

**TARPTAUTINĖ LAISVŲJŲ PROFSĄJUNGŲ KONFEDERACIJA
(ICFTU)**

**PROFESINIŲ SĄJUNGŲ VADOVAS
APIE GLOBALIZACIJĄ**

**Tarptautinė laisvųjų profsąjungų konfederacija (ICFTU)
5, Bd. Albert II
B - 1210 Brussels
Belgium
Tel.: (32 2) 224.02.11
Telefaksas: (32 2) 201.58.15
El. paštas: internetpo@icftu.org**

Šį leidinį taip pat galite rasti ICFTU interneto puslapyje adresu:

<http://www.icftu.org/pubs/globalisation>

Terminą “Tarptautiniai gamybos sekretoriatai” ITS, “International Trade Secretariats”), vartojamą šiame vadove, visada buvo sunku suprasti.

Po Generalinės konferencijos, vykusios 2002 m. vasario mėn. Prahoje, ITS nusprendė pakeisti pavadinimą į “globalios profsajungų federacijos”.

Šiame tekste vartojamas senasis terminas, kadangi jau buvo per vėlu jį keisti.

TURINYS

PRATARMĖ IŽANGA

1 DALIS GLOBALIZACIJA IR SOLIDARUMAS

1. GLOBALIZACIJOS REIKŠMĖ

Globalizacijos elementai

- ◆ Tiesioginės užsienio investicijos
- ◆ Finansinės rinkos
Lentelė: Pasaulinė ekonomikos ir finansų krizė
- ◆ Valstybės reguliavimo panaikinimas ir liberalizacija
Lentelė: Socialinė Europa
- ◆ Globalizacija ir valstybinis sektorius
Lentelė: Prekybos bei investicinės sutartys ir valstybinis sektorius
- ◆ Technologijos

Globalizacijos reikšmė dirbantiems

2. TARPTAUTINĖ PROFESINIŲ SĄJUNGŲ STRUKTŪRA

Tarptautinėms profsąjungoms – per šimtą metų

Lentelė: ITF (Tarptautinė transporto federacija) ir kaip ji buvo įkurta

Tarptautinės profsąjungų organizacijos

- ◆ Nacionalinių centrų organizacijos
Lentelė: Profsąjungų santykiai – nacionalinis ir tarptautinis lygmuo
- ◆ Nacionalinių profsąjungų organizacijos
Lentelė: Kokia mano tarptautinė organizacija?

3. TEISIŲ UŽTIKRINIMAS IR STANDARTŲ NUSTATYMAS

Profesinių sąjungų universalumas ir nedalomumas

Lentelė: 87 ir 98 TDO konvencijos

Tarptautiniai darbo standartai ir TDO

Lentelė: Filadelfijos deklaracijos principai

- ◆ Trišalė organizacija
Lentelė: ACTRAV

4. TARPTAUTINĖ SOCIALINIO TEISINGUMO STRUKTŪRA

Lentelė: TDO pagrindinių principų ir teisių darbo vietoje deklaracija

Tarptautinės finansinės institucijos

Lentelė: IFBWW kampanija dėl darbuotojų teisių įtraukimo į Pasaulio Banko dokumentus

Darbuotojų teisės prekybinėse ir investicijų sutartyse

Lentelė: Pasaulinės prekybos organizacijos žlugimas gali pradėti globalizaciją žmogišku veidu

5. MULTINACIONALINĖS BENDROVĖS (MNB)

Lentelė: Multinacionalinės bendrovės, faktai ir skaičiai

MNB ir profesinės sąjungos

MNB ir vyriausybės

Tarptautiniai dokumentai ir veiklos kodeksai

Lentelė: Papildyti EBPO nuostatai dėl multinacionalinių įmonių

Tarptautiniai gamybiniai santykiai

- ♦ Įmonių tarybos
Lentelė: _____ UNI multinacionalinių sąjungų susivienijimas
Lentelė: _____ Europos darbo tarybos
- ♦ Šakinės sutartys

II DALIS

TARPTAUTINIO PROFSĄJUNGŲ DARBO ASPEKTAI

6. SOLIDARUMAS, O NE LABDARA

Tarptautinio darbo svarbos supratimas

Lentelė: _____ Ar egzistuoja tarptautinis ryšys?

Pirmasis žingsnis – įstoti

Lentelė: _____ MUA disputo santrauka – ITF kampanija prieš profsąjungų teisių suvaržymus Australijos uostų pramonėje

Kas kur vienijasi

Lentelė: _____ IMF, Pasaulinė metalo pramonės darbuotojų sąjunga

7. TARPTAUTINIS SOLIDARUMAS PRAKTIŠKAI

8. Tarptautinio solidarumo mastai

Tarptautinio solidarumo prašymas ir jos suteikimas

- ♦ Skirtumų įvertinimas
- ♦ Struktūrų paaiskinimas
Lentelė: _____ Solidarumo prašymas: kontrolinis sąrašas
Lentelė: _____ Solidarumo suteikimas: kontrolinis sąrašas
Lentelė: _____ Kaip solidarumas veikia praktiškai

9. INFORMACIJA APIE KOMPANIJĄ IR TYRIMAI

Informacijos suradimas

Lentelė: _____ Faktai apie įmonę
Lentelė: _____ Kompanijų paieška internete

Tyrimai ir tarptautinis lygmuo

Lentelė: _____ Investuotojai-pensijų fondai
Lentelė: _____ Pavyzdys: PSI, informacija ir tyrimai

10. TARPTAUTINĖ PROFSĄJUNGŲ KAMPANIJA

Kodėl reikia organizuoti kampanijas

- ♦ Profsąjungų teisių kampanijos
Lentelė: _____ Profsąjungų teisių pažeidimų pranešimų formos
- ♦ Kampanijos įmonėse
Lentelė: _____ ICEM ir kiberkampanija
- ♦ Kampanijų organizavimas
Lentelė: _____ ITGLWF, LEZ organizavimas Dominikos Respublikoje
- ♦ Bendros kampanijos
Lentelė: _____ Tarptautinė profsąjungų kampanija prieš vaikų darbą

Kada organizuoti kampanijas

Kaip organizuoti kampanijas

PRIEDAI

1. TARPTAUTINIAI GAMYBINIAI SEKRETORIATAI (PRAKTINĖ INFORMACIJA)

- 2. KITOS TARPTAUTINĖS PROFSĄJUNGŲ ORGANIZACIJOS
(PRAKTINĖ INFORMACIJA)**
- 3. PAGRINDINIŲ TDO PRINCIPŲ IR TEISIŲ DARBO VIETOJE
DEKLARACIJA IR PAGRINDINĖS TDO KONVENCIJOS**
- 4. SANTRUMPŲ SĄRAŠAS**

PRATARMĖ

Globalizacija tapo realybe. Ji gali tapti virsti realybe. Po masinių teroristinių atakų, pasaulis dar labiau susirūpino globalaus valdymo bei reguliavimo svarba ir tuo, kad žmonių gyvybėms gresia pavojus. Terorizmas daug ką pakeitė, bet tai tik dar labiau užaštrina problemas ir strategijas, aptariamas šioje knygoje.

Globalizacija daro įtaką mūsų, tiek kaip piliečių, tiek kaip profsajungininkų, gyvenimams. Profsajungos stengiasi suteikti globalizacijai žmogišką pavidalą, tarptautiniu mastu suderinti tam tikras taisykles, apsaugosiančias darbuotojų teises. Norint tai įvykdyti, profsajungų atstovams reikia aktyviai ir efektyviai dalyvauti tarptautinėse diskusijose, įtraukti bendroves, vyriausybes ir tarptautines organizacijas į dialogą dėl dirbančiųjų teisių, socialinių klausimų ir atsakomybės už globalizacijos padarinius.

Šis vadovas turėtų padėti nacionalinių ir vietinių profesinių sąjungų vadovams ir nariams aptarti su globalizacija susijusius klausimus. Jis sukurtas kaip priemonė tarptautinio lygmens integravimui į profsajunginį darbą. Visiems aišku, kad pasaulinė ekonomika daro įtaką dirbantiesiems, jų šeimoms bei bendruomenėms. Todėl reikia suburti ir paveikti dirbančiuosius bei jų profsajungas visose pasaulio šalyse. Kadangi visi ieškome būdų suprasti globalizaciją ir sukurti stipresnį ir efektyvesnį profsajungų solidarumą, labai svarbus aktyvus profsajungininkų dalyvavimas tarptautiniame profsajungų judėjime.

Mes remiamės tais pačiais profsajungų principais tiek nacionaliniu, tiek vietiniu ar regioniniu mastu. Tie principai apima visų dirbančiųjų teisę burtis ir kurti nepriklausomas profesines sąjungas bei tikėjimą ir išpareigojimą taikyti minimalius darbo standartus. Taip pat mums reikia į tarptautinę veiklą dar labiau įtraukti darbdavius. Kad būtų įgyvendinti šie tikslai, ši bendra misija, egzistuoja demokratiškos profsajungų organizacijos, siekiančios, kad tarptautinis solidarumas būtų realus, praktiškas ir efektyvus.

1996 m. vykusiam Pasauliniame ICFTU suvažiavime, kurio pagrindinė tema buvo „globalizacijos išbandymai“, ir paskutiniame 2000 m. suvažiavime dauguma kalbėjusiųjų minėjo dirbančių vyrų ir moterų problemas nuolat besikeičiančiame pasaulyje. Dažniausiai buvo minimos tokios problemos, kaip neužtikrintumas dėl darbo, nemokamas atlyginimas, padidėjęs darbo intensyvumas, autoritariniai vadovai, profesinių sąjungų persekiojimas, diskriminacija, dirbantys, o ne mokyklą lankantys vaikai, nesaugios ir kenksmingos darbo sąlygos bei sunkumai, perduodant informaciją.

Profesinėms sąjungoms šios problemos labai gerai žinomos, bet į jas buvo atsižvelgiama kitu aspektu – globalizacijos ir augančios pasaulio verslo įtakos dirbantiesiems, nesvarbu, ar jie dirba multinacionalinėje, ar kitokioje įmonėje, ar valstybiniame sektoriuje.

Suprantama, kad tarptautinis solidarumas – profsajungų narių, vietinių, nacionalinių organizacijų, profsajunginių centrų ir tarptautinių organizacijų bendradarbiavimas – gali atlikti svarbų vaidmenį. Šis profsajunginis globalizacijos „gidas“ – tai viena didelių ir besitęsiančių pastangų dalis įtvirtinti stipresnį pasaulinį profsajungų judėjimą, padedantį apsaugoti žmogaus savigarbą ir darbuotojų laisvę bei socialinį ir ekonominį progresą bei teisingumą.

Guy Ryder
ICFTU generalinis sekretorius

IŽANGA

Šio vadovo tikslas - išnagrinėti tam tikrus praktinius pasaulinės ekonomikos integracijos įtakos darbuotojams ir jų profesinėms sąjungoms aspektus. Šis vadovas skirtas naudoti švietimui profesinių sąjungų klausimais ir profesinių sąjungų nariams, kurie užsiima tarptautine veikla.

Vadovas padalytas į dvi dalis. Pirmojoje svarstomi globalizacijos įtakos profesinėms sąjungoms aspektai ir pasakojama apie tarptautinių profesinių sąjungų judėjimą. Taip pat nagrinėjami pagrindiniai tarptautinio profesinių sąjungų judėjimo tikslai - ginti ir plėsti profesinių sąjungų teises bei užtikrinti minimalius darbo sąlygų standartus, taip pat sukurti tarptautinę ekonominio ir socialinio teisingumo sistemą. Šios dalies pabaigoje svarstoma, kaip tarptautinės bendrovės daro įtaką tradiciniam profesinių sąjungų vaidmeniui ir kaip profesinės sąjungos bendradarbiauja tarptautiniu mastu siekdamos pakeisti bendrų darbdavių pažiūras.

Antroji dalis skirta globalizacijos keliamų sunkumų, su kuriais susiduria visos profesinių sąjungų organizacijos: tiek vietinės, tiek nacionalinės profesinės sąjungos arba profesinių sąjungų centrai,- praktiniams aspektams. Joje pabrėžiama būtinybė stoti į atitinkamas tarptautines profesinių sąjungų organizacijas ir dalyvauti jų veikloje, ypatingą dėmesį skiriant Tarptautiniams gamybiniais sekretoriatams (angl. International Trade Secretariats (ITS)). Taip pat aprašyta profesinių sąjungų patirtis tarptautinio solidarumo srityje bei pabrėžiama, kaip svarbu rinkti informaciją apie multinacionalines bendroves (angl. multinational enterprises (MNE)) ir dalytis ja. Šiame vadove vartojamas multinacionalinių bendrovių (MNE) terminas. Kitas dažnai vartojamas terminas yra transnacionalinė bendrovė (angl. transnational company (TNC)). Multinacionalinė bendrovė yra bendrovė, kuri turi arba kontroliuoja gamybą arba paslaugas ne mažiau kaip dviejose šalyse.

Šį vadovą parengė Pasaulinės sąjungos. Tai ICFTU (angl. International Confederation of Free Trade Unions - Tarptautinė laisvųjų profesinių sąjungų konfederacija), ITS ir TUAC (angl. Trade Union Advisory Committee - Profesinių sąjungų patariamasis komitetas) bendradarbiavimo vaisius.

