

ТРУД

ПРАВА ЧЕЛОВЕКА В МИРЕ ТРУДА
ПРАВО НА ТРУД И ПРАВА ЧЕЛОВЕКА,
КАСАЮЩИЕСЯ ТРУДА

*“...Всеобщий и прочный мир
может быть
установлен только
на основе социальной
справедливости...”*

**УСТАВ МЕЖДУНАРОДНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА**

ПРИМЕР

Ужасные условия труда в зонах свободной торговли

Ксяо Шен – девочка из маленькой деревни Зхонгян в центральном Китае – жила в суровых условиях. У нее почти не было риса для еды и никаких перспектив на будущее. День за днем она была вынуждена работать на коленах в глубокой воде, помогая отцу в выращивании риса.

Однажды она решила уйти. Она слышала о лучшем, чужом, далеком месте где-то за запретными горами. И однажды утром, не дожидаясь рассвета, она и несколько ее друзей, которые разделяли ее мечты о лучшей жизни, покинули дом. После дороги длиной в две тысячи километров, нескончаемых дней напряжения, страхов и бесчисленных слез, они достигли своей цели – города Шенжен, зоны свободной торговли на юге Китая около границы с Гонконгом. Они надеялись найти работу, заработать денег и осуществить свои мечты. Ксяо Шен познакомилась с двумя бизнесменами по имени Хуанг Гуогуанг и Лао Жаокуан, которые нанимали работников для своей “Ремесленной фабрики Жили”, производящей игрушки. Ксяо Шен была одним из 472 работников, и вскоре она осознала, что находится в еще худшем положении, чем она была в своей маленькой деревне. С рассвета до заката она выполняла тяжелую, монотонную работу на фабрике Жили за нищенскую

заработную плату, достаточную только для того, чтобы выжить (26-40 евро в месяц!). Бизнесмены боялись того, что работники будут красть товар, поэтому фабрика была построена как тюрьма, где работники жили 24 часа в сутки. Все окна были зарешечены, а все запасные выходы заблокированы. Представители государственной власти были подкуплены, чтобы они не обращали внимания на эти условия.

День за днем Ксяо Шен жила за решеткой, не имея возможности покинуть здание, не имея возможности вести нормальную жизнь и не имея собственного жизненного пространства. После обеда 19 ноября 1993 года возник пожар, и огонь распространился по всему зданию с неконтролируемой скоростью. В здании хранились очень огнеопасные химикаты, потому оно превратилось в кошмарный ад. Ксяо Шен и остальные отчаянно пытались спастись от огня – но как? Все окна были зарешечены, а все двери закрыты. Двести мужчин и женщин, многим из которых не было и 16 лет, были буквально захвачены в огне и кричали о спасении. Ксяо Шен смогла сломать одно из зарешеченных окон на втором этаже и встала перед выбором: прыгать или сгореть заживо. Она решила прыгать и сломала обе лодыжки – но она выжила.

87 человек погибли в этот день, и более 47 были серьезно ранены.

ИСТОЧНИК:

ЭТА ИСТОРИЯ, РАССЛЕДОВАННАЯ ДВУМЯ ЖУРНАЛИСТАМИ – КЛАУСОМ ВЕРНЕРОМ (KLAUS WERNER) И ХАНСОМ ВАЙССОМ (HANS WEISS) – АДАПТИРОВАНА ИЗ ИХ ПУБЛИКАЦИИ “ЧЕРНАЯ КНИГА ИЗВЕСТНЫХ КОМПАНИЙ” (“BLACK BOOK ON BRAND COMPANIES”). МЕЖДУНАРОДНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА И НПО ОЗАБОЧЕНЫ ПЛОХИМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА В ТАК НАЗЫВАЕМЫХ “ЗОНАХ СВОБОДНОЙ ТОРГОВЛИ”.



ВОПРОСЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ

- Какие права человека были нарушены условиями, в которых Ксяо Шен была вынуждена работать?
- Какие основные проблемы связаны с правом на труд?
- Какие меры могут быть предприняты на международном уровне для улучшения перспектив или, по крайней мере, условий труда таких работников, как Ксяо Шен?

НЕОБХОДИМО ЗНАТЬ



1. “МИР ТРУДА В 21 ВЕКЕ”

Новые технологии и глобальный обмен информацией потенциально могут трансформировать мир труда даже в большей степени, чем индустриальная революция.

Из-за продолжающейся индустриализации в 20 веке мы стали свидетелями дальнейшего упадка сектора сельского хозяйства и растущей важности сектора услуг. Либерализация мирового рынка и “цифровая революция” означают, что в глобальной экономике появилось намного больше возможностей.

Эта **новая глобальная экономика** требует высоко специализированных работников, хорошо подготовленных, гибких и высоко мотивированных, а также желающих быстро адаптироваться к текущим требованиям рынка. Работники вынуждены справляться с увеличивающимся стрессом и меняющимися условиями труда в свете ускоренных технологических и структурных изменений. Все больше людей работают не полный рабочий день, работают сами на себя или сталкиваются с нестабильными условиями работы. В этом отношении глобализация обнажает социальные различия между людьми с образованием, навыками и мобильностью, что позволяет им процветать в интегрированной мировой экономике, и людьми без всего этого. Новое неравенство и небезопасность приводят к тре-

ниям между различными секторами общества. Усилившаяся в результате либерализации торговли конкуренция и финансовые режимы вынуждают компании снижать затраты на производство. Для того, чтобы достигнуть этих целей, они могут или уменьшить затратный фактор “работы” в производстве путем автоматизации, упразднения труда человека, или переместить производство в страны с низкой заработной платой, где социальные стандарты гораздо ниже. В целом, оплата и условия труда могут снижаться. Последствиями этого слишком часто становятся эксплуатация, принудительный или детский труд. Явление “глобализации” оказывает влияние на людей во всех частях мира, но его позитивные результаты распределяются неравномерно. Однако, возможности государств по смягчению негативных эффектов снижения торговых барьеров уменьшаются, в основном из-за новых “глобальных игроков” - транснациональных корпораций.

Социальное измерение глобализации должно стать основной заботой международной политики. Сейчас, более чем когда-либо, необходимо развивать социальные стандарты и права человека на международном уровне для обеспечения социальной стабильности, мира и развития, чтобы придать глобальной экономике человеческое лицо.

Труд и безопасность человека

Социальная и экономическая безопасность – важный аспект безопасности человека. В этой связи право на труд и трудовые права играют существенную роль в достижении безопасности человека. Люди, у которых нет доступа к труду, зависят от социальной помощи или вообще не имеют перспектив. Право на труд как стандарт прав человека выходит за рамки обеспечения выживания, потому что для усиления безопасности человека не достаточно простого удовлетворения базовых потребностей. Права трудящихся обеспечивают достойные условия труда, а также защищают от дискриминации и эксплуатации на рабочем месте. Труд не только должен обеспечивать выживание и благополучие, но также относится к взаимоотношениям и участию человека в обществе. Он также тесно связан с самоопределением, самоуважением, самореализацией, и потому – с достоинством человека. Кроме того, что безработица и запрет профессиональных союзов приводят к личной уязвимости, опасным, нездоровым или несправедливым условиям труда, они также являются причинами волнений, а значит создают небезопасность и нестабильность в обществе. По этим причинам реализация стандартов достойного труда без эксплуатации является условием для укрепления безопасности человека.

