

# Разрешение споров между неформальными работниками и руководством



Создание объединений в неформальном  
секторе: пособие для организаторов

Выпуск

5

Настоящая серия пособий по созданию объединений в неформальном секторе подготовлена в ответ на просьбу со стороны профсоюзов и других организаций предложить практические способы организации работников неформального сектора. Это является попыткой распространить опыт, накопленный в сфере объединения таких работников.

Инициатором проекта является Международный координационный комитет (МКК), включающий в себя представителей Ассоциации самозанятых женщин Индии (SEWA), СтритНет Интернешнл, Конгресса профсоюзов Ганы (GTUC), Трудового конгресса Нигерии (NLC), ХоумНет (Юго-Восточная Азия), Революционной конфедерации рабочих и крестьян Мексики (CROC) и Генеральной федерации профсоюзов Непала (GEFONT).

Автор: Кристина Боннер, директор WIEGO по организационным и представительским вопросам, WIEGO

Фото на обложке: Альбина Руиз

Дизайн и макет: Джулиан Лакхэм, (Luckham Creative)

Издатель: СтритНет Интернешнл и WIEGO

[www.streetnet.org.za](http://www.streetnet.org.za)

[www.wiego.org](http://www.wiego.org)

---

# Содержание

## **Общие сведения:**

Создание объединений в неформальном секторе:

Пособие для организаторов ..... iii

Аспекты проблемы:

Неформальные работники в различных отраслях ..... v

## **1. Введение**

Содержание пособия ..... 1

Вызовы ..... 1

## **2. Использование процедур трудового права ..... 3**

## **3. Применение законов общечеловеческой справедливости ..... 5**

## **4. Ведение переговоров о «частной» процедуре разрешения споров ..... 7**

## **5. Применение общепринятых процедур для неформальных работников ..... 9**

Посредничество ..... 9

Арбитраж ..... 13

## **6. Использование законов для разрешения конфликта ..... 17**

Прежде чем решиться обратиться в суд ..... 18

Принятие коллективного решения ..... 20

Вовлечение членов ..... 20

Управление фондами для судебного дела ..... 22

Выбор юриста ..... 22

Правовые стратегии ..... 23

## **7. Подготовка к конфликтам: общие рекомендации ..... 27**

*Учебные мероприятия* ..... 29

*Литература и источники* ..... 31

## **Благодарность**

Авторы признательны всем работникам, организаторам и их организациям, которые прямо или косвенно внесли свой вклад в публикацию настоящей серии пособий. Особая благодарность выражается Пэт Горн, координатору СтритНет Интернешнл, за ее ценные рекомендации и замечания в процессе подготовки серии, а также Кристал Дикс, бывшему сотруднику Международной ассоциации образовательных объединений трудящихся (IFWEA), за помощь в планировании изданий. Авторы также признательны сотрудникам СтритНет Интернешнл, Института развития обучения и образования трудящихся (DITSELA) и Организации неформальных работников-женщин (WIEGO). В заключение авторы выражают огромную благодарность Фонду Форда за выделение средств СтритНет Интернешнл в целях издания пособий.

## **Фотоматериалы**

Обложка: Альбина Руиз: Марш сборщиков мусора в поддержку нового закона, Перу  
Общие сведения: Марта Чен, сельскохозяйственные работники, Индия

1. Лесли Таттл: Работники швейной отрасли, Таиланд
2. SADSAWU: Встреча домашних работников с Министром труда, Южная Африка
3. Деметриа Тцутурас: Транспортировка сельскохозяйственных работников на работу, Индия
4. Джива Раджупау: Торговый, имеющие разрешение, Южная Африка
5. Лесли Таттл: Ассоциация уличных торговцев, Камбоджа
6. Мэрибет Грейвз: Продавцы овощей с идентификационными документами, Индия
7. LEARN: Семинар водителей такси, Филиппины



## Общие сведения

### **Создание объединений в неформальном секторе: Пособие для организаторов**

#### **Пособия**

Серия состоит из шести пособий:

1. Привлечение неформальных работников в демократические организации трудящихся
2. Создание и обеспечение работы демократической организации неформальных работников
3. Решение повседневных проблем неформальных работников
4. Коллективные переговоры в интересах неформальных работников
5. **Разрешение споров между неформальными работниками и их руководством**
6. Коллективные действия в интересах неформальных работников

## Цели

Цель данной серии – оказать помощь всем, кто занимается созданием организаций работников неформального сектора. Авторы надеются дать им практические советы в отношении того, что необходимо для этого.

## Работа с пособиями

Пособия содержат советы, рекомендации и примеры, которыми можно воспользоваться при создании организации неформальных работников.

Способы использования пособий:

- **в качестве пособия по организации:** использовать советы, перечни контрольных вопросов и опыт
- **для информации:** изучать и делиться знаниями с другими
- **для поиска идей:** придумывать новые способы решения проблем
- **в качестве инструмента планирования:** использовать этапы и стратегии в помощь планированию
- **для обучения и расширения возможностей:** использовать в ходе неформальных обсуждений, на семинарах или учебных занятиях.

## Три основных организационных принципа

- обеспечить реальное, оперативное и конкретное улучшение жизни
- обеспечить осознание собственных возможностей
- изменить соотношение сил

«Три организации и мобилизации работников неформального сектора проявляйте увлеченность, приверженность, творческий и инновационный подход».

*(Кваси Аду-Аманкевах, Генеральный секретарь Конгресса профсоюзов Ганы, сентябрь 2006 г., из обращения к участникам конференции МКК по организации работников неформального сектора)*

## Аспекты проблемы: Неформальные работники в различных отраслях

Отрасль / сектор	Приоритеты	Организационные проблемы
Уличные, рыночные и лоточные торговцы	Право и место торговли Место хранения товара, крыша над головой, туалет, вода Защита от полицейского произвола Охрана и безопасность Защита от вредных последствий конкуренции Доступ к кредитам	Ни они сами, ни другие не считают их работниками Контроль со стороны властей, «мафии» Испытывают страх перед властями, полицией Конкуренция между собой и формальным сектором Затраты времени на организацию означают потерю дохода Отсутствует форум для ведения коллективных переговоров
Надомные работники	Равенство в доходах, льготы как у заводских рабочих Выявление работодателя Прекращение эксплуатации посредниками Доступ к регулярной работе Доступ к рынкам (личный) Доступ к кредиту (личный)	Изолированность, невидимость Двойная нагрузка в виде работы и домашних функций Страх потерять работу Ограничения религиозного и культурного характера Детский труд Отсутствие защиты трудового законодательства или нелегальный статус
Работники швейной отрасли	Зарплата, соответствующая прожиточному минимуму Право на объединение Чрезмерный сверхурочный труд Защита занятости	Работники-женщины считаются «сезонными», «вспомогательными» работниками Произвол в отношении профсоюзов Часто небольшой размер цехов
Сбор и переработка мусора	Доступ к мусору, подлежащему переработке Интеграция в муниципальные системы Работа на более высоких уровнях цепи переработки Справедливое ценообразование на продукты переработки Признание и повышение статуса Охрана и безопасность труда Прекращение эксплуатации посредниками	Низкий статус и самооценка Страх потерять работу Страх/зависимость от посредников Конкуренция между собой Затраты времени на собрания означают потерю дохода Детский труд Отсутствие защиты трудового законодательства