Nuoširdžiai dėkojame ACTRAV, TDO darbuotojų veiklos tarnybai. Šis vadovas buvo išleistas remiant ACTRAV. Tai tik vienas iš pagalbos, kurią ACTRAV teikia profesinėms sąjungoms visame pasaulyje, pavyzdžių. Daugiau informacijos apie ACTRAV veiklą pateikta jų paslaugų apžvalgoje, lentelėje, esančioje trečiojo skyriaus, kuriame pasakojama apie Tarptautinę darbo organizaciją, pabaigoje. Išsamesnė informacija pateikta jų interneto svetainės tinklapyje adresu

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/>

1 DALIS

GLOBALIZACIJA IR SOLIDARUMAS

1. GLOBALIZACIJOS REIKŠMĖ

Globalizacija yra tam tikra tarpusavio priklausomybė, kuri reiškia daug daugiau negu tarptautinės prekybos plėtra, praeityje buvusi pagrindinis ekonomikos internacionalizavimo rodiklis. Tai apima gamybos integraciją už valstybių ribų, sparčiai didėjant tarptautinių bendrovių tarptautinėms investicijoms. Pavyzdžiui, automobilių gamyba beveik šimtmetį buvo geografiškai sutelkta ir plėtojama vienos valstybės ribose, dabar tai daroma pasauliniu mastu - automobiliai surenkami iš detalių, kurias gamina tiekėjų bendrovės dešimtyse šalių. Pavyzdžiui, *General Motors* bendrovių yra daugiau kaip 200 pasaulio šalių, gamyba užsiimama 50 šalių, o detalės tiekia 30 000 bendrovių, įsteigtų visame pasaulyje.

Globalizacija susijusi ne tik su gamybos ir tiekimo santykių pasikeitimais. Ji veikia paslaugų sektorių. Nors tiek privačios, tiek visuomeninės paslaugos pritaikytos prie vietos rinkos ir vietos sąlygų, vis dažniau jas teikia tarptautinės bendrovės. Vienas iš globalizacijos aspektų yra platus ir sudėtingas tiekėjų tinklas.

Globalizacija taip pat reiškia neprecedentinę sparčią ir plataus masto kapitalo apyvartą. Sąlygas šiai tarpusavio priklausomybei ir integracijai sudaro naujos technologijos, o ypač informacinės technologijos (IT).

Nors globalizacija susijusi su daugeliu technologinių bei kitokių pokyčių, dėl kurių ryšiai pasaulyje tapo glaudesni, jos raidą smarkiai veikia ir ideologiniai aspektai. Buvo sukurta laisvosios rinkos dogma, kuri pernelyg išpūtė rinkų pagrįstumą bei tų rinkų ir jų veikėjų reikšmę visuomenės santvarkai. Formuojant rimtą globalizacijos strategiją, reikia atlikti analizę, atskiriant tai, kas yra dogma, nuo to, kas yra neišvengiama. Antraip globalizacija tėja parankus antisocialinės politikos ir veiklos, kuri stabdo pažangą bei kenkia visuomenei, pateisinimas ir paaiškinimas.

Mums gerai žinoma, kad globalizacija turi didelę socialinę ir politinę reikšmę. Dėl jos nemažai pasaulio gyventojų daliai gali nelikti vietos, taip pat gali kilti rimtų nedarbo problemų bei didėti uždarbio ir pajamų skirtumai. Taigi darosi vis sunkiau vykdyti ekonominę politiką arba spręsti kolektyvinės veiklos problemas vienos valstybės lygiu. Dėl šių priežasčių demokratinės institucijos nebegali kontroliuoti plėtos ir ekonominės politikos.

Atotrūkis tarp turtingųjų ir vargšų visame pasaulyje didėja. XX amžiaus septintajame dešimtmetyje 20 proc. pasaulio turtingiausių ir 20 proc. neturtingiausių šalių pajamų skirtumo santykis buvo 30:1. XX amžiaus dešimtajame dešimtmetyje šis santykis išaugo iki 60:1, o amžiaus pabaigoje siekė beveik 75:1. Pagal Pasaulio banko duomenis, pajamų lygis Afrikos Sacharos dykumos dalyje per pastaruosius dvidešimt metų sumažėdavo po 0,7 proc. per metus, tuo tarpu vidutinės pajamos industrinėse šalyse išaugdavo po 2,0 proc. per metus. Per pastaruosius dešimt metų industrinėse šalyse gerai mokamų darbuotojų pajamos augo sparčiau negu vidutiniškai uždirbančiųjų, tačiau didėjo ir skaičius šeimų, kurių pajamos susijusios su prastai mokamu darbu ar darbu be garantijų arba kurios gyvena iš socialinių pašalpų.

Globalizacijos uždavinys yra ne stengtis tai panaikinti arba apsimesti, kad tai neegzistuoja, o rasti būdus pakeisti ir reguliuoti bei struktūrizuoti globalizaciją taip, kad ji atitiktų visuomenės valią, užtikrintų pagrindines žmogaus teises bei sukurtų gerovę kuo didesnei žmonijos daliai. Pasaulinis profesinių sąjungų uždavinys – daryti

įtaką politikai tarptautiniu mastu, įtikinti vyriausybę ir darbdavius priimti atsakomybę už globalizaciją ir užtikrinti praktiškai naudingą solidarumą.

Globalizacijos elementai

Globalizacija yra atskirų susijusių įvykių ir procesų rezultatas. Šie įvykiai ir procesai yra:

- Tiesioginių užsienio investicijų, dėl kurių didėja tarptautinių bendrovių vaidmuo ir sąlyginė jų reikšmė;
- Finansų rinkų internacionalizavimas;
- Komunikacijų ir transporto technologijų raida ir sklaida;
- Valstybinio reguliavimo panaikinimas ir liberalizavimas;
- Valstybinio sektoriaus privatizavimas.

Tiesioginės užsienio investicijos

Per pastaruosius trisdešimt metų tarptautinės ekonominės tarpusavio priklausomybės pagrindinė varomoji jėga buvo stulbinantis tiesioginių užsienio investicijų (angl. Foreign Direct Investment (FDI) augimas (pasireiškiantis tuo, kad gamybos priemonės kuria arba įsigyja užsieniečiai). Iki XX amžiaus aštuntojo dešimtmečio tarptautinė veikla paprastai pasireiškė prekių arba paslaugų mainais tarp valstybių, taigi prekyba buvo pagrindinė tarptautinės ekonomikos varomoji jėga. Tačiau pasaulinėje ekonomikoje vis didesnę reikšmę įgijo kapitalo judėjimas. Pagrindinis vaidmuo šioje besikeičiančioje sistemoje tenka multinacionalinėms bendrovėms, institucijoms, kurios užsiima tiesioginėmis užsienio investicijomis. Bendrovės negalima pavadinti multinacionaline tik todėl, kad ji eksportuoja produkciją į užsienį. Kad taptų multinacionalinė, bendrovė privalo perkelti dalį savo veiklos į kitą šalį, investuodama užsienyje.

XX amžiaus devintajame dešimtmetyje tarptautine prekyba augo du kartus sparčiau negu bendras vidaus produktas (BVP). O tiesioginės užsienio investicijos augo du kartus sparčiau negu prekyba. Tai patvirtina, kad multinacionalinių bendrovių vaidmuo tarptautinėje ekonomikoje stiprėja.

Pagal UNCTAD (angl. United Nations Conference on Trade and Development - Jungtinių Tautų prekybos ir plėtros konferencija) pateiktos 2000 m. pasaulio investicijų ataskaitos duomenis, 1999 m. bendramultinacionalinių bendrovių užsienio pardavimų suma buvo 14 000 mlrd. JAV dolerių. Tai beveik du kartus viršija pasaulio eksporto vertę. Kitaip sakant, šiandien tiesioginės užsienio investicijos yra daug stipresnis ir akivaizdesnis globalizacijos aspektas negu pasaulinė prekyba. Be to, tos bendrovės vykdo nemažą pasaulinės prekybos dalį. Pagal UNCTAD duomenis, bendra bendrovėse vykdomos prekybos suma sudaro maždaug trečdalį visos prekybos sumos. Taigi tarptautinės gamybos augimas sujungia ne tik rinkas, bet ir atskirų šalių gamybos sistemas, o ankstesnei tarptautinei integracijai tai nebuvo būdinga.

Finansų rinkos

Bretton Woods valiutų keitimo kursų sistema, kuri buvo sukurta po Antrojo pasaulinio karo, siekiant stabilizuoti valiutų keitimo kursus ir dėl kurios buvo įkurtos tokios tarptautinės finansinės institucijos kaip Tarptautinis valiutos fondas (TVF) ir Pasaulio Bankas, žlugo XX amžiaus aštuntajame dešimtmetyje, ir tuomet buvo įvesti kintami valiutų keitimo kursai. Buvo panaikinta nemažai kapitalo kontrolės

priemonių, naudojamų valstybės mastu. Taigi XX amžiaus devintajame dešimtmetyje buvo atsisakyta finansinio sektoriaus reguliavimo. Todėl pasaulyje nepaprastai plačiu mastu pradėjo judėti kapitalas. Per dieną atliekamų finansinių sandorių suma gerokai viršija 1,5 trilijono JAV dolerių (1500 mlrd. JAV dolerių). Pasipylė tarptautiniai kreditai, kūrėsi naujos finansinės institucijos, kurios buvo nuolat plečiamos ir restruktūrizuojamos.

Finansinėms rinkoms ir pagrindiniams tų rinkų dalyviams suteiktas vaidmuo labai riboja valstybės vyriausybės įgaliojimus. Susilpnėjus valstybių suverenumui, nebuvo sukurtos efektyvios tarptautinės tas rinkas reglamentuojančios normos. Tai patvirtina spekuliacijų infekcija, sukėlusį ekonominę ir finansinę krizę, kuri 1997 m. prasidėjo Azijoje ir išplito visame pasaulyje. Kitas dalykas, kurį aiškiai patvirtino ši krizė, yra tai, kad vietos darbuotojai yra pagrindinės šio proceso aukos. Jie turi gyventi prisitaikydami prie pribloškiančių nepavykusios globalizacijos padarinių (žr. lentelę).

Tarptautiniame profesinių sąjungų judėjime ir pasaulio visuomenėje nebeabejojama, kad reikia ką nors daryti siekiant sustabdyti nesėkmes šiuose procesuose. Jau seniai ICFTU teikia siūlymus dėl priemonių, kurių reikia užkirsti kelią tam, o būtent dėl veiksmingų naujų tarptautinių nuostatų, reglamentuojančių šiuos procesus.

Vienas iš tikslų yra sumažinti spekuliacijų lygį padidinant jų kainą finansų makleriams ir sumažinti didelio masto finansinio bankroto riziką. Viena iš siūlomų priemonių yra Tobino mokestis, kuriuo apmokestinami trumpalaikiai finansiniai sandoriai, tokiu būdu padedant koreguoti rinką, neaukojant jokių kapitalo mobilumo teikiamų pranašumų.

Reikia sukurti naują finansinio stabilumo ir nepertraukiamos plėtros struktūrą, reformuojant TVF ir Pasaulio banką taip, kad jų programos skatintų tinkamai valdyti ir ginti Žmogaus teises bei užtikrintų privalomų darbo sąlygų standartus, užimtumo augimą, skurdo mažinimą ir visuomeninių paslaugų teikimą pagrindinėse srityse.

Šių priemonių tikslas yra pakeisti finansų rinkų veiklos orientaciją, pereinant nuo spekuliacinių, trumpalaikio pelno sandorių prie ilgalaikių, vaisingų investicijų, kuriančių geras ir saugias darbo vietas. Tokiomis priemonėmis šalių vyriausybės ir tarptautinės agentūros būtų skatinamos spręsti socialines problemas, kurios dažnai yra pagrindinė finansinės įtampos ir nestabilumo priežastis. Tokiomis priemonėmis taip pat būtų skatinama nepertraukiama plėtra, kurioje struktūriniai pakeitimai būtų derinami su socialiniu teisingumu.

PASAULINĖ EKONOMINĖ IR FINANSINĖ KRIZĖ

“Dėl Azijos ir Rusijos ekonominio ir finansinio kracho trečdalis pasaulio ekonomikos patyrė nuosmukį. Didžiausias smūgis buvo suduotas darbo žmonėms, vargšams, o ypač moterims. Azijoje smuko pragyvenimo lygis ir nepaprastai išaugo nedarbas; Rusijoje šeštadalis darbo jėgos negavo atlyginimo šešis mėnesius. Augant bankrotų skaičiui, vis labiau plinta skurdas. Išlieka reali rizika, kad krizė išplis Lotynų Amerikoje ir Afrikoje, kuriose jau pastebimas augimo sumažėjimas ir regresas darbo perspektyvų bei kovos su skurdu srityse. Kituose regionuose, o būtent Europos Sąjungoje (ES) ir Jungtinėse Amerikos Valstijose, ekonomika nuolat auga, nors ir šiek tiek lėčiau, tačiau pasaulio ekonomikoje egzistuoja tarpusavio ryšiai, taigi sumažėjusios prekybos apimtys bei pavojingai nestabili padėtis vertybinių popierių rinkose kelia grėsmę, kad prasidės tikra pasaulinė recesija, pasireiškianti sumažėjusia paklausa ir gamybos mastu bei neigiama įtaka darbui.

Pagrindinė krizės priežastis buvo netinkamas ekonominės ir socialinės politikos, remiančios globalizaciją, valdymas bei finansinio liberalizavimo politikos įgyvendinimas, nenumačius atitinkamų valstybinių ir tarptautinių reguliavimo sistemų.

Naujas finansines rinkas užliejo nepaprastai didelis trumpalaikių kreditų ir investicijų į vertybinius popierius srautas, nenumačius vienos apskaitos, skaidrumo ir veiklos riziką ribojančių reikalavimų sistemos. Bankai ir finansinės institucijos, priimdamos sprendimus, darė siaubingas klaidas, dėl kurių buvo prarasta labai daug darbo vietų ne tik finansiniame sektoriuje. Krizė atskleidė endemines korupcijos ir aplaidžios institucijų veiklos problemas, kurias dar labiau išryškino žlugęs draudimasis nuo galimos rizikos (hedžingo) fondų, pavyzdžiui, ilgalaikio kapitalo valdymo (angl. Long Term Capital Management).