Для того, чтобы понять, как человеческое измерение труда стало важным, необходимым

“ВЗГЛЯД В ИСТОРИЮ”

Нельзя недооценивать роль социальной справедливости и справедливых условий труда в содействии миру и развитию. Несправедливость, трудности и лишения, связанные с работой, обязательно ведут к недовольству. Признание того, что достойный труд является непременным условием достоинства человека – это в основном результат борьбы трудящихся за свои права. Как следствие, права трудящихся с 1919 года стали закрепляться в трудовом законодательстве МОТ и в стандартах ООН после Второй мировой войны.

18 век: Идея о том, что труд – это фундаментальное право всех членов общества, была изначально выдвинута в требованиях **Французской революции**. Чарльз Фурье, социальный философ-утопист, первым использовал термин “право на труд” и отметил важность труда не только для социального, но и для психологического благополучия личности. Он утверждал, что государства обязаны предоставлять равные возможности, и пришел к выводу, что реализация этого права требует полной реорганизации общества.

В социалистических теориях мы также сталкиваемся с этой точкой зрения на право на труд; ее развивали и коммунистические государства. Поэтому можно сказать, что право на труд является скорее “социалистической традицией”.

19 век: Индустриальная революция привела к созданию рабочего класса – социальной группы, зависящей от наемного труда из-за отсутствия средств производства. Рабочих эксплуатировали, и они страдали от опасных условий труда на фабриках, текстильных мануфактурах и шахтах. Обнищание рабочих привело к росту солидарности, и они начали организовываться (Карл Маркс и “Пролетарии всех стран, соединяйтесь!”).

Постепенно голоса рабочих становились громче, и их ситуация все больше становилась достоянием общественности. Из-за давления первых **профсоюзов** в некоторых странах были приняты реформистские законы, касающиеся продолжительности рабочего дня и условий труда. Однако, продолжающиеся волнения среди рабочих оказывали давление на промышленников и государства, чтобы они принимали дальнейшие меры.

20 век: Некоторые промышленники предложили установить общие международные стандарты во избежание сравнительных пре-

имуществ наций, игнорирующих стандарты труда; наконец, в 1905 и 1906 годах были приняты первые две международные конвенции в области труда. Инициативы по разработке и принятию дальнейших конвенций были прерваны Первой мировой войной.

Версальский договор, закончивший войну, *на международном уровне* признал взаимозависимость условий труда, социальной справедливости и всеобщего мира, предусматривая создание **МОТ** в качестве механизма для установления международных стандартов в сфере труда и работы.

В этой связи была разработана и усилена концепция труда как человеческой ценности, социальной необходимости и средства для саморазвития.

В 1919-1933 годах МОТ разработала сорок конвенций, касающихся широкого спектра относящихся к труду вопросов.

Обвал рынка ценных бумаг в 1929 году, известный как “черная пятница”, привел к серьезному регрессу. Он вызвал сильный спад в экономике, сопровождавшийся безработицей значительных масштабов. Последовали демонстрации и мятежи безработных. В Германии мировой экономический кризис сменился глубоким политическим кризисом, что способствовало к приходу к власти Адольфа Гитлера и в результате привело ко Второй мировой войне.

После Второй мировой войны: Организация Объединенных Наций постепенно включила экономические и социальные проблемы в свои цели и программы для создания нового мирового порядка и предотвращения повторения этой ситуации.

Связь между трудом и достоинством человека была особо отмечена в *Декларации о целях и задачах Международной организации труда*, принятой в Филадельфии в 1944 году (известная как «Филадельфийская декларация», включенная в Устав МОТ в 1946 году), которая провозгласила, что «труд не является товаром», и что «все люди ... имеют право добиваться своего материального благосостояния и своего духовного развития в условиях свободы и достоинства, экономической устойчивости и равных возможностей».

Это также было провозглашено в папской энциклике «*Laborem Exercens*» 1981 года, которая усилила положение рабочих как субъектов, а не объектов, с философской и религиозной точек зрения.

МОТ и ООН сделали многое для улучшения положения трудящихся во всем мире. Однако, в настоящее время в свете глобализации экономики новые вызовы и новые виды небезопасности требуют новых и более сложных решений.

«Достойный труд сегодня является глобальным требованием, которое предъявляется политическим и экономическим лидерам во всем мире. Многое в нашем общем будущем зависит от того, как мы ответим на этот вызов.»

МОТ, 1999 ГОД

2. ОПРЕДЕЛЕНИЕ И ОПИСАНИЕ ВОПРОСА

Среди примеров нарушений прав человека, касающихся труда – работающие в угольных шахтах дети, лишённые свободы деятели профсоюзов, разновидности современного рабства, такие как долговой труд или коммерческая сексуальная эксплуатация детей. С этой точки зрения права человека также занимают проблемами плохих условий труда, как, например, нездоровая или опасная среда или эксплуатационная продолжительность труда. Вопросы в рамках этой темы включают в себя и защиту особо уязвимых групп в мире труда, например, женщин и мигрантов. И, наконец, необходимо принимать во внимание связь между достоинством человека, безопасностью человека и достойными условиями труда. Ниже рассмотрены два основных международных механизма защиты права на труд и прав трудящихся – система МОТ и Международный билль о правах человека.



МЕЖДУНАРОДНОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО
Международная организация труда (МОТ)
 Международная организация труда была создана в 1919 году. Она была учреждена в основном для выражения растущей озабоченности о необходимости социальных реформ после Первой мировой войны. Она основана на сильном убеждении, что нищета опасна для процветания и безопасности во всем мире, и имеет целью улучшение условий для всех работающих людей в мире без дискриминации по признаку расы, пола или социального происхождения.
 В 1947 году МОТ стала первым специализированным учреждением в системе Организации Объединенных Наций, а в 1969 году ей была присуждена Нобелевская премия мира.

МОТ имеет уникальную для ООН **трехстороннюю структуру**, в рамках которой принимаемые ее органами решения отражают взгляды **нанимателей** и **рабочих**, а также **государств**.

МОТ:

- разрабатывает меры и программы по содействию реализации основных прав человека, улучшению условий труда и жизни и расширению возможностей для занятости;
- разрабатывает международные принципы

(конвенции и рекомендации) в этих сферах и проводит мониторинг их применения на национальном уровне;

- осуществляет широкую программу технического сотрудничества для помощи странам в проведении в жизнь этих мер.

МОТ разработала более 180 конвенций, закрепляя стандарты в таких сферах как условия тру-

да, безопасность и здоровье труда, социальное обеспечение, политика занятости и профессиональное обучение, предоставление защиты женщинам, мигрантам и коренным народам.

Только небольшая часть конвенций МОТ обычно считается **базовыми конвенциями по правам человека**. Ниже вы можете познакомиться со списком этих наиболее важных конвенций МОТ вместе со статусом их ратификации.