Работники сельского, лесного, рыбного хозяйства	<p>Право на землю/землепользование</p> <p>Право на природные ресурсы</p> <p>Регулярная работа</p> <p>Доступ к ресурсам и оборудованию</p> <p>Доступ к кредитам и рынкам</p>	<p>Разрозненное расположение</p> <p>Изолированность и удаленность</p> <p>Детский труд</p> <p>Отсутствие защиты трудового законодательства</p> <p>Сезонный или прерывистый характер труда</p>
Домашние работники	<p>Признание в качестве работников</p> <p>Защита от увольнений, злоупотреблений</p> <p>Свобода передвижения</p> <p>Свобода перемены места работы (мигранты)</p> <p>Сокращение времени работы, увеличение времени отдыха</p> <p>Улучшение жилищных условий</p>	<p>Изолированность и невидимость</p> <p>Страх перед работодателями и потерей работы</p> <p>Зависимость от работодателя в плане жилья и т.д.</p> <p>Отсутствие защиты трудового законодательства</p> <p>Отсутствие времени: длительные часы работы</p> <p>Страх перед властями (мигранты)</p>
Транспортные работники (городской пассажирский транспорт)	<p>Доступ к транспортным артериям и пассажирам</p> <p>Защита от произвола</p> <p>Охрана и безопасность труда / защита от несчастных случаев</p> <p>Парковка и удобства</p> <p>Цены на топливо, запчасти и билеты</p> <p>Защита от вредных последствий конкуренции</p>	<p>Мобильность</p> <p>Конкуренция между собой и формальным сектором</p> <p>Контроль со стороны властей, «мафии»</p> <p>Угрозы со стороны работодателей</p> <p>Страх перед произволом полиции / властей</p> <p>Затраты времени на организацию означают потерю дохода</p>
Работники-женщины всех отраслей	<p>Безопасные и доступные услуги ухода за детьми</p> <p>Защита дохода в период/после родов</p> <p>Физическая безопасность</p> <p>Защита от сексуальных домогательств</p> <p>Равная оплата за равноценный труд</p> <p>Доступ к более доходной работе</p>	<p>Страх и низкая самооценка</p> <p>Препятствия культурно-религиозного характера</p> <p>Часто разрозненные места работы</p> <p>Преобладание в отрасли работников-мужчин</p> <p>Отсутствие времени</p> <p>Уход за детьми и работа по дому</p>
Все отрасли	<p>Повышение размера и гарантии дохода</p> <p>Улучшение условий труда</p> <p>Социальная защита</p>	



## 1. Введение

### **Содержание пособия**

В пособии можно найти информацию и практические идеи о том, как данное пособие рассматривает процедуры, которые неформальные работники могут использовать для разрешения коллективных индивидуальных споров, особенно для тех неформальных работников, на которых не распространяется трудовое право. В нем найдете информацию о том, как можно применить процедуры, используемые профсоюзом формального сектора для разрешения споров, такие, как посредничество и арбитраж. Пособие также рассматривает, как неформальные работники могут использовать правовые стратегии для разрешения споров; как использовать их, полностью вовлекая членов. В конце пособия можно найти учебные упражнения для использования вместе с группой лидеров или организаторов.

### **Вызовы**

Большинство формальных работников не имеют доступа к процедурам разрешения споров – или индивидуальных, или коллективных. Большинство неформальных работников исключено из **регулирования** трудового права, и поэтому исключены из процедур формального разрешения споров, которыми пользуются формальные работники и их профсоюзы. Если неформальные

работники могут вести коллективные переговоры, многие эти переговоры ведутся не с работодателями, а с государственными органами, где формальные процедуры разрешения конфликтов не применяются.

Что делать, если переговоры оказались неуспешными? Что делать, когда руководство и власти отказываются от переговоров и решения проблем? Как неформальные работники могут защитить себя, когда власти угрожают их правам и средствам к существованию? Если использование **силы** путем забастовок и других форм коллективного действия оказывается невозможно или не своевременно, есть ли другие пути борьбы для получения положительного разрешения споров, чтобы выиграть что-нибудь для работников-неформалов?



## **2. Использование процедур трудового права**

Некоторые работники, которые работают неформально, официально защищены трудовым законом своей страны. Но работодатели игнорируют закон; и работники работают в условиях неформальной занятости. Однако они имеют право бросить вызов работодателю и использовать процедуры разрешения спора, которые обеспечены трудовым правом.

Как организатор, первое из того, что нужно сделать, - это ознакомиться со всеми законами, нормативными актами, соглашениями, и общими практиками, относящимися к работникам, которых вы **вовлекаете в профсоюз**. Если члены коллектива попадают под действие трудового права, тогда вы сможете использовать процедуры, заложенные и в трудовом праве, стараясь разрешить спор между работниками и их работодателем.

### **Процедуры разрешения споров**

В различных странах, процедуры разрешения споров, доступные формальным работникам, и их профсоюзам различаются. Но три метода широко используются для разрешения споров без обращения в суд:

- Прямые или **продолжающиеся переговоры** между сторонами спора.
- Использование посредника в переговорах, как общий мост между спорящими сторонами.
- **Субъект** назначен судить или вести арбитраж в споре на основе представленных обстоятельств. Арбитр может вынести решение о результатах диспута.

В Южной Африке, например, трудовое право устанавливает процедуры и шаги для разрешения индивидуальных и коллективных споров. Союз домашних, государственных и объединенных работников Южной Африки (SADSAWU) успешно использовал процедуры решения споров для обращения со случаями увольнения или жестокого обращения.



### **Определения Посредничество**

Третья сторона помогает в споре для достижения согласия путем переговоров. Это известно как примирение.

### **Арбитраж**

Стороны диспута представляют свое дело арбитру (судье), который принимает решение, известное как присуждение Решения, обязательного для сторон спора.

## **Официальные процедуры решения споров в Южной Африке**

### **1. Внутренние процедуры в компании, органе местной власти, правительстве**

В зависимости от случая может включать:

- Дальнейшие переговоры
- слушания/судебное разбирательство
- апелляция

### **2. Примирение (Посредничество)**

Находящаяся в институте установленного законом разрешения споров, Комиссия для примирения, Посредничества и Арбитража (КППФ).

- Вариант прибегнуть к частному посреднику.
- Вариант забастовки в интересах спора, т.е. зарплаты, но не споры о праве, т.е. отклонение.

### **3. Арбитраж**

Если решение не принято путем примирения/посредничества/дело о забастовке передается в арбитраж.

### **4. Трудовой суд**

Арбитраж выносит окончательное решение, но некоторые случаи могут быть переданы в Трудовой суд.



### **3. Применение законов общечеловеческой справедливости**

Неформальные работники могут быть исключены из трудового права, но они все же имеют права людей и граждан. Конституция страны распространяется на всех граждан (хотя некоторые неформальные работники могут найти себя исключенными из определенных положений, например, работники- мигранты). Законы общечеловеческой справедливости и равенства распространяются так же на неформальных работников, как и на остальных других. Проблема заключается в том, чтобы заявлять о правах и обеспечивать их применение этих основных принципов.

Основывайте ваши попытки разрешить споры путем мирных процедур на основе концепта общечеловеческой справедливости. Используйте его как систему, чтобы развить неформальный или полупоформальный процесс разрешения споров. Руководствуйтесь этим в конфликтах. Используйте этот концепт, приводя доводы в вашем деле о равном обращении и надлежащем ведении коллективных споров и индивидуальных дел.



## Законы общечеловеческой справедливости

«Справедливость должна быть осуществлена, и результат виден»

Это высказывание охватывает концепт общечеловеческой справедливости. Естественная справедливость во имя законности. Эти юридические принципы, которые настолько очевидны, что должны быть применимы ко всем, не превращая их в закон. Существует два основных правила общечеловеческой справедливости:

- человек/группа людей, чьи интересы будут затронуты решением, должны быть услышаны перед тем, как решение будет оглашено.
- принимающий решение должен быть беспристрастен.