Nuo šios krizės pradžios 1997 m. Tailande *Bretton Woods* institucijos (TVF ir Pasaulio Bankas) ir Didžiojo septyneto valstybių vyriausybės, kurios dominuoja kuriant tarptautinę ekonominę politiką, vykdė apribojimų politiką. Kadangi krizės aukų skaičius ir žala auga, akivaizdu, kad nepavyko įgyvendinti apribojimų politiką. Krizės pasaulinėje ekonomikoje tema šiemet dominavo metinių TVF ir Pasaulio Banko suvažiavimų diskusijose, tačiau valstybių vyriausybės nesusitarė dėl efektyvių veiksmų. Didžiojo septyneto šalys privalo imtis bendrų veiksmų, kad pasaulio ekonomikoje būtų didesnė paklausa ir tokiu būdu būtų atitolinta pasaulinė recesija bei atgaivintas augimas ir skatinama kurti naujas darbo vietas. Jos turi ne tik vykdyti 1998 m. spalio mėn. finansų ministrų ir centrinių bankų vadovų pareiškimą, bet ir įgyvendinti tokią reguliavimo sistemą, kuri užtikrintų, kad ši epidemija niekada nebepasikartos.”

(Ištrauka iš 1998 m. gruodžio mėn. ICFTU-TUAC pareiškimo dėl pasaulinės ekonominės krizės.)

Valstybinio reguliavimo panaikinimas ir liberalizavimas

Pasaulinėse, regioninėse ir dvišalėse derybose daugelis šalių sumažino prekybos ir investicijų apribojimus. Šie apribojimai apima prekybos kvotas bei tarifus, taip pat kapitalo kontrolės priemones, kurias naudoja valstybė. Nors atskirose šalyse valstybinio reguliavimo panaikinimo ir liberalizavimo tempai skiriasi, ši tendencija pastebima visame pasaulyje. Pagrindinės finansinės institucijos TVF ir Pasaulio bankas taip pat yra iš dalies atsakingos už tai, nes savo programose jos skatina ir sudaro sąlygas įgyvendinti rinkos sąlygomis pagrįstą politiką.

XX amžiaus devintajame ir dešimtajame dešimtmečiuose pasaulinė rinka prasitvėrė, kadangi daugelis besivystančių šalių, o ypač Azijos, gavo daug investicijų ir padidino eksportą. Subyrėjus tarybiniam blokui, daugelis buvusių planinės ekonomikos valstybių taip pat ėmė aktyviau dalyvauti pasaulinėje rinkoje.

Be to, tuo metu daugelis besivystančių šalių perėjo prie rinkos ekonomikos modelio. Daugelis tai darė verčiamos TVF ir Pasaulio Banko struktūrinių pakeitimų programų, kuriose pabrėžiama eksporto nauda. Ekonominės reformos paprastai buvo susijusios su didelių valstybei priklausančių įmonių privatizavimu bei nepaprastai dideliu visuomeninių paslaugų sumažėjimu.

Viena iš pagrindinių pasaulinės prekybos augimo varomųjų jėgų buvo tai, kad buvo sukurta pasaulio ir regionų tarpvyriausybinių prekybos sutarčių sistema. Per pastaruosius 50 metų, GATT'o (angl. General Agreement on Tariffs and Trade - Visuotinis susitarimas dėl tarifų ir prekybos, Pasaulio Prekybos Organizacijos (PPO) pirmtakas) numato, pasaulyje nuolat mažėjo prekybos apribojimų ir buvo nuolat sudaromos pasaulinės sutartys dėl prekybos liberalizavimo įvairiuose ūkio sektoriuose. Regionų lygiu buvo sukurti laisvos prekybos regionai ir pasiekti kiti regioniniai ekonominiai susitarimai, kurie skatino aukštesnio lygio prekybą su valstybėmis, kurios buvo tų susitarimų šalys. Beveik visose pasaulio dalyse yra sava regioninė laisvos prekybos sutartis arba grupė, pavyzdžiui, Europos Sąjunga

Europoje, SADC (angl. South African Development Community - Pietų Afrikos plėtros bendrija) Afrikoje, MERCOSUR (isp. Mercado Comun del Sur - Bendroji Pietų (Amerikos) rinka) ir Andų paktas Pietų Amerikoje, NAFTA (angl. North American Free Trade Agreement - Šiaurės Amerikos laisvosios prekybos sutartis) Šiaurės Amerikoje, ASEAN (angl. Association of South-East Asian Nations - Pietryčių Azijos valstybių asociacija) Pietryčių Azijoje ir APEC (angl. Asia-Pacific Economic Cooperation Conference - Azijos ir Ramiojo vandenyno regiono ekonominio bendradarbiavimo konferencija) Azijos ir Amerikos šalyse, esančiose prie Ramiojo vandenyno.

Be abejo, didėjant integracijai buvo užmegzti nauji ryšiai ir sukurtos naujos realijos. Tarptautinė gamyba tapo pagrindine pasaulinės ekonomikos struktūrine charakteristika.

SOCIALINĖ EUROPA

Sėkminga integracija Europos Sąjungoje pastaruosius keturiasdešimt metų yra glaudžiai susijusi su tuo, kad nuo pat pradžių į šį procesą buvo įtraukti socialiniai elementai. Ir nors tie elementai buvo tik pirmieji žingsniai, kuriuos tobulinant Europos profesinėms sąjungoms teko atkakliai kovoti, tie pirmieji žingsniai buvo lemiami užtikrinant didėjančią ekonominę ir socialinę pažangą tuo metu.

1957 m. sutartyje, kuria buvo sukurta Europos Bendrija, buvo numatyta pagrindinių prekybos ir investicijų normų sistema, kuri užtikrino, kad ekonominė integracija bus naudinga visoms šalims narėms. Į sutartį buvo įtraukti ir socialiniai komponentai. Pirmiausia tai buvo sveikatos apsaugos ir saugos darbe klausimai. Sprendžiant šiuos klausimus buvo sudaryta Europos Sąjungos socialinė chartija. Antra, sutartyje buvo numatytas socialinis fondas mažiau pasiturinčių regionų plėtrai. Ir nors iš pradžių tai buvo palyginti mažas žingsnis, mažiau pasiturinčioms šalims jis užtikrino, kad išlaidos, susijusios su aukštesnio lygio standartais, bus kompensuotos. Trečia, sutartyje buvo numatyta demokratinių konsultacijų nuostata.

Žinoma, nuo 1957 m. padėtis labai pagerėjo, pirmiausia dėl profesinių sąjungų kovos. 1989 m. pabaigta Socialinė chartija (kurios tikrasis pavadinimas yra Bendrijos darbininkų pagrindinių socialinių teisių chartija); buvo praplėsta socialinių ir regioninių fondų veikla; numatytos trišalės konsultacijos ES Ekonomikos ir socialinių reikalų komitete; nuo 1979 m. renkamas Europos Parlamentas. Pastaraisiais metais išsamus sektorių socialinis dialogas vyksta įvairiuose bendruose komitetuose. Be to, Maastrichto sutartyje Europos socialiniams partneriams suteikiami nemaži įgaliojimai rengti siūlymus dėl teisinių aktų. Šiais įgaliojimais buvo pasinaudota rengiant siūlymus dėl ne viso etato darbo bei dėl terminuotų darbo sutarčių.

Šie atskiri veiksniai - socialiniai teisės aktai, socialiniai fondai ir demokratinės konsultacijos – darė didelę įtaką ir galbūt net lėmė Europos Sąjungos sėkmę. Kova dėl socialinio Europos integracijos lygmens dar toli gražu nesibaigė. Profesinės sąjungos vis dar kovoja dėl socialinės ir ekonominės pažangos. Socialiniai, profesinių sąjungų ir žmogaus teisių klausimai taip pat lems įvairių ekonominės integracijos susitarimų sėkmę arba nesėkmę visame pasaulyje.

Globalizacija ir valstybinis sektorius

Globalizacija taip pat buvo pretekstas laisvosios rinkos ideologijos šalininkams mesti rimtą iššūkį valstybės vaidmeniui. Tai pakeitė sąlyginę pusiausvyrą, kuri buvo tarp valstybinio ir privataus ūkio sektoriaus ir kuri po Antrojo pasaulinio karo išsivysčiusiose šalyse buvo susitarimo dalis. Buvo daug kalbama apie valstybės socialinio aprūpinimo sistemos pablogėjimą. Atsirado jos priešininkų, teigiančių, kad ji neefektyvi.

Daugelis šalių ne tik reformavo savo socialinio aprūpinimo sistemas, vykdydamos reikalavimus, kad jos būtų lankstesnės, bet ir suabejojo valstybės vaidmeniu teikiant visuomenines paslaugas. Kai kurios šalys privačiam sektoriui patikėjo netgi socialines kritinių situacijų valdymo programas.

Vis dėlto nuomonė, kad valstybinis sektorius yra neefektyvus ir neekonomiškas gigantas, o privatus sektorius veikia efektyviai ir atsakingai, buvo klaidinga ir padarė neapsakomai didelę žalą. Galima pamanyti, kad valstybės investicijos, nepaisant to, kad jos gyvybiškai svarbios, yra lėšų švaistymas, o privačios investicijos, net jei jos neapgalvotos, yra pagrįstos. Daugeliu atveju buvo vadovaujama ideologija, o ne pragmatine faktų analize. Todėl kai kuriose šalyse pagrindiniai sektoriai, pavyzdžiui, švietimas ir sveikatos apsauga, buvo suskaidyti ir perduoti į privačias rankas.

Tarptautinio profesinių sąjungų judėjimo nuomone, ši politika pagrįsta ekonomine analize, kuri visiškai atitolusi nuo tikrovės. Pagal šį požiūrį vyriausybė eikvoja bendrą valstybės turtą, kurį sukuria privatus sektorius. Ši ekonomikos funkcionavimo koncepcija yra pagrįsta klaidinga prielaida, kad vienoje pusėje yra turtą kuriančios veiklos sistema (privatus sektorius), kuri finansuoja kitoje pusėje esančią ne komercinės veiklos sistemą (valstybinį sektorių). Argi galima, vadovaujantis tokia logika, teigti, kad profesinis lavinimas, kuris paprastai yra valstybinio sektoriaus veikla, yra neproduktyvus?

Tie patys nesąlygiški laisvosios rinkos ideologijos šalininkai, teigiantys, kad privatus sektorius visada investuoja protingai ir apgalvotai, o valstybinis sektorius nuolat beprasmiškai leidžia pinigus, smerkia pastarųjų skolas, tačiau randa pateisinimą pirmųjų skoloms. Primygtinis reikalavimas sumažinti valstybinį sektorių, privačiam sektoriui suteikiant išskirtinę darbo vietų kūrimo funkciją, yra tos pačios dogmos dalis. Kaip ir nesiliaujančios visuomeninių paslaugų sektoriaus privatizavimo kampanijos, kurios dažnai nepateisindavo lūkesčių. Dirbtinai atskirti valstybinį sektorių nuo privataus, kai jie abu yra neatskiriamos ir viena nuo kitos priklausančios visuomenės ir ekonomikos dalys, labai pavojinga ir tam reikia atkakliai priešintis.

Valstybės biudžeto deficito ir skolos manija taip pat kilo dėl nesibaigiančių antpuolių prieš valstybinį sektorių. Po globalizacijos kilęs poreikis racionalizuoti valstybės finansus buvo naudojamas pateisinti valstybės išlaidų sumažinimą. Deficitas ir skolos buvo pasitelkiami kaip pretekstas pulti tam tikras visuomenines paslaugas, pavyzdžiui, švietimo, sveikatos apsaugos ir socialinio aprūpinimo programas. Nors tai vadinama valstybės finansų racionalizavimu, tokiu būdu sumenkinamas valstybės vaidmuo. Ir kai tokia išorinė organizacija, kaip TVF, nereikalauja griežtos ekonomijos, tai padaro pati vyriausybė. Šiuo atžvilgiu reikėtų paminėti, kad bendra Europos valiuta euras nebuvo įvesta neskausmingai. Kad būtų vykdomi atitinkami reikalavimai, kelių valstybių vyriausybėms teko įvesti nemažai apribojimų.

Dėl globalizacijos padidėjusi konkurencija turėjo įtakos ir mokesčių srityje. Galingi darbdavių lobistai ilgus metus priešinosi beveik visoms apmokestinimo formoms, o ypač mokesčiams, susijusiems su darbo atlygiu, kuriais finansuojamos socialinės programos. Laisvoji prekyba ir laisvas kapitalo judėjimas sudarė sąlygas atskirų valstybių mokesčių sistemų konkurencijai, todėl labai sumažėjo mokesčių įplaukos ir susidarė socialinis deficitas. Visoms šalims daromas spaudimas kiek įmanoma bendrai suderinti savo priemones. Tačiau pastebėta, kad keliuose valstybėse dėl tokios strategijos valstybinis sektorius tiesiogine žodžio prasme užduso, iš jo nutekėjus lėšoms.

PREKYBOS BEI INVESTICIJŲ SUTARTYS IR VALSTYBINIS SEKTORIUS

Su globalizacija yra susijusios pagrindinės sutartys dėl prekybos ir investicijų ir tai turi įtakos valstybiniam sektoriui. Tai gerai iliustruoja švietimo pavyzdys.