Самые важные конвенции МОТ

Ратификация основополагающих конвенций Международной организации труда (по состоянию на 15 марта 2004 года)

Принцип	Конвенции	Количество ратифицировавших стран
Свобода объединений и защита права объединяться в профсоюзы и вести коллективные переговоры	Конвенция 87 (1948)	142
	Конвенция 98 (1949)	154
Минимальный возраст для приема на работу	Конвенция 138 (1973)	132
Запрет принудительного труда	Конвенция 29 (1930)	163
Конвенция 105 (1957)	158	158
Право на равное вознаграждение и запрет дискриминации в области труда и занятий	Конвенция 100 (1951)	161
	Конвенция 111 (1958)	159

ИСТОЧНИК:
МОТ, 2004 ГОД

В ответ на новые вызовы, брошенные глобализацией, 18 июня 1998 года МОТ приняла **Декларацию об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизме ее реализации**. Она четко определяет, какие трудовые стандарты или права рабочих являются фундаментальными, а именно основополагающие конвенции МОТ в таблице выше. Она стала первым шагом в тщательно направляемых международных усилиях по решению данных проблем. Она отражает приверженность государств общим ценностям, закрепленным в некоторых сводах правил, составляющих “социальный минимум”.

Декларация обязательна для всех членов МОТ, независимо от того, ратифицировали ли они соответствующие конвенции. Государствам, которые не ратифицировали основополагающие конвенции, предлагается подать отчеты о прогрессе реализации принципов, закрепленных в Декларации.

Каждые четыре года МОТ публикует всемирный отчет о прогрессе в реализации фундаментальных принципов всеми государствами-членами, который является основой для оценки эффективности мер, предпринятых в предыдущий период.



ПРАВА ЧЕЛОВЕКА, КАСАЮЩИЕСЯ ТРУДА, В МЕЖДУНАРОДНОМ БИЛЛЕ О ПРАВАХ ЧЕЛОВЕКА

Всеобщая декларация прав человека

Всеобщая декларация прав человека содержит широкий перечень прав человека, касающихся труда. Все эти права получили дальнейшее развитие в пактах, которые сделали их обязательными для государств-членов. Ниже приводятся выдержки из ВДПЧ, описывающие соответствующие права, которые впоследствии будут рассмотрены подробнее.

“Никто не должен содержаться в рабстве или подневольном состоянии... Каждый человек имеет право на свободу мирных собраний и ассоциаций... Каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы. Каждый человек, без какой-либо дискриминации, имеет право на равную оплату за равный труд. Каждый работающий имеет право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи, и дополняемое, при необходимости, другими средствами социального обеспечения. Каждый человек имеет право создавать профессиональные союзы и входить

в профессиональные союзы для защиты своих интересов. Каждый человек имеет право на отдых и досуг, включая право на разумное ограничение рабочего дня... Каждый человек имеет право на такой жизненный уровень, который необходим для поддержания здоровья и благосостояния его самого и его семьи... и право на обеспечение на случай безработицы, болезни... инвалидности... или иного случая утраты средств к существованию...”

ВСЕОБЩАЯ ДЕКЛАРАЦИЯ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА,
СТАТЬИ 4, 20, 23, 24 И 25

Международный пакт о гражданских и политических правах

Свобода от рабства

Статья 8 МПГПП гласит, что *“Никто не должен содержаться в рабстве... Никто не должен принуждаться к принудительному или обязательному труду...”*

Хотя рабство и принудительный труд осуждаются всеми, они существуют в различных формах и сегодня. Часто они глубоко уходят корнями в идеологические соображения или в наследие традиционных культур. Согласно МОТ, они напрямую связаны с недемократическими структурами. Миллионы мужчин, женщин и детей во всем мире вынуждены жить в рабстве. Хотя эта эксплуатация часто не называется рабством, условия все те же. Раб:

- принуждается работать – на основании психической или физической угрозы;
- находится во владении или под контролем “нанимателя” обычно на основании психических или физических издевательств или угроз;
- дегуманизован, с ним обращаются как с товаром, продают и покупают как “собственность”;
- скован физически или ограничен в свободе передвижения.



Какие виды рабства существуют сегодня?

Долговой труд – ему подвержены, по крайней мере, 20 миллионов людей во всем мире. Люди становятся долговыми работниками, когда берут заем, по своей воле или в результате мошенничества, в размере, например, стоимости лекарства для больного ребенка. Для того, чтобы вернуть долг, они вынуждены работать много часов в день, семь дней в неделю, 365 дней в году. В качестве “оплаты” они получают базовую еду и кров, но могут никогда не выплатить долг, который может передаваться по наследству нескольким поколениям.

Принудительный труд – затрагивает людей, которых незаконно нанимают государства, политические партии или частные лица, и кото-

рые вынуждены работать – обычно под угрозой насилия или другого наказания.

Наихудшие формы детского труда – относятся к детям, которые работают в эксплуатационных или опасных условиях. Десятки миллионов детей во всем мире работают полный рабочий день, лишены образования и отдыха, которые являются очень важными для их личного и социального развития.

Коммерческая сексуальная эксплуатация детей – дети эксплуатируются за свою коммерческую ценность путем проституции, торговли и порнографии. Их часто похищают, покупают или принуждают выходить на сексуальный рынок.

Торговля людьми – связана с перемещением и/или торговлей людьми, обычно женщинами и детьми, с помощью силы или обмана для получения экономической выгоды. Часто женщин-мигрантов путем обмана или применения силы вынуждают работать дома или заниматься проституцией.

Ранние и принудительные браки – затрагивают женщин и девочек, которые выходят замуж, не имея выбора, и вынуждены жить в рабстве, которое часто сопровождается физическим насилием.

Традиционное или “крепостное” рабство – представляет собой куплю-продажу людей. Их часто похищают из дома, наследуют или дарят.

ИСТОЧНИК:
ANTI SLAVERY, 2002 ГОД

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (МПСЭКП)

Право на труд

Статья 6 МПСЭКП закрепляет право на труд, которое включает в себя право каждого человека на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается. Меры, которые должны быть приняты ... в целях полного осуществления этого права, включают программы профессионально-технического обучения и подготовки.

Труд: право или обязанность?

Зачем нам нужно право человека на что-то, что является обязанностью, касающейся напряжения и психических и физических усилий? Из-за этих негативных последствий часто существует путаница в отношении концепции права на труд. Но труд тесно связан с достоинством человека и его участием в обществе, в то время как безработица может привести к глубокой неудовлетворенности и даже депрессии. Труд также может быть средством самореализации и вносит вклад в развитие личности.

Право на труд обеспечивает, чтобы никто не был исключен из мира труда как такового, т.е. данное право в основном предполагает доступ к труду, а также защиту от несправедливого

увольнения. Однако, оно не включает в себя гарантии работы; в действительности, безработица существует во всех государствах, но правительства должны принимать все возможные меры для постепенного достижения полной реализации данного права (Статья 2 МПСЭКП).

Право на справедливые и благоприятные условия труда

Статья 7 МПСЭКП: Государства-участники ... признают право каждого на ... справедливые и благоприятные условия труда, обеспечивающие справедливую зарплату и равное вознаграждение за труд равной ценности без какого бы то ни было различия; удовлетворительное существование ... условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены; одинаковую для всех возможность продвижения в работе...; отдых, досуг и разумное ограничение рабочего времени...

Данная статья, помимо прочего, предусматривает минимальное вознаграждение, гарантирующее достойную жизнь, а также справедливые и благоприятные условия труда. Она тесно связана с большим количеством принятых МОТ конвенций, которые также используются Комитетом по экономическим, социальным и культурным правам для конкретизации обязанностей государств в соответствии с настоящим положением.

Право создавать и вступать в профессиональные союзы

Статья 8 МПСЭКП: ... *Государства-участники признают право каждого человека создавать профессиональные союзы и вступать в таковые по своему выбору ... для осуществления и защиты своих экономических и социальных интересов; право на забастовки ...*


Объединение в организации всегда было для людей средством усиления своей безопасности, будь то на рабочем месте, в сообществе или в нации.