Из этих правил вытекают руководящие принципы для честной процедуры (процедурная открытость), которой надо руководствоваться во время споров, жалоб и недовольств:

- Относитесь адекватно к слушанию или собранию, на котором будет присутствовать представитель/группа людей, интересы которых затронуты, чтобы было время подготовиться. Укажите время и место. Убедитесь, что не возникнет непредвиденной отсрочки.
- Дайте человеку/группе обвинения (условия спора) в письменном виде.
- Не начинайте слушание дела/спора в отсутствие другой стороны, если только в исключительном случае.
- Представьте все необходимые документы для обеих сторон.
- Дайте обеим сторонам возможность представить их позиции и оспаривать дело.
- Позвольте сторонам быть с их представителями.
- Дайте каждой стороне возможность задавать вопросы и возражать другой стороне, включая опрос свидетелей.
- Учитывайте факты, которые относятся к делу, и игнорируйте те, которые не важны, при принятии решения.
- Убедитесь в том, что принимающий решение объективен и не заинтересован материально в исходе процедуры.



## **4. Ведение переговоров** **о «частной» процедуре разрешения споров**

Если трудовое право не распространяется на ваших членов, но у вас возникли переговорные отношения с властью или работодателем, ничто не остановит вас от требования процедуры ведения спора. Таким образом, вы получаете формальную процедуру спора, но через «частный» процесс, а не законодательную процедуру. Примените закон общечеловеческой справедливости. Извлекайте идеи из процедур, используемых формальными работниками, или заложенными законодательством.

Так же, как с другими обсуждаемыми соглашениями, вы должны убедиться в том, что они записаны как соглашение, имеющее обязательную силу. С другой стороны, неформальные процедуры, которые вы, возможно, уже использовали, когда происходили конфликты (такие как записи хода диспута, призыв к ведению собрания, согласие на присутствие извне) может, с течением времени, стать «общей применимой практикой» и позднее сформировать базис для формально согласованной процедуры. Конечно, как и в случае с выбранной властью, когда политики и политические партии меняются, всегда возникает опасность, что новая власть проигнорирует то, что было ранее согласовано!



## **Опыт:**

### **Пример «частной» процедуры спора для неформальных работников**

#### **Процедура диспута: представленная городскому совету Дурбана, Южная Африка**

##### **1. Этап 1: Заявление о разногласиях:**

Обиженная сторона должна объявить о разногласии в письменном виде и должна выполнить все частности по отношению ко второй стороне (стороне ответа). Такое извещение определяет природу спора и предлагаемые условия разрешения.

##### **2. Этап 2: Ответ на извещение:**

В течение двух (2) рабочих дней с момента получения извещения об объявлении спора, отвечающая сторона должна вручить обиженной стороне ответное заявление, в котором она должна ответить в деталях на все утверждения в заявлении о диспуте, и должна далее выдвинуть заявление о своей позиции в отношении желаемого решения.

##### **3. Этап 3: Встреча сторон:**

Обиженная сторона должна организовать собрание с другой стороной. В случае, если встреча не смогла разрешить спорный вопрос, дело должно быть передано в Городской совет экономического развития Дурбана.

##### **4. Этап 4: Встреча с Комитетом экономического развития:**

Стороны должны просить о встрече с Советом экономического развития, который должен его организовать в течение пяти (5) рабочих дней от даты встречи обеих сторон, проведенного в соответствии с п. 3 выше. В случае, если встреча не может разрешить спорный вопрос, собрание должно приложить все усилия к взаимно приемлемой процедуре разрешения спора, такой, как посредничество, арбитраж или иной согласованной процедуре.

##### **5. Этап 5: Одностороннее действие:**

В случае, если собрание внимательно рассмотрело все 4 предыдущих пункта и не смогло разрешить разногласия, или согласиться на курс действий по разрешению спора, обиженная сторона может прибегнуть к любому соответствующему действию для разрешения спора.

##### **6. Этап 6: Арбитраж и посредничество**

В случае, если стороны, согласились передать дело в арбитраж или посреднику, арбитр или посредник должны быть взаимно приемлемы для обеих сторон. Технические условия диспута (которые относятся к данному человеку), кто будет платить за любые повлеченные затраты, будут взаимно согласовываться обеими партиями до начала действия процедуры арбитража или посредничества.

*(Союз самозанятых женщин, Южная Африка, 1996)*



## **5. Применение общепринятых процедур для неформальных работников**

В отсутствие формальных процедур решения споров организаторы, работающие с неформальными работниками, должны выйти с «новым» и «частным» методом разрешения споров. Нужно посмотреть на неформальные и полужформальные пути достижения соглашения. Но так ли они новы? Можем ли мы отталкиваться от основных процедур выше и адаптировать их к новым обстоятельствам? Можем ли мы использовать законы общечеловеческой справедливости, приводя доводы о честной процедуре?

### **Посредничество**

Можно использовать посредничество в решении спора в неформальной экономике. Можно использовать эту процедуру в различных видах, начиная от формализованного посредничества до использования неформального посредничества с тем, чтобы помочь говорить с оппонентом «напрямую». Конечно, - это добровольный процесс, и поэтому требует согласия вашего оппонента на посредничество или на разговор «с посредником». Ниже представлены некоторые примеры различных способов, которые вы можете использовать в неформальном посредничестве.



## Опыт:

### Формализованное посредничество в Шри-Ланке

Городская полиция дала торговцам одну неделю для того, чтобы покинуть места торговли, расположенные близ стоянки такси в центре Коломбо, Шри-Ланка. Они угрожали убрать их силой в случае их несогласия. Муниципалитет построил новый рынок, расположенный на расстоянии от основного дорожного движения и дал распоряжение торговцам передвинуться туда. Торговцы отказались передвинуться, так как они больше не смогут зарабатывать на жизнь. Ассоциация торговцев провела несколько недель в переговорах, чтобы сохранить свои места, но обе стороны отказались изменить свои позиции. Таким образом, у них возник спор.

Работники чувствовали, что муниципалитет использует свою власть несправедливо. Они не хотели конфронтации и жестокости. Работники хотели достигнуть согласия мирным путем с муниципалитетом. Но обе партии стали настолько взволнованы в процессе переговоров, что они не могли больше говорить друг с другом без использования криков и эмоций. Лидеры ассоциации предположили, что, возможно, посредник мог бы помочь им сломать эту преграду. Посредник помог им начать разговор друг с другом и найти оригинальное решение проблемы.

Лидеры обратились к муниципалитету и предложили кандидатура г-жи С. Нараньян, известного академика, вовлеченного в исследование городского планирования, чтобы она действовала как посредник в диспуте. Муниципалитет первоначально предложил одного из своих собственных консультантов, но постепенно согласился на кандидатуру профессора, потому что она была известна как знающий и нейтральный человек.

Они согласились на дату и место для посредничества. В назначенный день команды от обеих сторон встретились с посредником. Она объяснила процесс и попросила каждую сторону объяснить, и мотивировать, их позиции. Затем она попросила встречу с самой ассоциацией, за которой последовала подобная встреча с муниципалитетом. На отдельной встрече она говорила открыто и конфиденциально с представителями. Она отговорила их от предложений решить проблему путем установления перегородок. Она двигалась между группами взад и вперед, донося основные мысли, делая предположения постараться помочь сторонам достичь компромисса, не нарушая конфиденциальности. Время от времени она собирала группы вместе, чтобы суммировать позиции и убедиться, как близко к соглашению они подошли.

Со временем она смогла составить соглашение, при условии выполнения которого обе стороны смогут «существовать вместе».