Ryšys tarp pagrindinių prekybos ir investicijų sutarčių ir tokių visuomeninių paslaugų kaip švietimas nėra akivaizdus. Tačiau sutartys dėl tarptautinės prekybos ir investicijų apima ne tik ekonomiką. Jos padeda formuoti visus mūsų visuomenės kolektyvinio gyvenimo aspektus. Be to, privatizavimo tendencija daro įtaką ir kai kurioms iš šių paslaugoms. Taip pat svarbu nepamiršti, kad 1994 m. Bendrasis susitarimas dėl paslaugų teikimo (GATS - angl. General Agreement on Trade in Services) buvo pirmasis daugiašalis susitarimas, reglamentuojantis visų paslaugų teikimą.

GATS susitarimu įsipareigota nuolat derantis laipsniškai liberalizuoti paslaugų teikimo sektorių. Pasaulio mastu tai taip pat buvo pirmasis daugiašalis susitarimas dėl investicijų, kadangi jo tikslas yra ne tik tarptautinė prekyba, bet ir visos galimos paslaugų teikimo priemonės, o taip pat teisė steigti komercines įmones eksporto rinkoje. Šiuo metu švietimo paslaugos, o ypač aukštasis mokslas, yra šių derybų objektas. Derybos vyksta nuolat, etapais, prižiūrint Pasaulio Prekybos Organizacijai (PPO). Šios institucijos žargone švietimas tapo tokia pačia rinka kaip visos kitos, o tai reiškia, kad valstybių vyriausybės privalo informuoti PPO apie savo mechanizmus ir atvirumo užsienio subjektams laipsnį. Visa tai vyksta tuo metu, kai sparti naujų technologijų raida skatina prekybą paslaugomis.

PPO teigia, kad tarptautinė prekyba švietimo paslaugomis labai išaugo, o ypač aukštojo mokslo srityje. Šią tendenciją patvirtina didėjantis į užsienį vykstančių mokytiis studentų skaičius, pasikeitimas dėstytojais ir mokslininkais bei ryšiai tarp jų, tarptautinės programų rinkodaros išaugimas, įsteigti universitetų vietiniai filialai ir sukurti tarptautinio bendradarbiavimo tarp įvairių šalių švietimo institucijų mechanizmai.

Tarptautinė prekyba švietimo paslaugomis vyksta įvairia forma, taigi šio verslo liberalizavimo pasekmės gali būti įvairios. Pavyzdžiui, pasikeitimo studentais arba moksliniais darbuotojais įtaka valstybiniam švietimui gali labai skirtis nuo įtakos, kurią privataus sektoriaus švietimo programoms daro tarptautinė rinkodara.

Pasirašydamos GATS susitarimą, kelios šalys susitarė atverti duris skirtingo laipsnio tarptautinei prekybai savo švietimo sektoriuje. Tai galėjo pavirsti didesniu spaudimu privatizuoti sektorių. Šio daugiašalio susitarimo dėl investicijų (MAI - angl. Multilateral Agreement on Investment), dėl kurio Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija (OECD - angl. Organization for Economic Cooperation and Development) derasi ir kuris pagal pradinį siūlymą turėjo apimti platų paslaugų spektrą, varomosios jėgos buvo tokios pat kaip ir GATS, todėl jis galėjo paspartinti prekybos paslaugomis liberalizavimą. OECD šalių atskirų sektorių liberalizavimo laipsnis būtų paaiškėjęs tik baigus derybas.

Kadangi MAI buvo palaidota, dabar akys krypsta į PPO. Šioje organizacijoje vis dar galima pradėti naujas derybas dėl daugiašalės investicijų sistemos sukūrimo. Į naują PPO derybų dėl tarptautinės prekybos liberalizavimo etapą galima įtraukti švietimą bei kitas valstybinio sektoriaus dalis ir daryti jiems įtaką. Užtikrinti geros kokybės ir demokratiškai kontroliuojamas valstybines paslaugas yra profesinių sąjungų tarptautinės veiklos prioritetas. Tai yra viena iš sričių, kuriose globalizaciją reikia tinkamai ir atsakingai valdyti.

Todėl dabartiniame derybų dėl GATS susitarimo etape turi būti aišku, kad šalys gali išsaugoti teisę išbraukti visuomenines paslaugas (pavyzdžiui, švietimą, sveikatos apsaugą, vandentiekio ir pašto paslaugas) bei socialinio aprūpinimo paslaugų sektoriaus veiklą iš bet kokie PPO susitarimo dėl paslaugų sektoriaus, taip pat žemesniu negu valstybės vyriausybės lygiu. Derybose reikia aiškiai nurodyti socialinius ir aplinkosaugos aspektus, kad nebūtų sudaryti susitarimai, kurie kenktų gyvybiškai būtinų bei socialinio aprūpinimo paslaugų sektoriaus veiklai ir/arba sumažintų vyriausybės galimybes patvirtinti vietines normas, teisės aktus ir kitas priemones, būtinas siekiant užtikrinti, kontroliuoti ir teikti tokias paslaugas.

Šalys privalo turėti teisę ateityje priimti sprendimą padidinti valstybinio sektoriaus vaidmenį savo paslaugų sektoriuje (pavyzdžiui, pasikeitus vyriausybei) ir PPO negali prieštarauti tam, ko galima būtų tikėtis pagal šiuo metu galiojančias PPO normas.

Technologijos

Po technologinės revoliucijos informacijos apdorojimo, komunikacijų ir transporto srityje pasidarė daug lengviau kurti pasaulinius gamybos ir paskirstymo tinklus. Bendrovėms lengviau integruoti savo antrines įmones, taip pat užmegzti ryšius su tiekėjais ir klientais. Kadangi dažnai artimumas nėra labai būtinas, daugeliui tarptautinių bendrovių lengva dirbti bet kurioje pasaulio dalyje. Naudojant naujesnę techniką, pavyzdžiui, elektroninį paštą, internetą bei videokonferencijų priemones, išsprendžiamos atstumo problemos.

Informacinių technologijų naudojimas iš esmės pakeitė didžiausių bendrovių verslo pobūdį. Technologijos ir su jomis susijusi programinė įranga taip pat sudaro sąlygas prekybai paslaugomis, kurios anksčiau nebuvo parduodamos. Tai puikiai iliustruoja švietimo pavyzdys. Kuriasi virtualūs universitetai, kurie palaiko ryšius su studentais internetu bei naudoja kitas nuotolinio mokymo technologijas.

Naudojant technologijas ne tik sudaromos sąlygos dirbti už valstybės ribų, bet ir keičiasi darbo santykiai. Vis daugiau žmonių dirba namuose arba telefonu. Keičiasi ir gamybos technologija. Senos standartinių produktų masinės gamybos sistemos keičiamos metodika, kuria per trumpesnę laikotarpį galima pagaminti įvairesnių gaminių.

Technologijos taip pat sudaro sąlygas spartesniam kapitalo srautui pasaulyje. Tokiu būdu kapitalo rinka tampa tikrove. Tai, kad tarptautiniai finansiniai pavedimai atliekami per kelias sekundes, ne tik keičia bendrovių veiklos strategiją, bet ir skatina didesnes finansines spekuliacijas bei nestabilumą.

Toks gamybos lankstumas ir mobilumas gali daryti didelį spaudimą darbuotojams. Tai iškelia naujų uždavinių profesinėms sąjungoms. Reikia prisitaikyti prie naujos aplinkos ir pakeisti požiūrį bei strategiją. Vienas iš būdų profesinėms sąjungoms prisitaikyti yra pačioms naudoti šias naujas technologijas, kad būtų pasiekti tokie tempai ir toks veiklos efektyvumas, kokį pasiekė bendrovės, su kuriomis jos turi reikalų. Tokios technologijos didina komunikacijos galimybes, o tai labai svarbu tarptautiniam solidarumui. Be to, technologijomis surinkta informacija tampa prieinama daugeliui profesinių sąjungų (pavyzdžiui, yra interneto svetainės, kuriose kasdien pateikiamos naujausios žinios apie dideles bendroves).

Globalizacijos reikšmė darbuotojams

Visi šie pasikeitimai yra susiję su globalizacija, kuri iškelia naujus uždavinius darbuotojams ir jų profesinėms sąjungoms. Valstybių vyriausybėms daromas vis didesnis spaudimas panaikinti valstybinį reguliavimą ir atsisakyti savo vaidmens. I valstybę orientuota sistema su valstybine socialine ir ekonomine politika padėjo sukurti tam tikro laipsnio socialinį teisingumą ir ekonominę lygybę. Šiam valstybingumu pagrįstam modeliui daromas didelis spaudimas. Sumažėjus valstybinių institucijų vaidmeniui, buvo pereita prie pasaulinio modelio, tačiau nėra jokios tarptautinės sistemos ir institucijų, kurios galėtų efektyviai spręsti teisingumo ir lygybės klausimus.

Kitas profesinių sąjungų uždavinys yra pakeisti darbdavio prigimtį. Pasaulyje, kuriame kapitalas yra daug mobilesnis negu darbuotojai, buvo sukurtos įvairios verslo organizacijų ir ryšių formos, kurios gali pakeisti darbą ir kelti grėsmę kolektyvinėms derybomis nulemiamiems santykiams.

Iš dalies dėl to, kad multinacionalinės bendrovės neturi šaknų, daug kas pasikeitė. Buvo pritaikyti nauji valdymo metodai, kurie kartais pagrįsti “geriausia

praktika”, bet pernelyg dažnai jie būna pagrįsti “blogiausia praktika”. Be to, iškilo grėsmė, kad verslas bus perkeltas į šalis, kur žemesni socialiniai ir aplinkosaugos standartai ir nėra savarankiškų profesinių sąjungų. Buvo sukurtos naujos darbo organizavimo normos ir pasikeitė darbo santykiai. Daug pavyzdžių galima pacituoti iš paslaugų pirkimo “iš išorės”, rangos, subrangos ir kito nesaugaus darbo sutarčių. Globalizacija taip pat padėjo praplėsti rinką ir atsakomybę už prekes, pagamintas didžiausios eksploatacijos būdu, pavyzdžiui, naudojant vaikų darbo jėgą arba prievartinį darbą.

Įvykus šiems pasikeitimams, vienam iš pagrindinių organizuoto darbo tikslų – išstumti darbininkų teises iš konkurencijos, nustatant pagrindinius bendruosius standartus - iškyla tiesioginė grėsmė. Konkurencingumas ir lankstumas yra garsiai skelbiami pasaulinėje aplinkoje dirbančių bendrovių tikslai. Dėl šių tikslų darbuotojai atsiduria vis atšiauresnėje tarpusavio konkurencijos aplinkoje. Jie daro spaudimą socialinės apsaugos tinklui, o kartais ir pažeidžia darbuotojų teises, kurios buvo pasiektos per ilgus kovos metus.

Buvo teigiama, kad siekiant šių bendrų tikslų, kuriems pritarė daugelis politinių lyderių, turėtų būti sukurta daugiau darbo vietų ir pasiektas aukštesnis pragyvenimo lygis. Tačiau vietoj to buvo sukurta pasaulis, kuriame ryškesnis pasidalijimas tarp turtingųjų ir vargšų tiek valstybėse, tiek tarp jų, pasaulis, kuriame didėja elito turtai ir galia, mažėja daugumos pragyvenimo lygis ir daugelis dirbančių žmonių tampa vis nesaugesni.

Tarptautinis profesinių sąjungų judėjimas ieško būdų, kaip į globalizacijos procesą įtraukti socialinės apsaugos priemones, kurios valstybės lygiu buvo pasiektos daugelyje šalių, ir kaip sudaryti sąlygas darbuotojams bei jų profesinėms sąjungoms efektyviai dalyvauti pasaulinėje ekonomikoje ir kuriant demokratinę jos sistemą. Didesnis konkurencinis spaudimas turėtų būti daromas bendrovėms, kad jos gamintų aukštos kokybės gaminius ir teiktų itin geras paslaugas, o ne valstybių vyriausybėms, kad šios aukotų savo žmonių interesus siekdamos pritraukti ir išsaugoti investicijas. Darbuotojų teisės ir tinkamos darbo sąlygos neturėtų būti aukojamos dėl konkurencinio spaudimo, kai vieni darbuotojai iš tiesų stoja prieš kitus dėl prastesnės kokybės darbo.

Globalizacijos eroje profesinėms sąjungoms iškyla uždavinys užtikrinti, kad struktūriniai pakeitimai būtų padaryti ir prie naujų sąlygų būtų prisitaikyta nekeliant pavojaus visiško užimtumo ir socialinio teisingumo tikslams. Mes privalome įtikinti šalių vyriausybes, jog būtina skubiai imtis priemonių, kad pasaulio ekonomikos augimas spartėtų ir būtų tolygiau paplitęs. Akivaizdu, kad pagrindinės darbuotojų teisės turi būti apsaugotos tiek regioniniu, tiek pasaulio mastu, integruojant jas į visas sutartis dėl ekonominės integracijos.

2. TARPTAUTINĖ PROFESINIŲ SĄJUNGŲ STRUKTŪRA

Tarptautinėms profsajungoms – per šimtą metų

Tarptautinio bendradarbiavimo pradininkai buvo Tarptautiniai gamybiniai sekretoriatai (ITS). ITS – tai pasaulinės profsajungų federacijos, vienijančios dirbančiuosius šakiniu, gamybinio ar profesiniu principu. Kai kurie iš jų buvo įkurti devynioliktojo amžiaus pabaigoje, o 1914 m. jau veikė 33 sekretoriatai. Pirmosios tarptautinės profsajungų organizacijos buvo įkurtos 1889 m., kai savo veiklą pradėjo Tarptautinė batų ir avalynės meistrų federacija, Tarptautinė tabako pramonės darbuotojų federacija ir Tarptautinis tipografijos sekretoriatas.