Ст. 8 МПСЭКП: тесно связана с правом на свободу ассоциаций. Право на ведение коллективных переговоров делает свободу ассоциаций эффективной в мире труда. Эти права считаются такими важными, потому что они часто являются ключом к реализации других фундаментальных трудовых прав. Однако, в их отношении не всегда выражается такая же публичная приверженность или определенность, как, например, в отношении борьбы против детского труда.

Права на равенство в обращении и на недискриминацию

При обсуждении относящихся к труду прав нельзя не вспомнить положения о принципах недискриминации и равенства в обращении. Правила недискриминации и равенства в обращении распространяются на все право со-

циальных прав. Необходимо обращать особое внимание на нормы, обеспечивающие равное отношение к женщинам на рынке труда.

 Модуль “Права женщин”

Важной вехой в признании равных прав женщин на доступ к экономическим возможностям стало принятие Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (CEDAW) – международного инструмента, закрепляющего также репродуктивные права женщин. Для предотвращения дискриминации в отношении женщин на основании замужества или материнства и для обеспечения их права на труд государства-участники обязаны запретить увольнение на основании беременности или отпуска по родам и уходу за ребенком, а также запретить дискриминацию на основании замужества. Более того, они обязаны ввести отпуск по родам и уходу за ребенком с оплатой или сравнимыми социальными пособиями без потери предыдущей работы.

Уровни обязательств

Конечная эффективность международных инструментов всегда зависит от мер, принимаемых государствами для исполнения своих международных юридических обязательств. Обязанности государств в отношении вышеуказанных прав включают:

➤ Обязанность уважать:

Самая базовая обязанность заключается в том, что государства уважают свободу от рабства и принудительного труда. Другой очень важный аспект – уважение свободы ассоциаций, объединяться и создавать профсоюзы. Данные права часто нарушаются, так как они имеют потенциал создания давления на государства для реализации других важных прав работников.

➤ Обязанность защищать:

Государства-участники обязаны принимать минимальные стандарты, ниже которых не должны падать условия труда ни одного работника. Право на труд предполагает защиту от несправедливого увольнения. В любом случае государства должны обеспечивать защиту от дискриминации в доступе к труду.

➤ Обязанность содействовать:

Что касается труда, данная обязанность означает обязанность способствовать доступу к труду, предоставление профессионального обучения и учреждений подготовки.

➤ Обязанность реализовывать:

Хотя право на труд в этом отношении часто понимается неправильно, оно не предполагает гарантии работы каждому, а призывает государство принимать меры для достижения

устойчивого экономического, социального и культурного развития и полной и продуктивной занятости.



3. МЕЖКУЛЬТУРНЫЕ ТОЧКИ ЗРЕНИЯ И СПОРНЫЕ ВОПРОСЫ

В рамках международной юридической основы при реализации права на труд необходимо принимать во внимание институциональные и связанные с развитием различия людей, которые приобретают разный опыт при все растущей схожести мира труда. Известная притча о рыбаке – хороший пример того, что “труд” имеет разную ценность в разных культурных окружениях и что меры, изменяющие структуру труда, должны быть хорошо сбалансированы.

Притча: Рыбак

Однажды поздним утром рыбак лежал на прекрасном пляже, его сети были разложены на песке, а он наслаждался теплом солнца, изредка поглядывая на сверкающие голубые волны.

Примерно в это время на пляж пришел турист. Он заметил рыбака, лежащего на пляже, и решил узнать, почему он отдыхает вместо того, чтобы тяжело работать для содержания себя и своей семьи.

“Таким образом вы не наловите много рыбы”, – сказал турист, – “нужно старательнее работать, а не лежать на пляже!”

Рыбак посмотрел на него, улыбнулся и ответил: “А зачем? Что мне с этого будет?”

“Ну, вы сможете купить больше сети и поймать много рыбы!” – ответил турист.

“А что мне с этого будет?” – спросил, улыбаясь, рыбак.

Турист ответил: “Вы сможете заработать денег, сможете купить лодку, что поможет вам ловить еще больше рыбы!”

“А что тогда мне с этого будет?” – опять спросил рыбак.

Туриста начали немного раздражать вопросы рыбака. “Вы сможете купить еще большую лодку и нанять несколько человек, чтобы они на вас работали!” – сказал он.

“А что мне с этого тогда будет?”

Турист начал злиться. “Вы что, не понимаете? Вы можете собрать целый флот, плавать по всем океанам, а ваши работники будут ловить рыбу за вас!”

Но рыбак опять спросил: “А тогда мне что с этого будет?”

Турист покраснел от злости и начал кричать на рыбака: “Вы что, не понимаете? Вы станете таким богатым, что сможете никогда в жизни не работать! Вы сможете проводить все свое оставшееся время сидя на берегу, любуясь закатом. Вам ни о чем не надо будет заботиться!”

Все еще улыбаясь, рыбак посмотрел на него и сказал: “А как вы думаете, чем я сейчас занимаюсь?”

4. РЕАЛИЗАЦИЯ И МОНИТОРИНГ

Конвенции, ратифицированные государствами, обязательны для исполнения ими. Однако, эффективность международных инструментов зависит от готовности государств реализовывать их с помощью национального законодательства и соответствовать выводам органов мониторинга. Существуют ограниченные возможности применения санкций в отношении государств, нарушающих свои обязательства; часто исполнение зависит от “мобилизации стыда”. В глобальной экономике слабые механизмы реализации привели к призывам связать права человека, и особенно трудовые

права, с торговлей. Это открыло бы возможности для применения торговых санкций к государствам, нарушающим международные стандарты. Однако, этот вопрос вызывает много споров. Торговые санкции будут вынуждать государства принимать меры, например, по запрету детского труда, но обычно проблемы требуют гораздо более сложных решений.

Для реализации международных стандартов МОТ и ООН установили **различные процедуры: надзора и подачи жалоб.**

Государства-участники конвенций МОТ обязаны подавать периодические отчеты, которые анализируются и комментируются **Комитетом экспертов по применению конвенций и рекомендаций.** Отчеты данного Комитета затем передаются ежегодной Международной конференции труда. Хотя данная процедура может показаться достаточно “беззубым” инструментом для обеспечения реализации, с 1967 года было зафиксировано примерно 2000 изменений в национальных трудовых и социальных законодательствах в более чем 130 странах!

Кроме данного надзорного механизма, МОТ установила **две процедуры подачи жалоб** для обеспечения реализации трудовых стандартов. Первая позволяет организациям нанимателей

или работников подавать жалобу на государство-член. Вторая позволяет государству-члену подать жалобу в отношении другого государства-члена. После этого может назначаться комиссия по расследованиям. Выводы этих комиссий регулярно направляются соответствующим государствам.

Необходимо отметить, что кроме этих процедур, существует **Комитет по свободе ассоциаций**, изучающий жалобы о нарушениях прав профсоюзов. Жалобы могут подаваться в отношении *любого* государства, независимо от того, ратифицировало ли оно соответствующие конвенции. С момента своего создания в 1950-х годах, Комитет достиг определенных успехов: от внесения изменений в законы и восстановления на работе уволенных работников до освобождения лишенных свободы членов профсоюзов.