- Торговцы смогут продолжить торговать в непосредственной близости от стоянки такси.
- Муниципалитет выпустит лицензии для торговцев, которые в настоящее время торгуют в этой зоне.
- Торговцы будут платить за место плату, которая будет пересматриваться время от времени, но, в принципе, будет позволительна.
- Торговцы обеспечат, чтобы пешеходный проход был свободен, и чтобы движение не нарушалось.
- Торговцы будут предпринимать действия для того, чтобы содержать улицы чистыми, и привлекут услуги неформального сборщика мусора, чтобы помочь с уборкой остающегося мусора.
- Муниципалитет обеспечит туалет, воду и приспособления для хранения.

- Новая территория рынка будет использована для торговли поделками для туристов.
- В случае если любая из сторон нарушит соглашение, у них будет 7 дней для восстановления договоренностей, а в случае, если договоренности не будут достигнуты, соглашение будет считаться недействительным.

Команды согласились рекомендовать эту договоренность для своих членов.



### Опыт:

## Использование «посредников» в Южной Африке

Торговцы обычно продавали еду группам футбольных болельщиков за воротами стадиона FNB в Йоханнесбурге. В настоящее время они продают еду строителям, которые заняты перестройкой стадиона в подготовке к мировому футбольному чемпионату 2010 года. В основном, - это женщины-торговцы, которые установили простые ларьки из жести, пластика и старого дерева вне ворот этого места.

Женщины ежедневно готовят еду. Они продают ее строительным работникам утром и во время обеденного перерыва. У женщин возникает много проблем. У них нет доступа к воде или туалету. Не осуществляется уборка отходов; нет специальных приспособлений для хранения и безопасности для их товаров. Но основная проблема – это постоянная угроза их жизни, т.е. их праву на продажу продуктов строительным рабочим.

«Thabo Mbeki» и иностранцы придут посмотреть на футбольную игру и никогда не купят еду у вас» - таково было решение менеджмента строительной компании в ответ на замечания продавцов. Компания сказала им, что еда, которую они продают, может быть негигиеничной. Затем компания решила ограничить вход и выход строительных рабочих, на территорию, открыв только одни ворота.

Большинство работников являются членами (SARHA). (Южно-Африканской ассоциации разъездных торговцев). У них не было каналов, чтобы устроить «диспут» по поводу своих прав торговли. Они направили своих лидеров, чтобы найти способ поговорить с менеджментом. Рабочие решили обратиться к профсоюзу, представляющему строительных работников в компании, Национальном Союзе Горняков (NUM), и активисту, заручившись поддержкой представителями профсоюза. Они попросили работника неправительственной организации и активиста действовать как посредника и устроить встречу с союзом, которую он и организовал. Представители продавцов встретились со стюардами, которые пообещали поддержать их борьбу за право продавать еду работникам строительной отрасли.

Но, как случается в большинство случаев, менеджмент вышел с новым трюком: он открыл столовую внутри строительной площадки. Столовая продавала еду по более низким ценам, чем еда, продаваемая женщинами. Однако у женщин оказалось большое преимущество. Они продавали еду в кредит работникам. Это означало, что работники должны были платить за свою еду только каждые две недели в день расчетов. Началась борьба.

*(Интервью с продавцом на стадионе FNB Йоханнесбург, и Чеше Шелепе, активистом и посредником, июль 2007 г.)*

## # Формализованный процесс посредничества

Первый пример иллюстрирует, как формализованный процесс посредничества обычно работает. Он активно вовлекает работников и «оппонента» в процесс. Обе стороны соглашаются на посредничество и соглашаются на кандидатуру посредника, приемлемую для них. Они встречаются в установленном время и месте. Посредник действует в качестве моста между представителями работников и «оппонентами». Он/она обычно начинает процесс посредничества, с организации встречи между двумя группами для выработки вопросов и согласия на процесс. Он/она затем встречается с каждой из групп отдельно, чтобы обсудить вопросы и проблемы; чтобы переступить блокировку, и сблизить стороны, чтобы они могли постепенно прийти к компромиссу и достичь соглашения, которое записывается в письменном виде. Если процесс неуспешен, то группы могут предпринять дальнейшие действия. Они могут согласиться на последующие действия, и могут решить идти своей собственной дорогой.

## #Неформальный процесс посредничества

Второй пример демонстрирует, как можно использовать неформального «посредника» или «связника» когда вы непосредственно не сможете связаться с оппонентом. В этом случае, вам нужно найти кого-нибудь, с которым ваш оппонент захочет разговаривать. Этот человек должен считаться «образованным», и поэтому приемлемым, или обладающий социальным статусом, таким, как священник, юрист, преподаватель. Им может быть также и индивидуум, обладающий силой и значением, что сделает невозможным отказ от его услуг. Это может быть организация, обладающая такой силой, как профсоюз. Используйте эту промежуточную меру, как один из путей построения уверенности и навыков работников, с тем, чтобы в будущем, они могли бы быть напрямую вовлечены в решение своих споров.

## #Использование посредника: возможные преимущества и проблемы

Преимущества	Проблемы
Может помочь сторонам «говорить» друг с другом, когда переговоры стали эмоциональными/агрессивными или когда работники не имеют доступа к другой стороне	У посредника слишком много власти. Она/он решает, что говорить сторонам об их оппоненте
Может принести новые идеи и решения	Существует давление, когда нужно идти на компромисс и урегулировать не имея нового мандата
Может заглушить конфликт	Может быть дорогим, если используют услуги профессионала
Может помочь сторонам пойти на компромисс и не уронить достоинства	Работник может чувствовать свою слабость перед профессионалом
Это добровольный процесс и работники могут	Окончательное решение/соглашение может быть

изменить решение на другое в любой момент	не достигнуто. Принуждения не существует.
Может быть быстрым	

## Арбитраж

Если мы представляем диспут или проблему в суд, действующий по статутному праву, судье (или магистрату) мы будем участвовать в слушании дела. В конце концов, вы получим обязывающее решение или определение. Это делает более трудным для оппонента игнорировать, менять или манипулировать разрешением вопроса – что иногда встречается. Но использование закона – это не выход для большинства неформальных работников. Закон исключает или не поддерживает их, и он действует медленно или дорого обходится. Как организатор, вам придется найти альтернативный путь, чтобы прийти к такому твердому решению. Одно из решений – начать процесс арбитража. Арбитраж действует таким же путем, как и суд, но это процедура добровольная и менее формальная. Вы можете использовать различные **вариации** процесса арбитража, начиная от формально проведенного арбитража, до неформального. Процесс арбитража полагает, что другая сторона согласится на процесс, и, что важно, что две стороны примут решение арбитра.

### # «Формальный» процесс арбитража

Так как арбитраж часто является добровольным и частным процессом. Не должно существовать технической или юридической причины, почему неформальные организации работников не могут использовать формальный процесс арбитража для разрешения своих споров. А в некоторых странах существует Арбитражный Акт, который определяет полномочия арбитров и управляет арбитражным процессом. Проверьте это. Возможно, вам удастся использовать такие законы для придания арбитражу юридического статуса.

Если Вы решите использовать формальный или полуформальный арбитражный процесс для разрешения споров, в первую очередь, вам важно получить **согласие на арбитраж от** вашего оппонента. Вы должны выяснить, что такое арбитраж; что он влечет за собой; почему он нужен для разрешения диспута; как дорого примерно будет стоить. Вам нужно будет разработать хорошую мотивацию, каким образом арбитраж может иметь положительный эффект для вашего оппонента. Вооруженные этим, и вашим знанием **закона естественной справедливости**, Вы сможете уговорить ее/его согласиться на арбитраж, и согласиться на **честную процедуру**.

Следующий этап – это **принятие решения об арбитраже**. Обе стороны захотят нанять кого-нибудь, кто будет сочувствующим их точкам зрения. Будьте готовы. Составьте список возможных арбитров. Постарайтесь включить людей, которые симпатизируют работникам, но которые все же объективны; и не только

заинтересованы нажиться от исхода дела. Вам также нужно будет согласиться на **технические условия** для арбитра. Это означает четкое определение в самом начале, какие вопросы оказываются спорными и что арбитр должен решить.