Iš pradžių šios struktūros buvo gana neformalios, bendradarbiavusios, keičiantis informacija apie pramonės šaką ar sektorių, padedant padieniams amatininkams, trukdant streiklaužiams. Apie 1900 metus pagalbos sritys išsiplėtė – buvo bendradarbiaujama organizaciniais klausimais, užtikrinama tarptautinė parama streikų metu bei nustatomi tarptautiniai darbo standartai.

Pirmoji tarptautinė profsajungų organizacija, vienijanti nacionalinius centrus, gimė 1901 m. konferencijos metu, kur svarbiausios Europos nacionalinės profsajungų organizacijos nusprendė įkurti tarptautinę struktūrą. Taigi buvo įkurtas Tarptautinis profsajungų centrų sekretoriatas, 1913 m. pakeitęs pavadinimą į Tarptautinę laisvųjų profesinių sąjungų konfederaciją (ICFTU).

ITF (TARPTAUTINĖ TRANSPORTO FEDERACIJA) IR KAIP JI BUVO ĮKURTA

1896 m. balandžio mėn. Havelock Wilson, Britanijos nacionalinės jūrininkų ir gaisrininkų sąjungos vadovas, ėmė kurti planus suorganizuoti tarptautinį jūrininkų ir gaisrininkų susitikimą Tarptautinio socialistinių profsajungų susirinkimo, vyksiančio liepos mėn. Londone, metu. Tuo metu Roterdame vykę nesutarimai dokuose tapo postūmiu ir paskatino pripažinti tarptautinės jūreivių ir dokininkų organizacijos pajėgumą.

Roterdamo streiką sukėlė didžiausio uosto darbdavio planai 25 procentais sumažinti atlyginimus. Streikavo visos uostas ir į jį buvo pritrauktos karinės pajėgos.

Atvykęs Wilson pamatė beveik 40 britų laivų, patekusių į tą konfliktą. Jis motorine valtimi apiplaukė visus laivus ir pakvietė jų komandas atvykti į susitikimą vakare. Susirinkime, kurį atidžiai sekė policija, dalyvavo apie 600 jūreivių ir streikuojančių dokininkų. Buvo nuspręsta, kad Britanijos laivai atsisakys pakrauti ar iškrauti krovinių, kol vyks streikas. Streikas baigėsi pergale.

Wilson patirtis Olandijoje dar labiau sustiprino jo apsisprendimą, ir, artėjant Socialistų internacionalo suvažiavimui, buvo įkurta centrinė Dokų ir upių laivybos darbuotojų federacijos taryba. Vėliau tą patį mėnesį įvyko tarptautinis centrinės tarybos susitikimas. Tai buvo pirmasis tarptautinės organizacijos, padariusios pradžią ITF. Jame dalyvavo atstovai iš D. Britanijos, Belgijos, Švedijos, JAV, Vokietijos, Nyderlandų ir Prancūzijos. Po dviejų dienų įvyko kitas tarptautinis susibūrimas, kurio metu buvo gautos ataskaitos iš 87 Europos uostų, kuriomis remiantis buvo parengti reikalavimai, pateikti laivynų ir uostų darbuotojams.

Optimizmu bei apsisprendimu pasižymėjo ir federacijos brošiūra (tai buvo tik antroji federacijos publikacija), išleista 1896 m. spalio mėn.: „Mūsų žmonės turi pasiruošti veikti, nes neaišku, kada laivų pramonės kapitalistai atidengs ugnį. Leiskim jiems tai padaryti. Bet prisiminkit, kad mūsų kova – tai ne kova prieš kapitalistus, bet kova už aukštesnius standartus dirbantiesiems, ir mes pareiškiame, kad jei tai bus pasiekta taikiais būdais, tuo geriau. Jei darbdaviai bus tokie užsispyrę, kad nenorės derėtis, juos prislėgs visa atsakomybė.“

Laikotarpis tarp dviejų pasaulinių karų buvo tarptautinių organizacijų pavadinimų pasikeitimo, įkūrimo ir išnykimo bei skilimo periodas.

Po Antrojo pasaulinio karo buvo įkurta Pasaulinė profesinių sąjungų federacija (WFTU). Tarptautinė laisvųjų profesinių sąjungų konfederacija (ICFTU) buvo įkurta 1949 m.. Ją įkūrė nacionaliniai profsajungų centrai, atskilę nuo WFTU dėl komunistų dominavimo

pastarojoje organizacijoje. WTFU gyvavo toliau, tačiau po 1900 m. pokyčių Centrinėje ir Rytų Europoje prarado didžiąją dalį savo narių.

ICFTU, remdamasi principu, kad profesines sąjungas turi kontroliuoti jų nariai, o ne vyriausybės, darbdaviai ar politinės partijos, yra didžiausia tarptautinė profsąjungų organizacija. Dar veikia Pasaulinė darbo federacija (WCL), kuri yra ganėtinai nedidelė organizacija, besiremianti krikščioniškais principais.

Netrukus po karo (1948 m.) buvo sukurta struktūra, atstovaujanti profsąjungoms Europos atkūrimo programoje. Ši organizacija vėliau tapo Profsąjungų patariamuoju komitetu prie Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos (TUAC).

Tarptautinės profsąjungų organizacijos

Nacionalinių centrų organizacijos

Tarptautinė laisvųjų profesinių sąjungų konfederacija (ICFTU) vienija 148 šalių dirbančiuosius iš 221 nacionalinio centro. Ji atstovauja 156 milijonams narių. Jai vadovauja demokratinės struktūros – kas ketveri metai šaukiamas Suvažiavimas ir kasmet susirenkanti Valdyba. Abi šio struktūros nustato organizacijos politiką. Taip pat veikia komitetai, padedantys vykdyti organizacijos politiką bei inicijuoti naują veiklą. ICFTU centrinis biuras yra Briuselyje.

Didžiausia ICFTU veiklos dalis - profesinių sąjungų interesų atstovavimas tarptautiniu mastu. Atstovavimas – tai viešos kalbos, ataskaitos, pranešimai, kampanijų organizavimas, lobizmas ir panaši veikla įvairiose srityse, leidžianti pareikšti tarptautinio darbo judėjimo nuomonę kartu su tarptautinėmis organizacijomis, vyriausybėmis, NVO ir kt.

Tai daroma, be kitos veiklos, per aktyvų ir tikslingą prioritetų, tokių kaip profsąjungų teisių gynimas bei didesnio socialinio ir ekonominio teisingumo, susijusio su struktūriniais pasikeitimais ir plėtra, užtikrinimas, intervenciją.

Norint atstovauti efektyviai dirbančiuosius tarptautiniu mastu, reikia daugiau nei dalyvauti tarptautinėse diskusijose. Pvz., vienas iš daugelio ICFTU prioritetų yra nacionalinių centrų stiprinimas. Tai susiję ne tik su jų atstovavimu tarptautiniu lygmeniu, bet kartais net su jų teise egzistuoti. Tai užtikrinama per tokią veiklą, kaip mokymai ir švietimas bei profesinių sąjungų lyderių mokymas. Didžioji šios veiklos dalis atliekama regioninių ICFTU organizacijų.

ICFTU regioninės organizacijos – tai **Afrikos regioninė organizacija (AFRO)** su būstine Nairobyje, **Amerikų organizacija dirbantiesiems (ORIT)** su būstine Karakase, **Azijos-Ramiojo vandenyno šalių regioninė organizacija (APRO)**, kurios būstinė yra Singapūre. Nors ICFTU struktūros veikia pagal bendrai priimtą politiką, regioninės organizacijos turi tam tikrą autonomiją ir gali plėtoti regioninę veiklą bei turėti savo prioritetus.

Šios organizacijos atstovauja profsąjungų judėjimui regioninių derybų su tarpvalstybinėmis struktūromis metu bei palaiko santykius su NVO ir kitomis visuomenės grupėmis. Vykdam atstovavimo funkcijas, jų veikla yra panaši į ICFTU, TUAC bei ITS atliekamą darbą.

Daugiau informacijos apie ICFTU galite rasti interneto puslapyje:

<http://www.icftu.org/displaydocument.asp?DocType=Overview&Index=990916422>

Taip pat veikia profsąjungų struktūros, kurios nėra ICFTU dalis. Viena tokių organizacijų, atliekanti svarbų vaidmenį, ginant Europos dirbančiųjų teises, yra **Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC)**, kurios būstinė yra Briuselyje. ETUC buvo įkurta 1973 m. ir ją sudaro nacionaliniai profsąjungų centrai, kurių dauguma yra ir ICFTU nariai. Jos narės – tai Vakarų, Centrinės ir Rytų Europos organizacijos. Konfederacijos tikslas – atstovauti narių interesams su Europos Sąjunga. ICFTU taip pat veikia koordinacinė taryba, sudaryta iš Centrinės ir Rytų Europos organizacijų. Taryba leidžia šioms organizacijoms aptarti bendrus poreikius ir darbą su ICFTU.

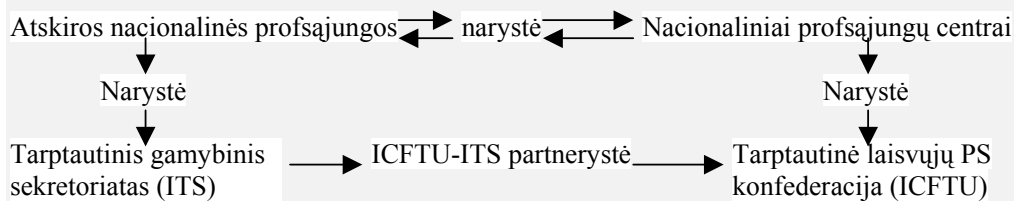
Profsąjungų patariamasis komitetas (TUAC) prie Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos (EBPO), kurio būstinė yra Paryžiuje, atstovauja nacionaliniams

profsąjungų centrams iš šalių, kurios yra EBPO narės. Dauguma TUAC narių taip pat priklauso ir ICFTU. TUAC turi patarėjo statusą EBPO ir įvairiuose jos komitetuose. Ji glaudžiai bendradarbiauja su ICFTU ir ITS įvairiausiais ekonomikos politikos, sektorių ir kitais klausimais (švietimo ir mokymų, valstybinio sektoriaus valdymo, plieno, jūrų transporto). Į 30 EBPO narių įeina dauguma Europos šalių, Kanada, JAV, Australija, Naujoji Zelandija, Korėjos Respublika, Meksika (visas sąrašas pateiktas 2 priede, dalyje apie TUAC).

TUAC siekia užtikrinti, kad pasaulinės rinkos būtų subalansuotos pagal efektyvų socialinį lygį. TUAC nuolat konsultuojasi su įvairiais EBPO komitetais, sekretoriatu, šalių-narių vyriausybėmis ir stengiasi sukurti bendrą poziciją tarp savo narių ir atstovauti šiai pozicijai tarp plataus spektro EBPO politikos klausimų.

TUAC veiklos dalis yra kartu su savo nariais, ICFTU ir ETUC parengti ir pristatyti pranešimą metinei Ministrų konferencijai, kurioje dalyvauja šalių-narių finansų ministrai. Nuo G-7 šalių viršūnių susitikimų pradžios 1975 m. šis pranešimas yra diskusijų valstybių vadovų ir įvairių ministerijų nacionaliniu bei tarptautiniu lygmeniu pagrindas.

PROFSĄJUNGŲ SANTYKIAI – NACIONALINIS IR TARPTAUTINIS LYGMUO (ICFTU-ITS)



Nacionalinių profsąjungų organizacijos

Organizacijos, buriančios nacionalines profesines sąjungas tarptautiniu lygmeniu, yra Tarptautiniai gamybiniai sekretoriatai (ITS). Tai autonomiškos, savavaldės, demokratiškos organizacijos, veikiančios kartu su ICFTU. Prasidėjus globalizacijai, sustiprėjo jų vaidmuo, nes išaugo jų narystė ir narių problemos tapo ne vien vietinės reikšmės.

Skirtingai nei ICFTU, atstovaujanti nacionaliniams centrams, ITS nariai yra atskiros nacionalinės organizacijos, atstovaujančios atskirų sektorių, pramonės šakų ar profesinių atstovams.

ITS gina savo narių interesus, praktiškai taikydami įvairius metodus, pvz.:

- ◆ Solidarumo ir organizacinis darbas, įskaitant finansinę pagalbą ar veiklos prieš darbdavius ir vyriausybes koordinavimas;
- ◆ Informacija ir tyrimai (ypač svarbūs dirbant su multinacionalinėmis įmonėmis) bei naudingi leidiniai ir moksliniai darbai;
- ◆ Įsitraukimas į kampanijas bei visuomenės sąmoningumo formavimas;
- ◆ Narių interesų atstovavimas derybose su MNB, tarptautinėmis organizacijomis tarpvyriausybiniu lygmeniu, TDO bei kitomis tarptautinio profsąjungų judėjimo organizacijomis.

KURI TARPTAUTINĖ ORGANIZACIJA YRA MANO?

EI (Švietimo darbuotojų internacionalas)

Švietėjai, mokytojai, dėstytojai ir kiti švietimo sektoriaus darbuotojai.

ICEM (Tarptautinė chemijos, energetikos, kasyklų darbuotojų sąjunga)

Elektros energijos, chemijos, gumos ir plastiko, deimantų, brangakmenių, papuošalų ir juvelyrinių dirbinių, keramikos, popieriaus ir celiuliozės, stiklo, cemento, aplinkos apsaugos, angliakasybos, naudingų iškasenų sektoriai.

IFBWW (Tarptautinė statybos ir medžio pramonės darbuotojų federacija)

Statybos, medienos, miško ir panašūs sektoriai.

IFJ (Tarptautinė žurnalistų federacija)

Spaustuvių, transliavimo, filmų ir televizijos, naujienų agentūrų, spaudos atstovybių, viešųjų ryšių, elektroninės žiniasklaidos sektoriai.