Комитет по экономическим, социальным и культурным правам является **учреждением ООН**, которое проводит мониторинг реализации положений МПСЭКП. В отличие от других органов по правам человека, основанных на международных договорах, он не был учрежден соответствующим инструментом, а получил свои полномочия по мониторингу реализации положений Пакта от ЭКОСОС. Он состоит из 18 независимых экспертов. Государства-участники Пакта каждые пять

лет обязаны подавать отчеты, описывающие судебные, политические и иные меры, принятые ими для гарантирования экономических, социальных и культурных прав. После анализа отчетов экспертами Комитета и после обсуждения с делегатами соответствующих государств Комитет излагает свои выводы в “заключительных замечаниях”. В нескольких случаях Комитет указывал на нарушения Пакта и впоследствии призывал государства воздержаться от дальнейших нарушений рассматриваемых прав.

Однако, частные лица и группы пока не могут подавать в Комитет формальные жалобы о нарушении своих прав.

ПОЛЕЗНО ЗНАТЬ



1. ХОРОШИЕ ПРИМЕРЫ

➤ Международная программа по искоренению детского труда (ИПЕС)

МОТ разработала Международную программу по искоренению детского труда (ИПЕС). Работая вместе с национальными правительствами и НПО, она разрабатывает специальные программы, принимая во внимание сложность вопроса и необходимость продуманных и последовательных методов для решения проблемы. Она должна найти альтернативы детскому труду, например, путем запуска программ для отрыва детей от труда и предоставления им возможностей образования, а их семьям – альтернативных источников дохода и безопасности. В течение десяти лет своего существования ИПЕС смогла увеличить поле своей деятельности с изначальных 6 до 82 стран в настоящее время.

Количество работающих детей в мире в возрасте 5-17 лет, 2000 год:

Возрастная группа	Соотношение работающих детей к общему числу населения (%)
5-9	12,2
10-14	23,0
Всего (5-14)	17,6
15-17	42,4
Всего (5-17)	23,0

источник:
МОТ

В сотрудничестве с Африканской футбольной конфедерацией и организаторами Африканского кубка наций (COCAN) по случаю чемпионата в Мали в 2002 году ИПЕС провела крупную кампанию для повышения осведомленности о проблемах детского труда. С помощью простого и доступного послания “Красная карточка детскому труду”, понятного любому человеку, знакомому с футболом, в кампании использовались различные средства: видео, популярная музыка и печать, распространяемые по телевидению, радио, через две международных авиакомпании и на самих футбольных матчах, чтобы охватить миллионы людей в Африке и за ее пределами. Мероприятия проходили на территории 21 Африканской нации, а национальные средства массовой информации в некоторых странах широко освещали кампанию. Только в Кении о кампании узнали 12 миллионов людей, а в Замбии – 5 миллионов. В некоторых африканских странах, таких как Египет и Гана, энтузиазм по поводу кампании был таким значительным, что она продолжала быть частью многих последующих национальных и местных футбольных соревнований и других общественных мероприятий.

ЗНАЕТЕ ЛИ ВЫ, ЧТО:

...примерно 250 миллионов детей в возрасте от 5 до 14 лет работают полный или неполный рабочий день. Это означает, что из 100 детей в мире 16 работают, чтобы выжить.

...почти половина из них, более 120 миллионов, работают полный рабочий день, каждый день, весь год.

...70% из них работают в сельскохозяйственном секторе.

...70% из них работают в опасной среде.

...из указанных 250 миллионов детей 50-60 миллионов в возрасте 5-11 лет работают, по определению, в опасных условиях, принимая во внимание их возраст и уязвимость.

...детский труд также распространен в развитых странах. Например, в Соединенных Штатах Америки более 230000 детей работают в сельском хозяйстве, а 13000 – на нелегальном производстве.

источник:
ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

➤ Кодексы корпоративного поведения, регулирующие труд и права человека:

Транснациональные корпорации уже не могут избежать ответственности за свои действия. Потребители и НПО оказывают на них существенное давление для того, чтобы они улучшали условия труда для своих рабочих. Все чаще это давление приводит к принятию кодексов корпоративного поведения, включающих вопросы прав человека, трудовых стандартов,

а также окружающей среды. Примеры, см. <http://www1.umn.edu/humanrts/links/sicc.html>

Самым ярким примером, наверное, являются “Условия ведения бизнеса и руководство для выбора стран” компании *Levi Strauss and Co.*, которые разработаны для использования подрядчиками и поставщиками компании. Они включают в себя, помимо прочего, положения о безопасности и здоровье труда, свободе ассоциаций, заработной плате и пособиях, рабочем времени, детском труде, принудительном труде и недискриминационных правилах приема на работу.

Эти усилия определенно положительно сказываются на социальных условиях, но часто они не нацелены на достижение высокого уровня стандартов, как, например, это предполагается международными инструментами в области прав человека, а скорее на стандарты национального уровня. Более того, отсутствуют эффективные системы их мониторинга. Таким образом, можно утверждать, что очень часто они реализуются лишь на словах. Однако, они являются шагом в правильном направлении – к усилению социальной ответственности.

➤ Маркировка товаров

Все чаще поощряется маркировка товаров, произведенных в соответствии с хорошими

социальными стандартами, поскольку это является вкладом в реализацию положительных социальных стандартов и защиту прав человека. Она позволяет потребителям влиять на производство путем использования “власти покупки” товаров в поддержку хороших стандартов. В настоящее время в 17 странах существуют инициативы по маркировке, в основном в Европе и Северной Америке. Среди продуктов уже маркируется кофе, какао, шоколадные плитки, апельсиновый сок, чай, мед, сахар и бананы.



Например, “**Rugmark**” является глобальной некоммерческой организацией, работающей над ликвидацией труда детей. Она предлагает образовательные возможности для детей в Индии, Непале и Пакистане. Маркировка RUGMARK гарантирует, что при производстве ковра не был использован незаконный детский труд.



Организация “Fairtrade Foundation” существует для обеспечения лучших сделок для изолированных и находящихся в невыгодном положении производителей третьего мира. Организация предоставляет потребительскую маркировку – знак FAIRTRADE – продуктам, которые отвечают международно-признанным стандартам честной торговли. Продукты с этой маркировкой

продаются в большинстве сетей европейских супермаркетов.

➤ Глобальный договор

“Давайте объединим возможности рынка с авторитетом универсальных принципов.”

КОФИ АННАН, ГЕНЕРАЛЬНЫЙ
СЕКРЕТАРЬ ООН

“Глобальный договор” (ГД) основан на идее, предложенной Генеральным секретарем ООН Кофи Аннаном в выступлении на Всемирном экономическом форуме 31 января 1999 года, который призвал деловые круги соблюдать всемирно поддерживаемые и подтверждаемые ценности. У возникающей тенденции корпоративной ответственности не было международной основы, которая помогла бы компаниям в разработке и продвижении глобального управления, основанного на ценностях. ГД восполнил этот пробел и был отлично воспринят деловыми кругами.

Он содержит 9 основных ценностей, касающихся прав человека, проблем труда и окружающей среды. Что касается труда, ГД содержит обязательства по исполнению самых базовых трудовых стандартов МОТ:



- свобода ассоциаций и эффективное признание права на коллективный договор;
- ликвидация всех форм принудительного и обязательного труда;
- эффективная ликвидация детского труда; и
- ликвидация дискриминации в отношении труда и занятости.

МОТ оказывает помощь в формулировании конкретных мер, необходимых для эффективной реализации этих стандартов.