Следующим шагом будет – согласиться, **кто может присутствовать** на процедуре арбитража. Обычно не является преимуществом, когда вторая сторона привлекает юриста для ведения их дела, в то время, когда работники представляют сами себя. Конечно, и другой вариант может быть удачным. Организаторы и работники знают случаи, что организаторы и работники одержали верх над профессиональными юристами.

**Подготовьтесь к арбитражу.** Это будет означать, что вы должны собрать факты и цифры о предмете спора; даты и время событий, приведших к диспуту; информацию для поддержки вашего дела и хорошо подготовленные аргументы; свидетели, которые хорошо проинформированы; все необходимые документы. Вам и вашей команде понадобится обсудить ваши аргументы перед тем, как идти на слушания. Рекомендуется получить помощь от кого-то, знакомого с процедурой арбитража, и способного обучить вас арбитражу. Это может быть и член профсоюза, симпатизирующий юрист или арбитр.

**Процессуальные действия** должны следовать закону общечеловеческой справедливости. Арбитр будет проводить процедуру в соответствии со следующими линиями:

- Она/он может захотеть провести **предарбитражные слушания**, чтобы привлечь обе стороны смогли согласиться по ключевым вопросам для арбитража. Она/он постарается, как можно их сократить.
- Во время слушаний вы выдвинете свое дело первым, если вы заявили несогласие – **вступительная речь**
- Ваш оппонент затем представит свое дело – **ответное заявление**
- Затем вы приведете свои **доказательства и свидетелей**
- Другая сторона может просить Вас и Ваших свидетелей подвергнуть **перекрестному допросу**
- **Другая сторона** может выдвинуть свои доводы и своих свидетелей
- У вас может возникнуть шанс **перекрестного допроса**
- Обе стороны сделают **заключительные замечания**
- Арбитр принимает **решение** или суждение называемое решением, **письменно**. Обычно решение является **обязательным** для обеих сторон.

Поскольку это процесс формальный, он может повлечь определенные расходы на оплату услуг арбитра. Убедитесь в том, что вы пришли к необходимым решениям и процедурам перед тем, как пойти по этому пути. Будьте сами уверены, что вы готовы принять результат, если даже вы можете проиграть.

Это означает четкое определение в самом начале, какие вопросы оказываются спорными и что арбитр должен решить.

## # Неформальный арбитражный процесс

Часто представляется более удобным для использования услуги неформального арбитра для принятия решения по обсуждаемому вопросу. Если обе стороны согласятся выполнять решения признанной третьей стороны, тогда это может быть быстрым и решительным путем для решения конфликта. Опасность заключается том, что Ваш оппонент может видеть это как способ избавиться от конфликта, и относиться к решению арбитра как «неформальному», игнорируя его, когда «страсти улягутся». Будьте к этому готовы и найдите пути, чтобы убедиться в том, что решению будут следовать и выполнять.

Используя неформальную процедуру, вы можете выбрать любую кандидатуру в качестве арбитра, при условии, что ему верят, и что эти люди уважаемы двумя сторонами. Это может быть и лидер профсоюза, и работник НПО, юрист, священник, советник, деловая женщина, социальный работник и так далее. При условии, что обе стороны имеют одинаковые возможности для выдвижения своих судебных дел третьей стороне, и что закон общечеловеческой справедливости применен, слушания могут проводиться в неформальной форме, в соответствии с пожеланиями арбитра.

## # Помощь арбитра: возможные выгоды и проблемы

Преимущества	Проблемы
Это объективный путь принятия решения по проблемам диспута	Право решения вручается арбитру
Обеспечивает ясное и обязывающее решение	Представитель работника чувствует себя не уверенным в присутствии профессионалам
Обычно бывает быстрым	Процесс может оказаться дорогим, если привлекается профессионал
Стороны не роняют достоинства. Им не нужно забирать свой кейс обратно	Оппонент может иметь больше ресурсов и навыков, чтобы представить свой кейс
Защищает лидеров рабочих/организацию. Их не обвиняют, если решение оказалось неудовлетворительным	Оппонент может не воспринять серьезно неформальный арбитраж, и не выполнять его решения
	Является конечным, и не дает бороться дальше, если даже работники не довольны





## **6. Использование законов для разрешения конфликта**

«Судебные прецеденты помогают уличным торговцам двумя путями: первый: специфическое судебное дело может быть использовано для многих торговцев; и второй – когда дело вовлекает большое количество уличных торговцев или многие территории, где они торгуют».

*(Манали Шах, SEWA, Сенегал, 2007 г.)*

Если переговоры, процедуры разрешения конфликтов и/или коллективное действие невозможно; или не дает желаемые результаты, можно передать дело в суд. Иногда идти по судебному пути действительно полезно, не только для выигрыша дела. Но и потому, что он приносит с собой высокий статус, более высокий профиль; и может быть широко использован для мобилизации и организации. Правда, иногда ожидания бывают напрасными. Работники часто обладают огромной верой в закон, который обеспечит честный и справедливый исход. Если результат не отвечает ожиданиям, это может деморализовать работников и даже повернуть их против организации.

**Прежде чем вступать на эту дорогу**, нужно взглянуть со всех сторон, давая обещание, что судебная стратегия разрешит диспут. Прежде чем перейти к судебной стратегии, надо задать следующие вопросы: будет ли такая стратегия нужной, возможной и полезной? Будут ли полученные преимущества больше, чем затраты и проблемы?

## **Прежде чем решиться обратиться в суд**

В первую очередь, подумайте, почему вы рассматриваете судебную стратегию:

- Нужно ли Вам защитить ваших членов от атак на их права?
- Вы хотите предотвратить негативные изменения?
- Вы хотите продвинуть позицию и интересы ваших членов?
- Вы видите возможность начать судебное дело отдельного работника, которое потом будет иметь последствия для более широкого сообщества неформальных работников?
- Вы в отчаянии и не видите другого выхода для продвижения?
- Ваши члены настаивают на том, чтобы идти в суд, и не представляется возможным уговорить их против этого пути?

Важно ясно знать задачи и желаемые последствия вашей судебной стратегии. Нет ничего хуже, если вас подталкивают к юридическому процессу, и, если вы в растерянности и не сможете снять давление с вас; или потому, что работники настаивают на том, чтобы продвигаться вперед, несмотря на показатели, что это будет неуспешное вложение для организации.

Во-вторых, используйте контрольный список для ответов на основные подготовительные вопросы. Вовлеките ваших работников в дискуссию. Используйте тех, кто обладает знаниями и экспертизой, чтобы помочь Вам в ответах на вопросы.



## Контрольный перечень 1: Перед переходом к судебной стратегии

Существуют ли законы /лазейки в законе, которые мы можем использовать?	
Использовали ли другие этот закон/судебную стратегию успешно?	
Есть ли сочувствующие и/или проявляющие к публике интерес юристы, готовые помочь?	
Дорого ли будет стоить подача дела в суд?	
Можно ли собрать достаточные ресурсы?	
Есть ли перспектива успеха?	
Не существует ли другого выхода?	
Будет ли стратегия иметь дополнительный положительный результат, т.е. мобилизацию членов?	
Будет ли стратегия иметь дополнительный негативный результат, т.е. демобилизацию членов?	

Выявив некоторые положительные и негативные результаты от использования судебной стратегии, рассмотрите более тщательно потенциальные преимущества или возможные проблемы. Прочитайте следующие заключения, сделанные из опыта организаций работников, чтобы дать вам идею.