IMF (Tarptautinė metalo pramonės darbuotojų federacija)

Automobilių, aviacijos, elektros inžinerijos ir elektronikos, mechanikos, laivų statybos, geležies ir plieno gamybos, spalvotųjų ir nespalvotųjų metalų apdirbimo pramonė.

ITF (Tarptautinė transporto darbuotojų federacija)

Transporto sektorius

ITGLWF (Tarptautinė tekstilės, drabužių ir odos darbuotojų federacija)

Tekstilės, drabužių ir odos pramonė.

IUF (Tarptautinė maisto pramonės, žemės ūkio, viešbučių, restoranų, maitinimo, tabako ir giminųjų darbuotojų asociacijų sąjunga)

Maisto ir gėrimų sektorius, viešbučių, restoranų, maitinimo įstaigų ir turizmo paslaugos, žemės ūkis, plantacijos ir fermos, tabako gamyba.

PSI (Visuomeninių paslaugų internacionalas)

Vienija valstybės administravimo, regioninių įmonių ir institucijų, valstybinių bendrovių, fondų ir institucijų, dujų, elektros energijos ir vandens tiekimo įmonių, aplinkos apsaugos ir šiukšlių perdirbimo, socialinės ir sveikatos apsaugos sektorių, švietimo, kultūros ir laisvalaikio bei kitų valstybinių įstaigų, struktūrų ir institucijų, įkurtų valstybės ar savivaldybių ir teikiančių visuomenines paslaugas, darbuotojus. Mokytojai ir nacionalinio pašto bei geležinkelio paslaugų darbuotojai nepriklauso.

UNI (Tarptautinė jungtinė profsąjunga)

UNI – tai 2000 m. sausio 1 d. CI (Komunikacijų internacionalas – Communications International), FIET (Tarptautinė komercijos, biurų, profesionalių ir techninių darbuotojų federacija - International Federation of Commercial, Clerical, Professional and Technical Employees), IGF (Tarptautinė grafikų federacija - International Graphical Federation) ir MEI (Žiniasklaidos ir pramogų internacionalas - Media and Entertainment International) sąjunga.

- ◆ pašto ir telekomunikacijų paslaugų sektoriaus darbuotojai;
- ◆ pramonės, verslo paslaugų, IT, komercijos, finansų, socialinio ir privataus sveikatos draudimo, saugos tarnybų, turizmo sektorių, profesionalūs ir vadovaujantys darbuotojai;
- ◆ laikraščių, žurnalų ir knygų leidybos, reklamos ir ryšių su visuomene, pakavimo ir popieriaus gamybos darbuotojai;
- ◆ techniniai ir kiti TV darbuotojai, filmų gamybos, projekcijos ir kt. žiniasklaidos sričių, reklamos, teatrų ir kitų meno rūšių sektorių darbuotojai.

3. TEISIŲ UŽTIKRINIMAS IR STANDARTŲ NUSTATYMAS

Profesinių sąjungų universalumas ir nedalomumas

Pagrindinis profesinių sąjungų judėjimo tikslas – tai kovojimas už dirbančiųjų teises steigti ir jungtis į nepriklausomas profsąjungas bei vesti kolektyvines derybas su darbdaviais. Tai yra profsąjunginės organizacijos pagrindas bei didžiausias prioritetas. Tarptautinio profsąjungų judėjimo pagrindinė veikla – ginti profesines sąjungas bei jų teises nuo bet kokių valstybinių institucijų išpuolių.

Pagrindinės profsąjungų teisės – tai galimybė steigti ir burtis į organizacijas, kolektyvinių derybų teisė bei teisė streikuoti. Profsąjungų teisės – žmogaus teisės ir, kaip visos žmogaus teisės, yra universalios ir nedalomos. Bendrosios profsąjungų narių teisės yra saugomos pagal Visuotinę žmogaus teisių deklaraciją, jos sutartis bei yra įtvirtintos daugelyje konstitucijų bei nacionaliniuose darbo kodeksuose. Pvz., 23 Visuotinių žmogaus teisių deklaracijos straipsnis teigia: “kiekvienas asmuo turi teisę steigti ir jungtis į profesines sąjungas savo interesų gynimui”.

Tarptautinėms profsąjungų kampanijos yra ypač svarbios TDO konvencijos. Jų dėka ginčus galima spręsti kitu kampu – per TDO darant spaudimą atitinkamų šalių vyriausybėms. Pagrindinės profsąjungų teisės yra apibrėžtos TDO konvencijose – 87-oje dėl teisės jungtis į organizacijas ir 98-oje dėl teisės vesti kolektyvines derybas.

Nuo pat savo gyvavimo pradžios tarptautinės organizacijos kovojo, kad šios teisės būtų pripažintos visų vyriausybių bei darbdavių. 87 ir 98 konvencijos yra pagrindinės kovos su nesaikinga globalizacija dalys – tai tvirtas darbo standartų rinkinys, užtikrinantis pagrindines darbo teises bei įpareigojantis socialinius partnerius vykdyti jų įsipareigojimus.

87-OJI IR 98-OJI TDO KONVENCIJOS

87-oji TDO Konvencija dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo buvo priimta 1948 m. ir ją ratifikavo 130 šalių. Joje teigiama:

- ♦ Kad dirbantieji gali steigti ir savo pasirinkimu burtis į organizacijas be jokio pradinio valstybės sutikimo.
- ♦ Kad valstybė negali išardyti ar uždrausti profsąjungų.
- ♦ Kad profsąjungos gali jungtis į federacijas ir konfederacijas bei tarptautines organizacijas.

98-oji TDO Konvencija dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas buvo priimta 1949 m. Ją ratifikavo beveik 150 šalių.

- ♦ Ji padidina dirbančiųjų gynimą nuo anti-profsąjunginių veiksmų.
- ♦ Ji skatina ir saugo savanoriškų derybų, reguliuojančių darbo sąlygas kolektyvinėmis sutartimis, tarp dirbančiųjų ir darbdavių organizacijų procesą.
- ♦ Ji netaikoma valstybės tarnautojams “dirbantiems valstybės valdyje”, kurių teisės numatytos 151-oje Konvencijoje (1978).

Tarptautiniai darbo standartai ir TDO

Tarptautinė darbo organizacija (TDO) susikūrė 1919 m. po niokojančio karo ir jai buvo suteikta ypatinga atsakomybė prisidėti prie taikos pasaulyje. Jos įstatai prasideda teiginiu, kad “visuotinė ir ilgalaikė taika gali būti užtikrinta tik tuo atveju, jei ji paremta socialiniu teisingumu”.

Neatskiriama TDO įkūrimo dalis buvo pripažinimas, kad asociacijų laisvė daug prisideda prie demokratijos ir stabilumo kūrimo tiek vienos šalies viduje, tiek tarp visų tautų. Tarptautinės darbo standartų sistemos plėtojimas buvo laikomas pagrindine pagalba sumažinti tarptautinę įtampą, iššaukiančią ekonomikos konkurenciją, socialinę įtampą ir karus. Aiškiai buvo suprantama šių dalykų tarpusavio priklausomybė ir tai atsispindi šiame įstatų punkte:

“Bet kokios tautos nesugebėjimas užtikrinti žmogiškas darbo sąlygas yra kliūtis kitoms tautoms, norinčioms pagerinti tas sąlygas savo šalyse.”

Nors skirtingose valstybėse visada egzistavo ryšys tarp dirbančiųjų teisių bei sąlygų ir ekonomikos, formaliai tai buvo pripažinta tik 1944 m. TDO Filadelfijos deklaracijoje, kurioje teigiama, kad “darbas nėra prekė”. Taip buvo išskirtas žmogaus darbas ir prekių rinkos, užtikrinant dirbančiųjų gynimo ekonominius pagrindus. Po kelių metų, 1946 m., TDO tapo pirmąja specializuota institucija prie JT.

FILADELFIJOS DEKLARACIJOS PRINCIPAI

Tarptautinės darbo organizacijos Generalinė konferencija, 1944 m. gegužės 10 d. susirinkusi į savo dvidešimt šestąją sesiją Filadelfijoje, priėmė TDO tikslų ir ketinimų bei principų, kurie turėtų daryti įtaką narių politikai, deklaraciją.

Pagrindiniai deklaracijos principai:

- ◆ Darbas nėra prekė.
- ◆ Žodžio bei asociacijų laisvė yra būtina stabiliam progresui.
- ◆ Skurdas kurioje nors pasaulio dalyje kelia pavojų visų gerovei.
- ◆ Kovą su kiekviena tauta turi vykdyti su nepaliaujama energija ir turi būti dedamos nuolatinės tarptautinės tiek dirbančiųjų ir darbdavių atstovų, tiek vyriausybių, pastangos, bei vykdoma laisva diskusija ir priimami demokratiški sprendimai, skatinant visuotinę gerovę.

Trišalė organizacija

Tarptautinės darbo organizacijos ofisas yra Ženevoje ir ji yra pagrindinė tarptautinė struktūra, užsiimanti darbo ir su tuo susijusiais klausimais. Ji taip pat yra vienintelė trišalė JT struktūra, atstovaujama darbuotojų, darbdavių ir vyriausybių. Dabar TDO priklauso 170 šalių.

Nuo pat jos įkūrimo buvo pripažinta, kad reikia daryti įtaką rinkoms, saugant teises tiek vietiniu, tiek pasauliniu lygiu. Įtakos darymas – tai atitinkami atlyginimų ir darbo laiko įstatymai, darbo saugos ir sveikatos apsauga bei kiti darbo standartai. Kolektyvinės sutartys taip pat labai svarbios. Taip siekiama sukurti konkurencijos sistemą, neparemtą darbuotojų eksploatavimu. Be pagrindinių darbuotojų teisių palaikymo mechanizmo globalizacija gali pastūmėti darbuotojus konkuruoti ir pirmauti bet kokiomis sąlygomis, šalims mažinant atlyginimus, mokesčius, socialinės gerovės garantus ir kitas socialines bei ekologines garantijas, stengiantis išlikti konkurencingiems.

Taigi, vienas svarbiausių TDO uždavinių – tarptautinių darbo standartų nustatymas. Tai Konvencijos ir Rekomendacijos, priimtose trišalėje Tarptautinėje darbo konferencijoje. Konvencijas ratifikavus šalyse-narėse, stengiamasi sukurti išipareigojimus, kad jų straipsniai galėtų. Rekomendacijos pateikia politikos, įstatymų bazės bei praktikos kryptis. Šia standartai apima platų su darbu susijusio pasaulio klausimų spektrą – asociacijų laisvės, teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas, priverstinio darbo, vaikų darbo, lygių galimybių, darbo administravimo, pramoninių santykių, įdarbinimo politikos, darbo sąlygų, socialinės apsaugos, darbo saugos ir sveikatos. Yra priimta daugiau nei 180 konvencijų ir dar daugiau rekomendacijų.

TDO ne tik kuria tarptautines konvencijas bei rekomendacijas, bet ir turi savo priežiūros sistemą, sekančią, kad jai priklausančių šalių vyriausybės stengtųsi ratifikuoti konvencijas. TDO taip pat tikrina, kaip įstatymai ir jų taikymas atitinka TDO standartus. Tai sistemai priklauso Ekspertų komitetas, kasmet tikrinantis, kaip laikomasi konvencijų, ir kasmetinė Tarptautinė darbo konferencija, aptarianti Ekspertų ataskaitas ir, savo ruožtu, atsiskaitanti bendrajai konferencijai.

Be to, TDO Vadovavimo organas, vadovaujantis TDO darbui kartu su metinėmis Tarptautinėmis konferencijomis, dar turi Asociacijų teisės komitetą, analizuojantį profesinių

sajungų ir darbdavių organizacijų skundus dėl teisės burtis į organizacijas. Tai šis Komitetas kartu su Ekspertais įtraukė į 87 98 Konvencijas teisę streikuoti.

TDO taip pat organizuoja sektorių susitikimus, sukviesdama darbuotojų ir darbdavių organizacijų narius bei vyriausybių atstovus, dirbančius specifiniuose sektoriuose.

Kitos svarbios TDO funkcijos – formuluoti tarptautinę politiką ir programas, skatinant pagrindines žmonių teises, gerinti darbo ir gyvenimo sąlygas bei skatinti įdarbinimo galimybes. Ji yra sudariusi plačią tarptautinio techninio bendradarbiavimo programą, sukurta ir vykdoma aktyviai bendradarbiaujant įgaliojamiems asmenims ir padedančiai šalims šią politiką efektyviai taikyti praktikoje. Į programą įeina mokymas, švietimas, tyrimai ir leidyba.

ACTRAV

Darbuotojų veiklos biuras (ACTRAV), pagrindinė grandis tarp Tarptautinio darbo biuro ir darbuotojų, koordinuoja visą Biuro veiklą, susijusią su darbuotojais ir jų organizacijomis tiek centrinėje būstinėje, tiek už jos ribų.

Tarptautinė darbo organizacija, kurios vykdomasis sekretoriatas yra Tarptautinis darbo biuras, yra vienintelė trišalė JT struktūra. Joje lygiomis teisėmis atstovaujamos vyriausybės bei darbdaviai ir darbuotojai.

Misija

ACTRAV misija yra išlaikyti artimus ryšius su profsąjunginiu judėjimu įvairiose pasaulio šalyse, suteikti jam TDB paramą, stiprinti jo įtaką ir veiklą, ginant ir plėtojant darbuotojų interesus bei teises. ACTRAV:

- Yra jungiamoji grandis tarp TDB ir vieno iš jo pagrindinių sudėtinių dalių – darbuotojų;
- Užtikrina, kad profsąjungų klausimai yra integruojami į TDB veiklą;
- Įgalina profsąjungas pilnai naudotis TDB teikiamomis paslaugomis;
- Suteikia Biurui teisę remtis profsąjungų parama, propaguojant ir siekiant savo tikslų.