Сайт в Интернете <http://www.unglobalcompact.org> предоставляет простой доступ к информации о принципах данной инициативы, включая список участвующих компаний. С момента начала сотни компаний и организаций присоединились к Глобальному договору.

Глобальный договор – это добровольный набор принципов. Хотя широко признается, что он является позитивным шагом в стимулировании корпораций действовать ответственно, некоторые сомневаются в том, может ли он эффективно реализовываться. Критики утверждают, что проблемами эффективности инициативы являются отсутствие юридически обязательных стандартов, независимых механизмов мониторинга и принудительной реализации, а также отсутствие ясности значений самих стандартов.

2. ТЕНДЕНЦИИ

• Зоны экспорта производства (ЗЭП)

Все больше стран для привлечения иностранных инвесторов создают так называемые зоны свободной торговли, которые предлагают освобождение не только от фискальных сборов, но и от обязанности соблюдать законы, которые защищают права трудящихся. Транснациональные компании извлекают выгоду из низких условий труда, но тем не менее рабочие стремятся в эти зоны, поскольку уровень зарплаты там все равно выше, чем уровень зарплаты за соответствующую работу за пределами этих зон. С другой стороны, другие условия труда могут быть еще менее удовлетворительными, например, проблемы безопасности и здоровья. Несоблюдение противопожарных правил, отсутствие установленных аптечек первой помощи и небезопасное оборудование – это только некоторые проблемы, которые могут возникнуть в ЗЭП. Условия определенно улучшились с возросшей общественной оглаской, однако проблемы остаются.

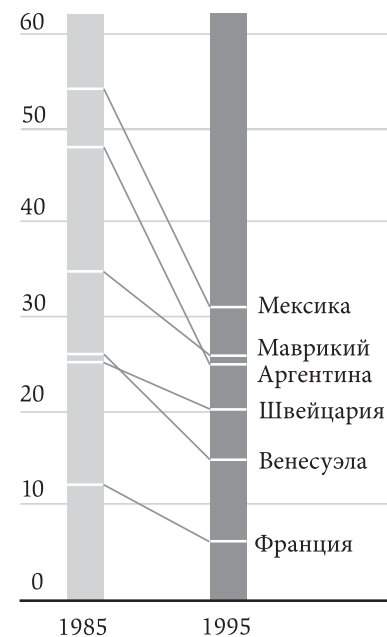
ЗЭП существуют в по крайней мере 70 странах. На 845 ЗЭП в мире трудятся 27 миллионов работников.

ИСТОЧНИК:
ПРООН, 2000 ГОД

• Упадок профсоюзов

Уменьшающееся членство в профсоюзах

Членство в профсоюзах в виде процентного соотношения работающих не в сельском хозяйстве:



ИСТОЧНИК:
МОТ, 1997 ГОД

В некоторых развитых странах членство в профсоюзах находится на беспрецедентно низком уровне. Например, в США только примерно 15% трудящихся являются членами профсо-

юзов. Власть профсоюзов гораздо слабее, чем она была в недавнем прошлом. В большинстве развивающихся стран свободы ассоциаций для профсоюзов практически не существует; различные препятствия возникают на пути объединения трудящихся в организации, а в некоторых странах для недопущения объединения работников для отстаивания своих прав повседневно используется насилие, пытки, произвольные аресты и убийства.

- **Растущая международная**

- мобильность: миграция работников**

Нищета и насилие сегодня являются трагическими причинами, заставляющими миллионы людей оставлять свою родину в поисках лучшей участи. Эта тенденция растет из-за неравенства в экономическом развитии. Слишком часто работники-мигранты подвергаются всем видам дискриминации и эксплуатации. Всего в мире 150 миллионов мигрантов, что составляет 2% мирового населения. Только в Африке их проживает 50 миллионов. Согласно МОТ, более 100 миллионов мигрантов – рабочие, включая большой процент женщин (47,5%). В дополнение к этим цифрам растет число нелегальных мигрантов, т.е. мигрантов без документов (30-40 миллионов). Эти цифры, скорее всего, вырастут, если не будет найдено решение проблем неравенства в нашем глобализованном мире.

“Молодежь составляет более 40 процентов безработных во всем мире. Сегодня в мире среди молодежи примерно 66 миллионов безработных - почти на 10 миллионов больше, чем в 1965 году. Недостаточная занятость является еще одной растущей проблемой. Большинство новых работ являются низкооплачиваемыми и небезопасными. Молодые люди для получения источника дохода все чаще обращаются к неформальному сектору, где нет защиты труда, или она на очень низком уровне, нет пособий, нет перспектив на будущее.”

КОФИ АННАН,
ГЕНЕРАЛЬНЫЙ СЕКРЕТАРЬ ООН, 2001 ГОД

Соответствующие конвенции МОТ о трудящихся-мигрантах (конвенции 97 и 143), к сожалению, сравнительно неохотно ратифицируются из-за опасения государств дальнейших ограничений их иммиграционной политики. Позитивным моментом стало вступление в силу Конвенции ООН о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей в декабре 2002 года (благодаря ратификации Восточным Тимором был пересечен порог в 20 подписей), что открыло положительные перспективы для мигрантов во всем мире.

- **Безработица среди молодежи**

Одной из наиболее обескураживающих проблем, с которой сталкиваются и развитые, и развивающиеся страны, является значительное и растущее количество безработной молодежи.

Проблема наиболее серьезна в Южной Европе (Греция, Италия и Испания), Восточной Европе (особенно в Болгарии, Латвии, бывшей югославской Республике Македонии и Польше), а также на Карибских островах (включая Ямайку и Тринидад и Тобаго). Однако, уровень безработицы среди молодежи высок не во всех странах. В Австрии, Японии, Мексике, Сингапуре, Южной Корее и Объединенной Республике Танзания безработным является менее одного человека из 12 молодых рабочих, а разница между уровнями занятости молодежи и взрослых сравнительно низка. (Информация по странам – по состоянию на 1997 год и ранее, МОТ).

...более 510 миллионов молодых женщин и 540 миллионов молодых мужчин сегодня живет в мире согласно оценкам Организации Объединенных Наций.

...это означает, что примерно один человек из пяти – в возрасте от 15 до 24 лет; то есть молодежь составляет почти 18 процентов мирового населения.

...в среднем и почти везде на каждого безработного взрослого приходится два безработных молодых человека.

...примерно 70 миллионов молодых людей в мире являются безработными, согласно МОТ. ...в таких разных странах, как Колумбия, Египет, Италия и Ямайка, более чем один из трех молодых людей классифицируются как “безработные” – которые объявили себя безработными, находящимися в поиске работы и/или свободными для работы.

Длительная безработица вызывает социальное беспокойство, а последствия безработицы в молодости могут быть серьезными. Безработица молодежи часто ассоциируется с серьезными социальными проблемами, такими как насилие, преступность, самоубийства и злоупотребление наркотиками и алкоголем, что воспроизводит замкнутый круг. Эффективная молодежная политика и программы должны быть более точно направлены и принимать во внимание конкретные возможности, нужды и различия.

ИЗБРАННЫЕ ЗАНЯТИЯ



1

ЗАНЯТИЕ I:
ЖЕНЩИНЫ – ДЕТИ
– ТРУД

ЧАСТЬ I: ВВЕДЕНИЕ

Данное занятие представляет собой ролевую игру о проблемах репродуктивных прав женщин на работе. Репродуктивные права включают в себя право выбора иметь или не иметь детей.