### Опыт:

#### Преимущества и проблемы судебной стратегии

##### Возможные преимущества

- Возрастет оптимизм и энтузиазм членов
- Привлечет внимание к вступлению в организации/мобилизация среди окружающих членов
- Если стратегия успешна, то эффект может иметь немедленный успех и долговременную пользу для членов
- Может иметь преимущества для других работников в таких же позициях
- Дает гласность и статус работникам и организации
- Повышает самооценку работников

##### Возможные проблемы

- Работники преувеличивают успех стратегии
- Члены полагаются на случай и перестают бороться
- Организаторы делают акцент на технические и , юридические аспекты и забывают делать фокус на построение организации
- Члены теряют иллюзии из-за неудачи дела в суде
- Члены обвиняют организацию, если они не полностью удовлетворены
- Члены теряют интерес, поскольку процесс занимает много времени
- Теряют интерес, если это очень дорого и приводит к финансовым проблемам для организации
- Отнимает время от других организационных проблем



**СОВЕТ:** Постарайтесь не быть привязанным к юридическому мышлению. Всегда думайте как организатор. Как эта стратегия поможет

построить организацию? Как мы можем использовать закон как организационный инструмент?

## **Принятие коллективного решения**

Решение выходить с делом в суд является очень ответственным, и как индивидуальный организатор, не предполагает, что решение будет принято единолично, или только с работниками, вовлеченными напрямую. Судебные стратегии являются довольно рискованными для вашей организации и для ее финансов. Лидеры должны принять окончательное решение коллективно, используя процедуры принятия решений. Если вы уже рассмотрели все проблемы, затраты и преимущества судебных стратегий, и все же чувствуете, что вам нужно идти вперед, приготовьтесь обсудить позицию с лидерами в ваших структурах. Будьте готовы отчитаться работникам честно о решении организации. Это может быть исключительно трудным решением, если организация решит не выходить с судебным делом. Вам понадобятся качества сильного руководителя для управления гневом и разочарованием, которые, скорее будут направлены на вас!

## **Вовлечение членов**

Абсолютно необходимо, чтобы работники были полностью вовлечены в процесс решения, прибегнуть к суду, и до принятия решения, и во время, и после судебного дела. Если не консультироваться с членами регулярно, это может привести к полному разочарованию, демобилизации и гневу, особенно, если вы проиграли дело.

Обращайтесь к контрольному перечню на каждой стадии процесса, чтобы напомнить себе об этом ключевом принципе.



## Контрольный перечень 2: Вовлечение работников в судебные стратегии

<b>Перед судебным делом</b>	✓
Члены признают действительную необходимость этого судебного дела	
Члены коллективно оценивают последствия передачи дела, и к их мнению прислушиваются	
Члены принимают демократическое решение по делу	
Работники получают регулярные отчеты	
<b>При подготовке к судебному делу</b>	
Представители работников - это часть команды, которая занимается планированием и подготовкой	
Представители работников помогают выбирать юристов	
Представители работников включены во встречи с юристами	
Работники представляют аргументы и информируют юристов	
Юристы выступают на общем собрании работников	
<b>Во время судебного дела</b>	
Вы руководите юристами	
Работники показывают мощную поддержку, совместно посещая слушания суда	
Работники сами выступают свидетелями в суде	
Организаторы/лидеры дают подробные отчеты о ходе дела работникам	
Работники - часть процесса принятия решения по данному судебному делу	
Простые и короткие листовки регулярно готовятся и раздаются членам	
Гласность организуется через прессу, генеральные ассамблеи, демонстрации	
Поддерживается энтузиазм - избегайте длинных, затянутых процессов	
<b>После судебного дела</b>	
Проводятся полные, честные, ясные, отчетные собрания	
Результаты дела просто и ясно резюмируются на собрании членов	
Решение суда публикуется широко, особенно где были достигнуты успехи	
Работников вдохновляют оставаться позитивными и подготовиться к дальнейшей борьбе, особенно если дело проиграно	
Члены рассказывают другим работникам о победе и полученным урокам. Они используют это для образования, вербовки и мобилизации.	

## Управление фондами для судебного дела

Деньги могут быть источником конфликта и подозрения. Чтобы избежать этого, лидеры и организаторы должны обращаться с деньгами честно, открыто и профессионально. Поскольку юридические дела часто требуют больших затрат денег, поступающих из других ресурсов или, иногда, из членских взносов, опасность коррупции и **бесхозяйственности** высоки. Если существует финансовое решение, которое включает распределение денег работникам, возникает такая же опасность. Избегайте этих неприятностей:

- Составьте и утвердите бюджет.
- Отчитывайтесь за все собранные деньги.
- Назначьте квалифицированного бухгалтера, который выпускает регулярные финансовые отчеты.
- Удостоверьтесь, что все платежи **снабжены** чеками.
- Включите отчеты по доходам и расходам в ваши регулярные доклады членам.
- Составьте и утвердите критерии и процедуры для распределения денег, полученных в результате урегулирования.
- Составляйте ясные записи и выпускайте чеки при выплатах работникам.

## Выбор юриста

"NASVI вступал в отношения со многими юристами в различных штатах Индии, которые ознакомились с тем, как закон затрагивает интересы уличных торговцев. Мы обычно определяем настроенных за бедных и за защиту человеческих прав юристов для работы с ними, и мы приглашаем их на семинары и встречи, касающиеся проблем уличных торговцев, посылая им все материалы NASVI, и даже приглашаем их соединиться с NASVI"

*(Арбинд Сингх, Координатор NASVI Coordinator, Сенегал 2007 г.)*

Ваш выбор юриста или юридической компании очень важен. Сначала проверьте, есть ли юридическая фирма с государственными интересами, или НПО, которые специализируются на защите и расширении прав бедных и уязвимых граждан. Такие учреждения обычно берут к себе в штат симпатизирующих и преданных юристов. Они могут предоставить бесплатные юридические услуги и/или помочь со сбором денег, чтобы оплатить судебные издержки. В случае, если это не удастся, ищите юристов или юридические компании, которые имеют репутацию юристов, борющихся за права человека, и тех, кто имели дело с подобными судебными случаями. Обычно, вы получите эту информацию из вашей или другой организации. Поговорите с лидерами, организаторами или работниками, которые были напрямую связаны с судебными делами. Затем прочтите отчеты прессы, организаций и юридических компаний.

Обратите внимание на следующие качества юриста или ее/его юридической компании:

- Хорошая репутация в работе в этой сфере
- Признание со стороны организаций работников, властей, работодателей и приверженных к улучшению их жизни
- Сочувствие бедным и уязвимым в обществе, и преданных улучшению их жизни
- Желание говорить и слушать работников, а не только их лидеров
- Гендерная чувствительность; способность вдохновить работников-женщин говорить о своих проблемах
- Способность четко объяснить предмет и терпеливо отвечать на вопросы
- Испытывать уважение, и использовать знания и взгляды работников
- Взимание честной оплаты юридических услуг и возможность рассмотреть снижение платы



**СОВЕТ:** Не благоговейте перед вашими юристами. Они просто люди, делающие свою работу. Подходите к ним с доверием. Оспаривайте их мнение. Относитесь к юристам как к части команды, которая приносит различные, но однозначно, ценные, знания и опыт в решение общих проблем.

## Правовые стратегии

Организаторы чаще всего вовлечены в **защитные** правовые стратегии. Они должны защитить членов от нарушения их прав, или провозглашать их права. Многие организации также инициировали свои **активные** стратегии, чтобы, расширять права и защиту работников в своих секторах, или неформальных работников вообще в своей стране. Это обычно является проблемой для национальных организаций или сетей/альянсов или организаций.