Tikslai

Socialinis teisingumas, pagrindinės teisės darbo vietoje, socialinės atsaugos apsauga ir plėtra, pilna darbo diena ir lygios galimybės – pagrindiniai TDO tikslai, kurios apima suvokimas “tinkamas darbas”. ACTRAV daug prisideda, siekiant šių tikslų, palaikydamas profesines sąjungas įvairiose srityse:

- Skatinant pagrindines teises ir principus darbo vietoje;
- Kolektyvinėse derybose bei socialiniame dialoge;
- Kovojo su vaikų darbu;
- Gerinant darbo sąlygas ir darbo aplinką;
- Kovojo su bedarbyste ir nepilna darbo diena;
- Darbuotojų švietime ir mokymuose, ypač padedant TDO Mokymo centrui Turine.

Komanda

ACTRAV labiau yra linkę apie save galvoti ne kaip apie oficialių asmenų skyrių, o kaip apie užgrūdintą profsąjungiečių komandą, atstovaujančią skirtingus pasaulio regionus ir turinčią daug patirties tarptautinio profsąjunginio solidarumo darbe. Mūsų specialistai tiek iš Biuro Ženevoje būstinės, tiek iš regioninių biurų, dirba komandose, prisidedami prie “profesinių sąjungų jautrumo”. ACTRAV komanda:

- Ruošia dokumentų pavyzdžius, padedančius darbuotojų atstovams pasiruošti argumentus metinei TDO Konferencijai, Valdybai, regioninėms ir sektorių konferencijoms bei įvairiems Biuro renginiams;
- Padeda darbuotojų delegatams, dalyvaujantiems šiuose renginiuose;
- Įneša profsąjunginių elementų į visas iniciatyvas ir veiklą, vykdomą kitų TDO departamentų ir sektorių;
- Seka ir analizuoja nacionalinių, regioninių, gamybinių ir tarptautinių profsąjunginių judėjimų vystymąsi;

- Naudojasi savo resursais ir ekspertais, padedant stiprinti ir vystyti darbuotojų organizacijas.

Veikla

ACTRAV darbo idėja, pasireiškianti aktyviu dalyvavimu vietiniuose, mokymų ir informaciniuose seminaruose - tai veikla, sukurta pagrindinių darbuotojų teisių, socialinio teisingumo vertybių ir lygybės sąvokų propagavimui. ACTRAV veikla:

- Tarptautinės kampanijos, skirtos skatinti TDO konvencijų ratifikavimą;
- Koliokviumų ir seminarų organizavimas temomis, įdomiomis ir naudingomis darbuotojams;
- ILO šalių-narių vyriausybių atstovavimas, užtikrinant jų išsipareigojimų gerbimą ir laikymąsi;
- Projektų vykdymas ir techninė pagalba;
- Profsąjungų lyderių apmokymai;
- Specifinių su darbo klausimais susijusių programų organizavimas.

Informacijos šaltiniai

Dėl savo artimų ryšių su profesinėmis sąjungomis visame pasaulyje, dalyvavimo įvairiuose regionuose ir šviečiamųjų renginių ACTRAV yra plataus informacinio profsąjunginio judėjimo tinklo centras. Ši informacija perduodama TDB, jo narių ir visuomenės žiniai per žiniasklaidos priemones, universitetus ir NVO. Pagrindinės šios informacijos priemonės:

- Ketvirtinis žurnalas "Darbuotojų švietimas", leidžiamas trimis kalbomis (anglų, ispanų ir prancūzų) ir skirtas analizei ir tolimesnėms studijoms. Jis remiasi geriausiai pasaulio darbo specialistais ir analizuoja karščiausius ateities klausimus.
- ACTRAV interneto puslapiuose (www.ilo.org/public/french/dialogue/actrav/index.htm) yra daug darbuotojams skirtos informacijos apie TDB veiklą.
- "Žmogaus teisės darbo vietoje", mėnesinis elektroninis biuletenis.
- "ACTRAV info", reguliarius oficialūs pranešimai apie TDB poziciją, galinčią turėti įtakos darbuotojams ir nušviečiantys Darbuotojų grupės poziciją įvairiuose organizacijos forumuose.
- Platus kitokių leidinių spektras - vadovėliai, brošiūros ir praktiniai vadovai apie įvairiausius darbuotojus dominančius klausimus.

Kontaktai

El. Paštas: actrav@ilo.org

Internetas: www.ilo.org/public/french/dialogue/actrav/index.htm

Tel.: +4122799 7021

Faksas: +4122 799 65 70

Ar tai situacija, susijusi su gamybiniais nelaimingais atsitikimais Tonge, ar profsąjungiečių areštai Lotynų Amerikoje, ar Afrikos profsąjungų veikla kovoje su AID/ŽIV, ACTRAV visada galės jums surasti žmones, kurie yra labiausia patyrę tais klausimais ir kurie galėtų suteikti jums informaciją. ACTRAV tinklas apima visą pasaulį:

- Pagrindines profsąjungų konfederacijas, akredituotas TDO;
- Pagrindines profsąjungų gamybinės federacijos (statybų, paslaugų, energijos, metalo pramonės, transporto, maisto, žemės ūkio, t.t.);
- Per 500 nacionalinių profesinių sąjungų organizacijų;
- Per ACTRAV, kitus TDB departamentus ir specializuotus skyrius;
- DB ir ACTRAV atstovus;
- Patariamąsias komandas;
- Mokymų centrą Turine, kuris atlieka svarbų vaidmenį darbuotojų švietime.

4. TARPTAUTINĖ SOCIALINIO TEISINGUMO STRUKTŪRA

Žinoma, viena yra nustatyti standartus, o visai kas kita – jų laikytis. Vienas iš svarbiausių profsajungų klausimų, susijusių su globalizacija, yra tai, kad tarptautinė konkurencija neigiamai įtakoja valstybes, dalyvaujančias konkurencinėje kovoje ir jos nebepaiso darbo standartų.

Kai kurie pažeidimai įvyko ar situacija pablogėjo dėl to, kad vyriausybės stengėsi įvykdyti TVF ar Pasaulio banko sąlygas ar dėl tarptautinio spaudimo. Buvo daug skundžiamasi dėl to, kad vyriausybėms nepavyko priversti korporacijų gerbti profesinių sąjungų teises. Daugiausia pažeidimų pasitaiko iš autoritarinių vyriausybių pusės, bijančių bet kokių nepriklausomų jėgų įtakos visuomenei, o ypač profesinių sąjungų, kurios yra neformalios ir įtakingos.

TDO PAGRINDINIŲ PRINCIPŲ IR TEISIŲ DARBO VIETOJE DEKLARACIJA

Savo 86 sesijoje 1998 m. Tarptautinė darbo konferencija priėmė deklaraciją dėl darbuotojų teisių, paremtą pagrindinėmis TDO konvencijomis, kurių principų turi laikytis visos vyriausybės, priklausančios TDO, ir šis dokumentas tapo pagrindine grandimi tarp Tarptautinio darbo biuro ir darbuotojų. Aštuonios pagrindinės TDO konvencijos, kuriomis remiasi naujoji Deklaracija, yra: Nr. 87 ir 98 dėl asociacijų laisvės ir teisės kolektyviai derėtis, Nr. 29 ir 105 dėl prievartinio darbo panaikinimo, Nr. 100 ir 111 dėl diskriminacijos darbe ir lygaus atlyginimo už tą patį darbą bei Nr. 138 ir 182 dėl vaikų darbo. Efektyvus Deklaracijos vykdymas sustiprintų darbuotojų teises ir padėtų sumažinti neigiamas globalizacijos pasekmes. ICFTU ėmėsi iniciatyvos šios deklaracijos sukūrimui ir efektyvioms jos taikymo procedūroms užtikrinti.

Deklaracijos dėl pagrindinių darbuotojų teisių priėmimas 1998 m. buvo tik vienas kovos, stengiantis įkurti ir sustiprinti tarptautinių darbo standartų priežiūrą, elementų. Ji papildė pastangas sukurti ryšiams tarp darbuotojų teisių ir tarptautinės ekonominės veiklos.

Tarptautinės finansinės institucijos

ICFTU labai stengėsi įtakoti tarptautines finansines institucijas, skatindami jas iširti savo politikos socialinę įtaką ir pasitarti su profesinėmis sąjungomis. Šių struktūrų taip pat buvo paprašyta paskatinti vyriausybes bendradarbiauti su socialiniais partneriais, vystant ir taikant ekonominę politiką. Buvo pasiekta šiokių tokių postūmių. Tarptautinis valiutų fondas ir Pasaulio bankas tapo atviresni socialiniam dialogui ir jie tam tikrais atvejais ėmė atsižvelgti į kai kuriuos socialinius klausimus. Pasaulio bankas įtraukė ICFTU ir ITS į savo metinės Pasaulio vystymosi ataskaitos ruošimą.

ICFTU kartu su TDO Darbuotojų grupe darė pastangas, kad organizacija aktyviau įtakotų tarptautinių finansinių institucijų politiką ir metodus. Profsajungų judėjimas aukščiausio lygio diskusijose siekia įtikinti šias institucijas, kad reikia priimti politiką, skatinančią tiek socialinį, tiek ekonominį progresą. “Visiems tinkančios” griežtos ekonomikos programos, primetamos šalims, kurioms reikia pagalbos, pervertina tokius metodus, kaip privatizacija, valstybės biudžeto subalansavimas, drastiškai nurėžiant kaštus visuomeninėms paslaugoms, aukštų palūkanų naudojimas, neatsižvelgiant į darbuotojams, kurie dažniausia yra pirmosios tokių programų aukos, daromas socialines pasekmes. Kitas būdas yra įtakoti Pasaulio banko politiką, kaip parodyta IFBWW kampanijoje dėl minimalių darbo standartų paskolų sutartyse (žr. lentelę).

IFBWW KAMPANIJA DĖL DARBUOTOJŲ TEISIŲ ĮTRAUKIMO Į PASAULIO BANKO DOKUMENTUS

Kiekvienais metais Pasaulio bankas suteikia didžiules paskolas vystymosi projektams visame pasaulyje. Kasmetinės vidutinės Banko paskolos sudaro 22 mlrd. JAV dolerių. Tai yra

maždaug 30000 sutarčių per metus, kurios pasirašomos su Pasaulio banko fondų skolininkais ir duodamos bendrovėms.

Didelė dalis šių pinigų investuojama į statybos pramonę, sudarant sutartis su namų, valstybinių pastatų ir infrastruktūros sektoriais, įdarbinančiais tūkstančius darbuotojų.

Tarptautinė statybos ir medžio pramonės darbuotojų federacija (IFBWW) mano, kad „Banko atliekamas pagalbos vystymuisi vaidmuo, kartu su finansavimo dėka sukurtų darbo vietų skaičiumi, įpareigoja Banką imtis tam tikros atsakomybės propaguoti ir ginti darbuotojų teises”.

Dėl to IFBWW įrodo, kad straipsnis apie darbuotojų teises turėtų būti įtraukiamas į Pasaulio banko sutartis. Kadangi dauguma projektų vyksta besivystančiose šalyse, kur profsąjungos dažniausiai diskriminuojamos ir darbuotojų teisės nepakankamai ginamos, IFBWW mano, kad darbo standartų įtraukimas į Pasaulio banko sutartis padėtų skatinti ir saugoti pagrindines darbuotojų teises visame pasaulyje.

Sumanyta įtraukti aštuonių pagrindinių TDO konvencijų (Nr. 87 ir 98, Nr. 29 ir 105, Nr. 100 ir 111 ir Nr. 138 ir 182) nuostatas į paskolų su Pasaulio banku sutartis ir įteisinti, kad būtų įmanoma nutraukti sutartis su tais skolintojais, kurie nesilaiko minimalių darbo standartų.

Darbuotojų teisių nuostatų įtraukimas į Pasaulio banko veiklos taisykles ir standartinius paskolų dokumentus įgalintų stebėti, kaip ne tik patys skolininkai, bet ir jų rangovai bei subrangovai laikosi minimalių darbo standartų. Tokiu būdu įmonės, įsitraukusios į šį procesą, negalėtų pasirašyti sutarčių vien tik todėl, kad jos yra geriausios, mažindamos kaštus darbuotojų išnaudojimo kaina.

IFBWW savo susitikimuose su Pasaulio banku ir bendradarbiaudama su jai priklausančiomis profsąjungomis, stengiasi, kad šios nuostatos būtų privalomos, priešingai taisyklėms, kurios šiuo metu numato tam tikras darbuotojų teises, bet jų laikymasis priklauso nuo kiekvieno laisvanoriškumo.

Buvo pasiekta tam tikrų pozityvių pokyčių, nes Bankas neseniai paskelbė, kad bus papildyti tam tikri standartinių dokumentų punktai ir jie taps privalomais. Tačiau nelabai tikėtina, kad bankas įtrauks pagrindinius darbo standartus – jo politika dėl asociacijų laisvės šiuo metu negalėtų būti pakeista. Tačiau Bankas svarsto kai kurių punktų, susijusių su 182 TDO konvencija, užtikrinimą, kad projektai, kurie naudojami vaikų darbu, nebūtų remiami iš Banko fondų.