Вид занятия: ролевая игра.

ЧАСТЬ II: ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ О РОЛЕВОЙ ИГРЕ

Цели и задачи:

Данная ролевая игра нацелена на развитие знаний о репродуктивных правах женщин, она предоставляет возможность участникам почувствовать дискриминацию на собственном опыте и поощряет равенство, справедливость и ответственность.

Целевая группа: молодежь, взрослые.

Размер группы/социальный состав: 15-25 человек.

Время: примерно полтора часа.

Применяемые навыки: критическое мышление, формирование мнений, языковые навыки и навыки эмпатии.

ЧАСТЬ III: СПЕЦИАЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ О РОЛЕВОЙ ИГРЕ

Введение в тему:

- Прочтите вслух подготовленный сценарий для ролевой игры:

“Мария была безработной почти год и искала новую работу. Десять дней назад она ходила на собеседование по поводу работы ее мечты. Все прошло хорошо, и ей предложили должность. Компания попросила ее встретиться с г-ном В, сотрудником отдела кадров, чтобы подписать контракт. Она уже обсудила обязанности и другие относящиеся к работе вопросы в ходе собеседования, но когда Мария собралась подписать контракт, г-н В сказал, что обязательным условием является подписание заявления о том, что она не будет рожать детей в течение двух лет”.

Исполнение ролевой игры:

- Разделите группу на маленькие подгруппы (4-6 человек).
- Прочтите вслух сценарий и дайте каждой подгруппе 20 минут, чтобы придумать окончание истории и развить ее в ролевую игру. Ролевая игра должна начинаться с момента встречи Марии с г-ном В и не должна продолжаться более пяти минут.
- Попросите каждую подгруппу представить свою ролевую игру. При этом можно использовать следующие методы:

- Обмен ролями: без предупреждения оставьте игру, попросите игроков поменяться ролями и продолжить игру с этого момента. После исполнения подробно разберите игру.
- Переиграть: после ролевой игры измените ситуацию (например, вы не можете забеременеть или уже беременны...) и попросите игроков переиграть ту же самую сцену, принимая во внимание данное изменение.
- Сохраните комментарии до разбора игры.

Обратная связь:

- Начните с разговора с каждой подгруппой (как они разработали ролевую игру; было ли это трудно?), затем поговорите о выводах и о том, что может быть сделано с такого рода дискриминацией;
- Был ли кто-нибудь удивлен ситуацией?
- Какое окончание придумала группа? (реалистичное? слабые - сильные стороны? лучше ли быть настойчивым и агрессивным или смириться?)
- Какие права имеют женщины в вашей стране (особенно в период беременности)?
- Почему компания так поступила – справедливо ли это?
- Были ли нарушены какие-либо права человека? Если да, то какие?
- Если бы Мария была мужчиной, случилось ли бы с ней то же самое?

- Как мужчины видят эту проблему; не так, как женщины?
- Что может быть сделано для реализации и защиты репродуктивных прав женщин?

Методологические советы:

- Объясните группе, что такое репродуктивные права.
- Вы можете сформировать однополюсные группы, что может привести к более провокационным окончаниям игры.
- Помните, что может возникнуть дискуссия об абортах, что потребует от участников отказаться от стереотипов и от предвзятых мнений.

Как разнообразить дискуссию:

- Для начала попросите двух добровольцев сыграть ролевую игру; при этом вся остальная группа выступает в роли наблюдателей:
- время от времени останавливайте презентацию и просите участников дать комментарии;
- попросите наблюдателей поменяться ролями с актерами;
- *введите в ситуацию других героев (мужа, представителя профсоюза).*
- Попросите группу исследовать репродуктивные права в вашей стране (с помощью интервью, участия в представлениях о пра-

вах человека в публичных местах – пригласите наблюдателей принять участие).

ЧАСТЬ IV: ПОСЛЕДУЮЩИЕ ШАГИ

Связанные права/сферы для дальнейшего обсуждения: социальные права, гендерное равенство, дискриминация, ксенофобия.

ИСТОЧНИК:

АДАПТИРОВАНО ИЗ COMPASS: A MANUAL ON HUMAN RIGHTS EDUCATION WITH YOUNG PEOPLE. 2002 ГОД. STRASBOURG CEDEX: COUNCIL OF EUROPE PUBLISHING.



2 ЗАНЯТИЕ II: ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СПРАВЕДЛИВОСТЬ

ЧАСТЬ I: ВВЕДЕНИЕ

Распределение богатства и власти в обществе обычно влияет на возможности личности в отношении полной реализации прав человека и права на достойную жизнь. В данном изучении примеров участники изучат понятие “справедливость” и смогут обдумать свою собственную ситуацию. Они смогут увидеть связь между их собственной одеждой и людьми, которые ее делают.

Вид занятия: изучение примера.

ЧАСТЬ II: ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ ДЛЯ ИЗУЧЕНИЯ ПРИМЕРА

Цели и задачи:

Данное занятие помогает участникам увидеть связь между их собственной одеждой и людьми, которые ее делают. В дополнение ставятся вопросы о наших обязанностях.

Целевая группа: молодежь, взрослые.

Размер группы/социальный состав: примерно 25 человек.

Время: примерно полтора часа.

Материалы: бумага для флип-чарта или классная доска, маркеры или мел; вопросы для обсуждения.

Раздаточный материал: “Математика футболки”.

Применяемые навыки: анализ, размышление, языковые навыки и навыки критического мышления, навыки письма.

ЧАСТЬ III: СПЕЦИАЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ ДЛЯ ИЗУЧЕНИЯ ПРИМЕРА

Введение в пример:

“Математика футболки” (раздаточный материал):

Футболка, которая продается за 20 долларов в Соединенных Штатах Америки, сделана меж-

дународной корпорацией на одной из фабрик в Сальвадоре. Эта фабрика является примером *maquiladora*, что означает иностранное предприятие, работающее по схеме производства из давальческого сырья. Производящие футболку сальвадорские рабочие получают 0,56\$ в час. В среднем, рабочий может сшить примерно 4,7 футболки за час.

Используя приведенную выше информацию, посчитайте:

- Сколько получает рабочий за одну футболку?

В 1994 году правительство Сальвадора посчитало, что для содержания семьи на самом низком уровне существования, необходимо получать в четыре раза больше, чем зарабатывают рабочие на *maquiladora*.

- Если зарплата рабочих увеличилась бы в четыре раза, сколько бы они получали в час?
- Сколько бы они получали за каждую футболку?
- Сколько бы стоила футболка, если бы компания включила в ее цену увеличившиеся расходы на производство?

Теперь представьте, что зарплата рабочих увеличилась в десять раз.

- Сколько бы составила их почасовая ставка?
- Сколько бы они получали за каждую футболку?

- Сколько бы вы платили за футболку, если бы компания включила в ее цену увеличившиеся расходы на производство?

Указания для изучения примера:

Разогрев:

Попросите половину группы посмотреть на бирки на своей одежде. Затем составьте список (на бумаге, доске) и запишите всю информацию о бирках и странах, в которых была сделана одежда. Когда список будет составлен, попросите участников проанализировать результаты. Практически в каждом случае, большинство изделий будет содержать указание на то, что они были произведены в бедных странах. Всей группой обсудите следующие вопросы:

КТО

- Как вы думаете, кто сделал вашу одежду, солнечные очки, обувь, пуговицы, молнии, украшения...?
- Наиболее вероятно, что это был мужчина, женщина, ребенок???