Защитные и активные стратегии также **смыкаются**. Например, удачный судебный случай, который не дает возможности местным властям изгонять торговцев в одной части города могут помочь торговцам в другой части, или например, в другом городе. Успешная инициатива расширить охват трудового права на определенный сектор в неформальной экономике, станет базой для будущей защиты работников. Это важно для уверенности в будущих возможностях: увидеть и воспользоваться преимуществами расширения местных завоеваний более широко; искать пути для инициатив или участия в национальных стратегиях и кампаниях.

Организации используют **различные юридические** подходы в зависимости от срочности дела, **юридической системы**, **юридических** прецедентов и возможностей для успеха. Обращение к суду за судебным запретом или предписанием суда является один из наиболее общих защитных правовых стратегий. Организации используют эту стратегию во время кризиса, когда благополучие работников находится под угрозой,

такой, когда продавцы напуганы изгнанием с улиц или потерей мусорных коллекторов со свалок. Власти должны быть остановлены от подобного произвола!



**Опыт:**

### **Защитные правовые стратегии**

#### **Уличные фотографы выигрывают приостановление правового дела в Южной Африке**

В Дурбане муниципальная полиция постоянно преследовала людей, торгующих на улицах без разрешения. Юридический ресурсный центр (LRC) обнаружил, что не существовало закона, препятствующего торговцам заниматься торговлей без разрешения. Он решил выступить в суде с делом г-на Кхекла Хезекиель Вилакази, (Khehla Hezekiel Vilakazi), уличного фотографа.

Судья согласился с LRC. Он вынес приговор, в котором говорилось:

«Муниципалитету и его правоохранительным органам запрещено вмешиваться в любом подобном случае, как это было с (Кхекла Хезекиель Вилакази) все то время пока он занимается фотографией за плату ,на берегу моря, под контролем Муниципалитета;

Муниципалитет и его представители правоохранительных органов не имеют права конфисковать или удерживать фотооборудование или средства Vilakazi)».

*(StreetNet International, Заявление для прессы, 25 октября 2006 г.)*

#### **SEWA, Индия, использует внимание публики к судебному процессу для защиты прав женщин-торговцев**

«В день слушания, когда вся судебная комната была забита уличными торговцами со всех частей города, Судья спросил всех представителей власти, согласны ли они, что это вопрос, который заслуживает того, чтобы обе стороны сели и поговорили; и все согласились. Затем он заявил, чтобы на некоторое время уличных торговцев оставили в покое. Наступил момент ошеломляющей тишины, в зале суда. Затем, адвокат, представляющий Ахмедабад Муниципальный совет (АМС) выразил протест, говоря, что большое количество торговцев в городе (46000), добавляя, что было бы невозможно разрешить сидеть им, где они хотят. Но ответ судьи был окончательным, так как он махнул рукой и прервал речь адвоката ответной речью «Н- Е -Т». Нет. Никто не будет побеспокоен».

Это было результатом судебной тяжбы, начатой по инициативе SEWA от имени женщин-торговцев в Штате Гужарат. Продавцы по всему штату могут продолжать торговать без всякого беспокойства, та как стороны выработали взаимоприемлемые условия компромисса.

*(StreetNet International, заседание, Сенегал, 2007 г.)*

#### **Союз, представляющий интересы неформального транспорта в Замбии, обращается в суд для получения регистрации**

Недавно сформированный профсоюз неформальных работников, Союз работников автобусов и такси Замбии (ZBTWU), подали на регистрацию как профсоюз. Власти отклонили просьбу на основе того, что не было такой ассоциации в этой отрасли, которая выступала бы как работодатель с целью коллективных переговоров. Профсоюз обратился с просьбой к

Конгрессу Профсоюзов Замбии (ZCTU) с просьбой вмешательства. Генеральный секретарь обратился в Министерство Труда и социальной защиты с просьбой пересмотреть его решения. Опять последовал отказ. Перед Профсоюзом встала опасность прямой репрессии, или медленной смерти, так как профсоюз не имел статуса или защиты, которую принесли бы регистрация. Профсоюз, поддерживаемый ZBTWU, обратился к Министру в суде. Спустя несколько месяцев Профсоюз выиграл дело: и в настоящее время зарегистрированный профсоюз неформальных водителей автобусов и такси стал членом ZCTU.

*(Международная федерация транспортных работников, ITF, 2006, Создание организаций неформальных работников транспорта. Глобальное исследование проекта, содержательный отчет: Майк Шунгу (Mike Chungu,) WEAZ, июль 2007 г.)*

### **Уборщики мусора бросают вызов судебному запрету и защищают свое право на существование в Южной Африке**

«Она тащит самодельную повозку по улицам, спеша к мусорной свалке, чтобы вовремя успеть к ней. Она устала, и работа тяжелая, но это единственный способ, как она может заработать деньги для поддержки семьи. И таковы рассказы многих «переработчиков мусора», которые работают на различных мусорных свалках в Южной Африке. Они с трудом зарабатывают на свое существование, перерабатывая различные материалы, которые находят; и от этого зависит доход для поддержания их семей.

Мария Мортале и 138 других «переработчиков» мусора работают на шахте Мари Луиз Лэндфил Сайт в Добсонвилле, в Соуэто. Они восстанавливают такие материалы как бумага, пластик, стекло, материалы, жесь и картон для перепродажи. Все они безработны и занимались переработкой мусорных отходов из места свалки отходов с разрешения Waste Tech and the Greater Johannesburg Metropolitan Council (GJTMС).

Когда Waste Tech превратился в компанию PIKITUP, последняя компания выступили с обращением убрать всех переработчиков от мусорной свалки. PIKITUP в одностороннем порядке разорвало устное оглашение, которое было у переработчиков с Waste Tech, а затем передала переработку мусора одному своему сотруднику, который в свою очередь предложил покупать материалы по сниженной цене ежедневно. Цена был предложена намного ниже, чем наши клиенты зарабатывали от перепродажи переработанных материалов в день.

Сначала наши клиенты были в принудительном порядке убраны с шахты Мари Луиз Лэндфил Сайт и перестали заниматься переработкой мусора, подлежащего переработке, без судебного решения. Затем мы выступили с вызовов уничтожения против PIKITUP и города Йоханнесбург.

Адвокат Георг Бизос SC, оспорил дело в Высшем суде. PIKITUP затем выступил с еще одним заявлением, чтобы препятствовать нашим клиентам от переработки мусорных отходов со свалок. Мы противодействовали этому заявлению и мы победили».

«Городу Йоханнесбургу и компании PIKITUP было запрещено в одностороннем порядке изгонять наших клиентов с мусорной свалки; и было присуждено выплатить нашим клиентам сумму обоих обращений, в порядке R26 000,00 (\$ 38 000). Наши клиенты продолжили перерабатывать материал с Мари Луиз Лэндфил Сайт».

*(Юридический ресурсный центр, Годовой отчет, 2004 г., Йоханнесбург)*



## Опыт:

### Активные судебные стратегии

#### **Профсоюзная конфедерация Ганы ведет переговоры за распространение трудового права на неформальных работников**

Трехсторонние переговоры для улучшения устаревшего и фрагментированного трудового права были проведены в Гане. Одной из задач профсоюзной конфедерации Ганы было распространить важные защитные элементы, имеющиеся у формальных работников, на неформальных работников. Появившийся в результате Новый рабочий акт от 2003 года содержал специальное положение, относящееся к временным и случайным работникам. Он разрешает работникам получать привилегии от положений коллективного договора, такие как равная оплата за труд равной ценности, доступ к медицинскому обеспечению, доступному постоянным работникам, полную минимальную зарплату за дни присутствия (даже если погода препятствует работе) и за национальные праздники. В дополнение, временный работник, нанятый тем же самым работодателем на длительный период от шести месяцев и более должен считаться как постоянный работник.

