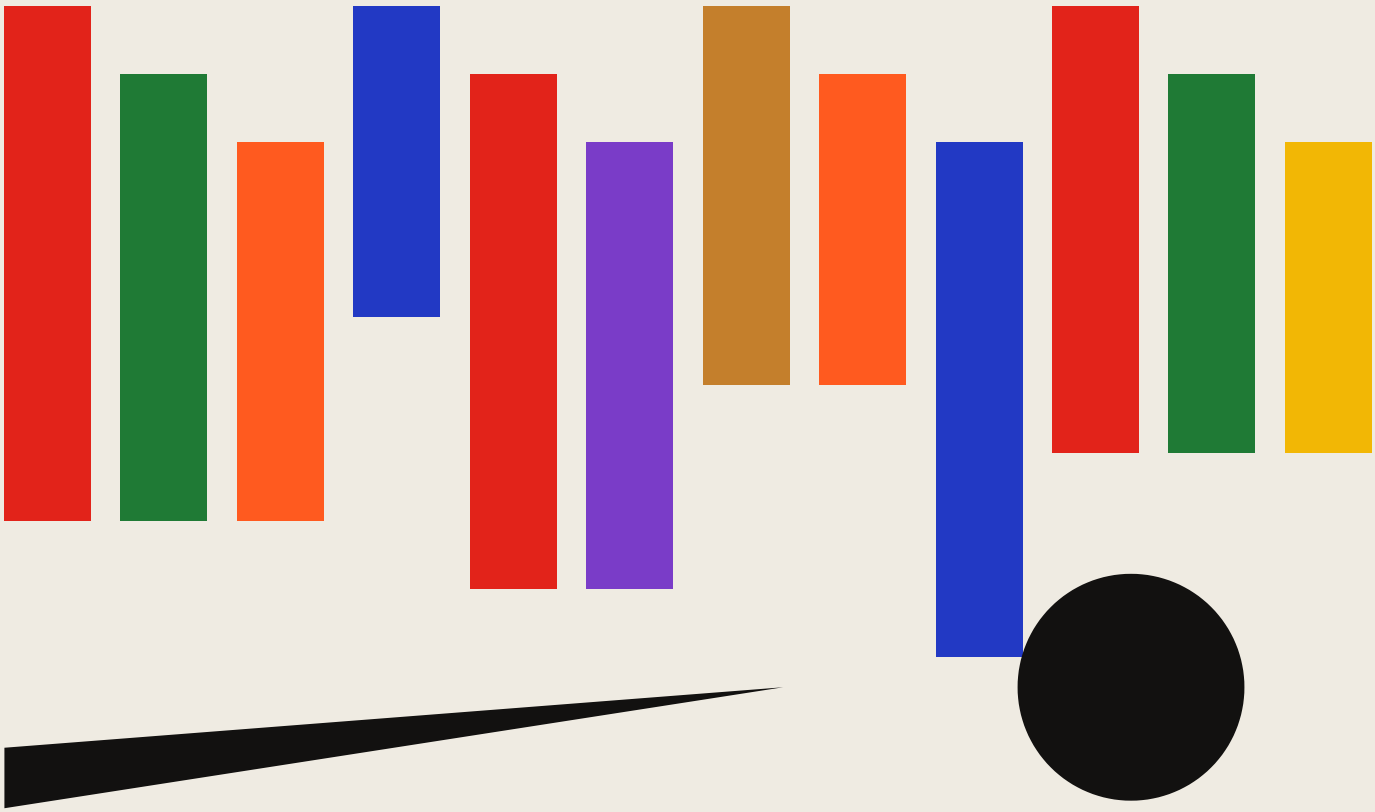
БЕЛАРУСКАЕ ВЫДАННЕ

praxis.hramada.eu

АРЫГІНАЛ

palmecenter.se

з дазволу Olof Palme International Center



ПРАКСІС