ЧТО

- Как вы думаете, сколько получали эти рабочие?
- В каких условиях они работали?

Запишите результаты на флип чарте/доске.

Оценка примера:

- Объясните группе, что данный пример

должен оценивать достоверность заявлений, которые часто делают продавцы, когда их просят поднять зарплату рабочим, которые делают нашу одежду. Они часто утверждают, что зарплаты должны быть на таком низком уровне, чтобы потребители могли иметь недорогой товар;

- Раздайте каждому пример; члены группы должны отвечать на вопросы в парах;
- Раздайте группе следующие вопросы:
- ¢ Готовы ли вы заплатить больше за футболку? Если да, то сколько?
- ¢ Нарушены ли какие-либо права Всеобщей декларации прав человека? Прочитайте конкретные статьи.
- ¢ Почему производители продают свой товар в западных странах, а производят его в Сальвадоре?
- ¢ Кто должен нести ответственность за уровень зарплат сальвадорских рабочих, чтобы он был достаточен для содержания их семей?

Обсудите эти вопросы в группе.

Обратная связь:

- Задайте подводящие итоги вопросы:
- ¢ Какие замечания из услышанных сегодня вам особенно запомнятся как важные?
- ¢ Попробуйте придумать фразу или слово, которое обобщает ваши чувства?
- Попросите участников отвечать по очереди.

Методологические советы:

Изучение примеров часто используется для проведения эффективных дебатов. В данном конкретном случае оно необходимо для создания атмосферы доверия и уважения, чтобы участники принимали участие в дискуссии. Поэтому вся группа должна продумать принципы дискуссии, которым все должны подчиняться. Запишите все предложения и расположите их так, чтобы всем было видно.

Как разнообразить дискуссию:

Попросите группу сделать какое-нибудь одно (бесполезное) упражнение. Раздайте всем бирки, на которых записан пол, возраст и то, сколько данное лицо получает за работу (например, 10 конфет за 5 минут работы; 2 конфеты за 10 минут...). Когда задача будет выполнена, заплатите каждому в соответствии с его возрастом, полом, как это написано на бирке. Подсчитайте вслух “деньги” (= конфеты), чтобы каждый знал, сколько все получают за ОДИНАКОВУЮ работу. Обсудите чувства. Раздайте “Математику футболки”.

ЧАСТЬ IV: ПОСЛЕДУЮЩИЕ ШАГИ

Связанные права/сферы для дальнейшего обсуждения: социальные, политические и экономические права.

ИСТОЧНИКИ:

АДАПТИРОВАНО ИЗ: DAVID A. SHIMAN. 1999 ГОД. ECONOMIC AND SOCIAL JUSTICE. A HUMAN RIGHTS PERSPECTIVE. MINNESOTA: HUMAN RIGHTS RESOURCE CENTER OF THE UNIVERSITY OF MINNESOTA.

ССЫЛКИ

Anti-Slavery and ICFTU. 2001 г. *Forced Labour in the 21st Century*. Лондон: Anti-Slavery International.

Anti-Slavery International: <http://www.antislavery.org>

Craven, Matthew. [1995 г.] 2002 г. *The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, A Perspective on its Development*. Оксфорд: Clarendon Press.

Deutsche Gesellschaft für die Vereinten Nationen. 2001 г. *Menschenrechte und menschliche Entwicklung. Anregungen zur Arbeit mit dem UNDP-Bericht über die menschliche Entwicklung 2000 in Schulen*. Бонн: DGVN.

Drzewicki, Krzysztof. 2001 г. *The Right to Work and Rights at Work*. Под ред. Eide, Asbjorn, Catarina Krause и Allan Rosas. *Economic, Social and Cultural Rights, A Textbook*. Дордрехт: Martinus Nijhoff Publishers.

Goldewijk, Berma Klein, Adalid Contreras Baspineiro и Paulo César Carbonari. 2002 г. *Dignity and Human Rights, The Implementation of Economic, Social and Cultural Rights*. Антверпен: Intersentia.

Ресурсный центр по защите прав человека (Human Rights Resource Center). *Circle of Rights. Economic, Social and Cultural Rights Activism: A Training Resource*. Доступно в сети Интернет по адресу: <http://hrusa.org/hrmaterials/IHRIP/circle/toc.htm>

International Labour Office. 1999 г. *Decent Work*. Международная конференция труда, 87 сессия, 1999 г. Женева: ILO Publications.

International Labour Office. 2000 г. *Your voice at Work. Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*. Женева: ILO Publications.

International Labour Office. 2001 г. *Stopping forced labour, Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*. Женева: ILO Publications.

Leary, Virginia A. 1995 г. *A Violations Approach to the Right to Work (Labour Rights)*. Под ред. Van Boven, Theo, Cees Flinterman и Ingrid Westendorp. *The Maastricht Guidelines on Violations of Economic, Social and Cultural Rights*. SIM Special No. 20, Утрехт: The Netherlands Institute for Human Rights.

Leary, Virginia A. 1998 г. *Globalisation and Human Rights*. Edited by Symonides, Janusz. *Human Rights: New Dimensions and Challenges*. Альдершот: Dartmouth Publishing Company Limited.

Levin, Leah. [1981 г.] 1996 г. *Human Rights. Questions and Answers*. Париж: UNESCO Publishing.

McChesney, Allan. 2000 г. *Economic, Social and Cultural Rights*. Нью-Йорк: American Association for the Advancement of Science.

Shiman, David A. 1999 г. *Economic and Social Justice. A Human Rights Perspective*. Миннеаполис: The Human Rights Resource Center.

Программа развития Организации Объединенных Наций. 2000 г. *Human Development Report. Human Rights and Human Development*. Нью-Йорк: Oxford University Press.

Организация Объединенных Наций. 1996 г. Комитет по экономическим, социальным и культурным правам, Информационный лист № 16. Женева: ООН.

Организация Объединенных Наций. 1998 г. *The United Nations in our daily lives, A brief description of the UN and its Specialized Agencies*. Женева: Издательство ООН.

Организация Объединенных Наций. 2001 г. *We the peoples: the Role of the United Nations in the 21st Century, Briefing Papers for Students*. Нью-Йорк: Издательство ООН.

МОТ. What are International Labour Standards?
Доступно в сети Интернет по адресу:
<http://www.ilo.org/public/english/standards/norm/whatare/index.htm>

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Anti-Slavery International : <http://www.antislavery.org>

Bread and Roses: <http://www.bread-and-roses.com/>

China Labour Bulletin <http://www.china-labour.org.hk>

Child Workers in Asia <http://www.cwa.tnet.co.th>

Global March Against Child Labour:
<http://www.globalmarch.org/>

Международная конфедерация свободных профсоюзов (International Confederation of Free Trade Unions): <http://www.icftu.org>

Международная организация труда:
<http://www.ilo.org>

Международная организация по миграции (International Organization for Migration):
www.iom.int

The Anti-Slavery Portal: <http://www.iabolish.com>

The Concerned for Working Children (CWC):
<http://www.workingchild.org/html/cwc.htm>

The Fairtrade Foundation: <http://www.fairtrade.org.uk/>

The Reference Centre on Corporate Social Responsibility:
<http://www.csreurope.org/home/default.asp>

UNICEF: <http://www.unicef.org/crc/>