*(Коаф Асемах, Заместитель Генерального секретаря, GTUC, 2004)*

#### **NASVI обеспечивает образование и информацию о правовых вопросах**

NASVI (Национальный альянс уличных торговцев Индии) собирает решения, относящиеся к уличным торговцам, и держит их в Центре документации, чтобы к ним можно было легко получить доступ. Они также издают юридические документы, которые легко понять. Они также перевели Национальную политику по уличным торговцам Индии на местные языки Индии. Они дают копии протоколов суда и вынесенных решений членам входящих организаций, и делают доступными результаты судебных процессов в СМИ.

*(StreetNet International, заседание, Сенегал, 2007 г.)*

#### **Надомные работники Таиланда предложили новый закон**

Хоумнет Таиланда составил законодательство для домашних работников и представил его в Комиссию труда в Парламенте. Содержание предлагаемого проекта:

- Обеспечить широкое определение домашнего работника
- Образовать Комитет заинтересованных лиц для разработки политики и закона, установить заработную плату и правила по охране труда, и рассматривать проблему развития домашних работников
- Создать для домашнего работника фонд развития для поддержки бизнеса, образованный для выполнения домашней работы и для развития организаций домашних работников
- Образовать комитет по решению диспутов и привлечь инспектора труда для обеспечения соответствия с законом

*(Homenet Thailand, Закон о Продвижении и защите домашних работников (проект), 2004 г.)*



## **7. Подготовка к конфликтам: общие рекомендации**

Как мы уже рассмотрели, существует много различных вариантов и идей для разрешения споров. При всем этом — подготовка является очень важной. Она может означать разницу между успехом и провалом. Последующий контрольный перечень вопросов может послужить вам руководством для подготовки большинства методов разрешения споров.



### Контрольный перечень 3: Подготовка к процессу разрешения конфликтов

	✓
Мне ясно, какие вопросы обсуждаются в данном конфликте	
Я провел полный анализ рисков, преимуществ, затрат, возможных последствий дальнейшего продвижения к решению конфликта с работниками и лидерами	
У меня есть мандат от членов идти вперед в решении конфликта	
Я следовал процедурам принятия решения в моей организации, и у меня есть мандат продолжать	
Имеются достаточные ресурсы в наличии, а также практика управления ресурсами	
Я изучил, существуют ли процедуры конфликтов, в законодательстве, соглашениях или в общей практике	
Я выяснил, какие применяются законы и нормативные документы	
Я читал и говорил с членами об аналогичных конфликтах	
Я выявил подходящих и сочувствующих кандидатов для работы, т.е. юристов, и посредников	
Я принимал советы от соответствующих людей/организаций	
У меня есть полная письменная история всех событий, которые привели к конфликту	
Я собрал необходимые документы, которые могут понадобиться в качестве доказательства	
Я говорил и информировал работников и других представителей, которые в курсе вопроса или могут выступить свидетелями	
Я представляю регулярные отчеты членам, которые вовлечены в конфликт	
Я работаю с командой представителей работников	
Я удостоверился, что женщины включены в команду и что их проблемы учитываются	
Мы практиковались, как представить данное дело	
Я не поднимал нереалистичные ожидания на встрече с членами	
Я убеждаюсь, как расширяются права и возможности работников в процессе; и мы не теряем контроль над «экспертами»	
Я мобилизовал членов и других работников и организации для нашей поддержки	



## Учебные мероприятия

### Мероприятие 1: Выбор метода разрешения конфликта

#### Цель

Помочь выбрать и составить план наиболее подходящего способа разрешения конфликта

#### Задача

В небольших группах:

1. Поделитесь своим опытом о конфликтах, в которые вы были вовлечены.
2. Из вашего опыта, выберите один конфликт, который, как вы думаете, мог бы быть решен более успешно, если бы вы использовали другой метод. Или выберите текущий конфликт.
3. Расскажите, как вы будете решать данный конфликт?
  - Какой метод или процедуру вы используете?
  - Почему эта процедура более приемлема?
  - Какие шаги Вы предпримете для подготовки к конфликту?
  - С какими проблемами Вы встретитесь?
4. Суммируйте ваши ответы на вопросы 3 и 4 на отдельном плакате. Выберите кого-нибудь для в качестве докладчика.



## **Учебные мероприятия**

### **Мероприятие 2: Разработка процедуры диспута**

#### **Цель**

Создайте возможные условия для разработки ситуации разрешения спора

#### **Задача**

Работайте с партнером из вашей организации:

1. Определите работодателя, представителя власти или другого человека/группу, которых можно в данный момент вовлечь в диспут, или в скором будущем.
2. Используя закон естественной справедливости, и основываясь на идеях этого пособия, составьте предложенную процедуру диспута, которая будет обсуждаться на переговорах с персоной/учреждением, которые вы определили ранее.
3. Напишите три основных момента вашей предложенной процедуры. Прикрепите свои предложения процедуры на стену. Поделитесь и сравните свое предложение с другими в группе.

## Литература и источники

Chikarmane, Poornima and Narayan Laxmi, Organising the Unorganised: A Case Study of the Kagad Kach Patra Kashtakari Panchayat (Trade Union of Waste-pickers).

[http://www.wiego.org/program\\_areas/org\\_rep/case-kkpkp.pdf](http://www.wiego.org/program_areas/org_rep/case-kkpkp.pdf)

International Federation of Workers' Education Associations (IFWEA), 2006, Building Democratic Workers' organisation and Representation in the Informal Economy. A manual in two parts.

International Transport Workers' Federation, ITF, 2006, Organising Informal Transport Workers: Global Research Project, Overview Report.

[www.itfglobal.org/education/Edu-Research.cfm](http://www.itfglobal.org/education/Edu-Research.cfm)

International Trade Union Confederation, OnLine Bulletins and Spotlight Interviews, various. [www.ituc-csi.org](http://www.ituc-csi.org).

Legal Resources Centre and Legal Resources Trust (South Africa). 2004. Access to Justice: Please LetUs Pikitup. Legal Resources Centre Annual Report, 2003-2004, Johannesburg

StreetNet News, various. [www.streetnet.org.za/english/page5.htm](http://www.streetnet.org.za/english/page5.htm)

StreetNet International, Report on the StreetNet meeting on collective bargaining in the informal economy and laws and litigation strategies in street vending sector, Senegal, March 2007

[www.streetnet.org.za/english/collectivebargaining.htm](http://www.streetnet.org.za/english/collectivebargaining.htm)

## Сайты в Интернете

[www.wiego.org](http://www.wiego.org)

[www.wiego.org](http://www.wiego.org) [labour law page to add ref](#)

[www.ituc-csi.org](http://www.ituc-csi.org)

[www.sewa.org](http://www.sewa.org)

[www.sewaacademy.org](http://www.sewaacademy.org)

[www.streetnet.org.za](http://www.streetnet.org.za)

[www.homenetsouthasia.org](http://www.homenetsouthasia.org)

[www.homenetseasia.org](http://www.homenetseasia.org)

[www.ilo.org](http://www.ilo.org)

[www.ifwea.org](http://www.ifwea.org)

[www.cawinfo.org](http://www.cawinfo.org)

[www.global-labour.org](http://www.global-labour.org)

[www.ditsela.org.za](http://www.ditsela.org.za)

[www.domesticworkersrights.org](http://www.domesticworkersrights.org)

[www.waronwant.org](http://www.waronwant.org)

### **Источники материалов**

Южноафриканский Институт развития образования, обучения и поддержки труда (DITSELA) обладает значительным массивом образовательных материалов местных и международных профсоюзов, которые широко использовались при подготовке настоящего издания. Для получения доступа к этим материалам просьба обращаться по адресу [info@ditsela.org.za](mailto:info@ditsela.org.za)

## **ПРИМЕЧАНИЯ**

## **ПРИМЕЧАНИЯ**