IFBWW taip pat pasisekė šio to pasiekti ir projektų lygmenyje. Čado Kamerūno vamzdyno projekte dalyvauja trys pagrindinės naftos kompanijos – Exxon, Chevron ir Petronas. 2000 m. birželį Bankas pritarė šio projekto finansavimui, nežiūrint į tai, kad buvo pastebimas stiprus pasipriešinimas iš aplinkosaugos grupių ir žmogaus teisių organizacijų pusės. Dėl to Bankas pareikalavo sukurti priežiūros tarybą, kuri stebėtų procesą ir joje buvo pakviesta dalyvauti ICFTU organizacija iš Čado. Bankas taip pat įsteigė savo nepriklausomą priežiūros agentūrą. 2000 m. spalio mėn. IFBWW susitiko su Banko vyriausiuoju energetikos ekonomistu Afrikos regione ir aptarė IFBWW dalyvavimą projekto darbo standartų priežiūros ir patikrinimo procese. IFBWW ir jos organizacijos regione siekia užtikrinti, kad kolektyvinė sutartis galėtų Čado ir Kamerūno darbuotojams.

Darbuotojų teisės prekybinėse ir investicijų sutartyse

ICFTU vykdo pastovią kampaniją, stengdamasi užtikrinti ryšį tarp darbuotojų teisių ir prekybinių sutarčių. Tradiciškai, tai vadinama „socialiniu punktu” ar „darbuotojų teisių punktu”. Tai vienas iš būdų kovoti su problema, kai stengiamasi užsidirbti, išnaudojant darbuotojus ir pažeidžiant jų pagrindines teises. Darbuotojų teisių punkto tikslas yra užtikrinti, kad pagrindinės darbuotojų teisės, apibrėžtos TDO pagrindinių principų ir teisių darbo vietoje deklaracijoje, taptų neatsiejama prekybinių sutarčių dalimi. Norint tai pasiekti, reikalingas glaudus bendradarbiavimas tarp Pasaulinės prekybos organizacijos ir TDO. Darbuotojų teisių punktas padėtų darbuotojams jungtis į profesines sąjungas. Jis užtikrintų, kad vyriausybės imtųsi rimtų priemonių, sprendžiant vaikų darbo ir pagrindinių darbuotojų teisių pažeidimo problemas. Tai užtikrintų dalinę atsvarą negatyviam spaudimui, daromam

geriems darbo santykiams globalios ekonomikos sąlygomis ir galėtų įtakoti stiprių bendrovių elgesį.

Šio darbo centras yra Pasaulinė prekybos organizacija (PPO, angl. WTO). PPO dar nesiėmė konkrečių priemonių šio ryšio užtikrinimui, nes tam oponuoja daugelis dešiniųjų vyriausybių ir kai kurių besivystančių valstybių atstovai, bijantys protekcionizmo. Tačiau vyriausybės vis labiau domisi šiuo klausimu. ICFTU siekia užtikrinti, kad PPO sukurtų darbo grupę ar forumą darbo standartų ir prekybos klausimo sprendimui. Įvykiai, klostęsi PPO konferencijos Sietle metu 1999 m. ir kitos akcijos vėlesnių tarptautinių susitikimų metu perkėlė šią kampaniją į pasaulinės žiniasklaidos pirmuosius puslapius.

Kaip šios kampanijos veiklos dalis, ICFTU teikia PPO ir jos narių vyriausybėms informaciją apie pagrindinių darbuotojų teisių įstatyminę bazę ir praktiką, atsižvelgiant į prekybos politiką atskirose šalyse.

Daugiau informacijos apie tai galite rasti ICFTU Interneto puslapyje rubrikoje "Šalių ataskaitos PPO":

<http://www.icftu.org/displaydocument.asp?Language=EN&Order=Date&Type=WTOReports&Subject=ILS>

PASAULINĖS PREKYBOS ORGANIZACIJOS ŽLUGIMAS GALI PRADĖTI GLOBALIZACIJĄ ŽMOGIŠKU VEIDU

1999 m. gruodžio mėn. Sietle vykusio garsioji PPO ministrų konferencija, iš kurios buvo tikimasi, kad ji pradės "Tūkstantmečio prekybos turą", baigėsi visišku fiasko. Viena pagrindinių priežasčių – PPO nesėkmė išspręsti prekybos ir investicijų įtaką socialinėms, aplinkosaugos, vystymosi ir lyčių lygybės problemoms. Buvo jaučiama, kad PPO politika besivystančių šalių atžvilgiu nėra teisinga ir kad PPO, Pasaulio banko bei TVF ekonomikos politika bei praktika daro neigiamą įtaką žmonių gyvenimams – ypač gyvenantiems besivystančiose šalyse.

Sietle buvo išplatintas pareiškimas, kad jei vyriausybės nekreipia dėmesio į pagrindines žmogaus teises darbo vietoje, padedant vyrams ir moterims besivystančiose šalyse bei sprendžiant globalizacijos įtaką aplinkai, tai visos kalbos apie pasaulio prekybą yra nieko vertos.

Belieka apgailestauti, kad PPO nieko nepasimokė iš Sietlo, ką galime pastebėti ir 2001 m. balandžio mėn. ICFTU pareiškime.

ICFTU pareiškime teigiama, kad po Sietlo beveik niekas nepasikeitė. Vyriausybės ir jų prekybinių santykių derybininkai turėtų pasimokyti iš trečiosios PPO konferencijos nesėkmės, jei nori vėl atgauti visuomenės pasitikėjimą daugiašaliuose prekybiniuose santykiuose.

PPO turėtų padaryti išvadas, nes susitikimas Sietle nepavyko dėl to, kad buvo nepakankamai atsižvelgta į besivystančių šalių problemas. Reikia vykdyti demokratines reformas, užtikrinant visų PPO narių (ypač silpniausiai išsivysčiusių) pilnavertį dalyvavimą visose PPO procedūrose ir veikloje.

Toliau ICFTU pareiškime pabrėžiama pagrindinių darbo standartų svarba. Šių darbo standartų laikymasis PPO pasireiškia LPZ padidėjimu dvigubai per penkis metus, kai tuo tarpu Kinija, kur pastoviai pažeidinėjamos darbuotojų teisės, ruošiasi tapti PPO nare artimiausioje ateityje.

Pesimistinis požiūris į PPO pasitvirtino po ministrų susitikimo Dohoje (Katara) 2001 m. lapkričio mėn. Nors ir buvo susitarta dėl derybų ir padaryta tam tikra pažanga, nieko nebuvo daroma, įtvirtinant pagrindinius darbo standartus bei skatinant PPO ir ILO bendradarbiavimą.

Daugiau informacijos apie darbuotojų teises galite rasti ICFTU brošiūroje "Darbuotojų teisių įtvirtinimas pasaulio prekybos sistemoje". Ją taip pat galite rasti ICFTU Interneto svetainėje: <http://www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991209328>

Taip pat brošiūrą galite gauti tiesiai iš ICFTU.

5. MULTINACIONALINĖS BENDROVĖS (MNB)

Tarptautinė profsajungų bendruomenė daug dėmesio skiria multinacionalinėms bendrovėms, kadangi per keletą dešimtmečių nuo po Antrojo pasaulinio karo jų vaidmuo stipriai išaugo. Naujojo amžiaus pradžioje 200 pagrindinių korporacijų pardavimai buvo didesni už visų šalių pajamas (neskaičiuojant 10 didžiausių) kartu paėmus. Daugiau nei 50 pagrindinių pasaulio ekonomikos struktūrų yra ne valstybės, o MNB.

MNB elgesys nebūtinai yra blogesnis ar geresnis už grynai nacionalinių ar vietinių įmonių. Kartais jos net geriau gali paskatinti vystymąsi ar pagerinti darbo sąlygas. Tačiau jos taip pat gali ir pastūmėti į nelygias konkurencines lenktynes.

Tiesioginės užsienio investicijos (TUI) yra labai svarbos faktorius, nes jos yra viena pagrindinių MNB augimo jėgų. TUI netik padeda multinacionalinėms bendrovėms įsitvirtinti šalyje. TUI gali būti įsteigtų bendrovių kontrolės instrumentų pirkinys, įskaitant ir privatizavimo veiklą, bendras įmones su nacionalinėmis firmomis ar kitomis MNB, kelių kompanijų konsorciumus ar kitas bendradarbiavimo formas, įskaitant licencijų ir veiklos sutartis.

MULTINACIONALINĖS BENDROVĖS, FAKTAI IR SKAIČIAI

- Transnacionalinės bendrovės (TNC) apima virš 690000 užsienio filialų, įsteigtų 63000 pagrindinių kompanijų.
- 1997 m. 100 pagrindinių TNC turtas sudarė 1.79 trilijonų JAV dolerių, o 1998 m. jis išaugo 7.2 proc., sudarydamas 1.92 trilijono. 1993-1995 metais 100 pagrindinių TNC turtas išaugo 30 proc.
- Bendri 100 pagrindinių TNC pardavimai 1998 m. siekė 2.06 trilijonų JAV dolerių. 1993-1995 m. jie išaugo 26 proc.
- Bendras 100 pagrindinių TNC darbo jėgos skaičius 1998 m. siekė 12700000, iš kurių 6500000 buvo užsienyje.
- 1998 m. 92 iš 100 pagrindinių TNC būstinės buvo Europos sąjungos šalyse, JAV, Kanadoje ar Japonijoje. Tik viena buvo iš besivystančios šalies.
- Kasmetinės Tiesioginių užsienio investicijų įplaukos 1996 m. buvo 359 mlrd. JAV dolerių. 1997 m. jie išaugo iki 464 mlrd., o 1998 m. – 644 mlrd. 1999 m. jos siekė 865 mlrd. Taigi TUI 1997 m. išaugo 29.4, 1998 m. – 38.7, 1999 m. – 27 procentais/ 1995 m. TUI įplaukos padidėjo beveik 6 kartus, palyginus su 1981-1985 m., kai tuo pačiu metu pasaulio prekyba padidėjo tik šiek tiek daugiau nei per pusę.

(šaltinis: 2000 m. UNCTAD (Jungtinių Tautų prekybos ir vystymosi konferencija) Pasaulio investicijų ataskaita)

MNB ir profesinės sąjungos

Bendras MNB elgesys pasikeitė. Pavyzdžiui, viena kryptis yra vadovavimo metodų su svarbesnėmis vietinėmis organizacijomis pakeitimas. Retai pasitaiko tokie atvejai – vienas stambus sprendimo priėmėjas ir daug smulkių pasekėjų. Augant bendrovėms, vis daugiau atsakomybės suteikiama vietinei valdžiai. Deja, vienas tokių pokyčių priežasčių gali būti žemesni nacionaliniai socialiniai standartai. Todėl tapo svarbūs bendri verslo principai ir tam tikra pasaulinė socialinės partnerystės forma.

Susidūrus su MNB yra svarbu, bet ne visada paprasta, atskirti tikruosius asmenis, priimančius bendrovėje sprendimus. Pvz., kai pradedama kalbėti apie darbo santykius, vyriausioji valdžia sako, kad atsakinga vietinė vadovybė. Vietinė vadovybė gali teigti, kad jie neturi galių, kadangi sprendimai priimami kažkur kitur. Tačiau sprendimai įvairiose bendrovėse priimami skirtingai. Turėtų būti, kad pagrindinė atsakomybė priklausytų centrinei valdžiai, ypač jei kompanijos elgesys pažeidžia pagrindines darbuotojų teises.

Kitas globalizacijos aspektas – didėjanti MNB galia. MNB gali sužlugdyti kolektyvines derybas ar derybines struktūras. Naudodamiesi galimybe perkelti savo gamybą į šalis su mažesniais atlyginimais, žemais standartais ir menku profsąjungų narių skaičiumi, MNB gali daryti spaudimą profsąjungoms ir savo darbuotojams bei vyriausybėms, primesdamos savo pasiūlymus.

Dėl naujosios “pasaulio tvarkos” MNB gali vystyti verslą tokiose šalyse, kurios prieš keletą metų buvo nepasiekiamos. MNB gali veikti tokiose šalyse, kur sudėtinga arba net neįmanoma jų kontroliuoti (pvz. Kinijoje). Prie to dar pridėjus sudėtingą subrangovų, sub-subrangovų, tiekėjų, agentūrinių darbuotojų sistemą ir pan., tampa aišku, kad reikalingos stiprios tarptautinės profsąjungų struktūros, turinčios gerus ekspertus ir finansinius išteklius.

MNB ir vyriausybės

Didėjantis MNB vaidmuo pasaulio ekonomikoje padarė įtaką ir nacionalinei bei vietinei valdžiai. Kartais atrodo, kad valdžios struktūros daugiau konkuruoja dėl investicijų nei bendrovės dėl vietos rinkoje. Daromos įvairiausios lengvatos – nuo mokesčių ir infrastruktūros sudarymo iki pagalbos mokymuose ir specialių įstatymų.

Viena tokių lengvatų yra Laisvos prekybos zonos (LPZ) sukūrimas, leidžiantis išvengti muitinės mokesčių. Tokiose zonose daugiausia dirba moterys. Dažnai su jomis būna blogai elgiamasi ir pažeidžiamos jų teisės. LPZ darbuotojai pradeda dirbti labai jauni ir dažniausiai po keleto metų būna atleidžiami. LPZ egzistuoja visuose pasaulio regionuose.

Tarptautinis profsąjungų judėjimas ypač domisi darbo įstatymų išskirtinumu šiose zonose. Kartais tokios nuolaidos yra LPZ įkūrimo dalis ir net gali būti taikomos visam regionui ar šalioms. Plėtojantis liberalizacijai ir mažėjant tarifiniam atlygiui, LPZ svarba gali sumažėti. Tačiau toks pokytis nesumažins noro investuoti, eksploatuojant žmones.

Daugiau informacijos apie LPZ galite rasti ICFTU brošiūroje “Už vielos”. Ją galite rasti ICFTU svetainėje: <http://www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=990917141> Taip pat ją galite gauti tiesiai iš ICFTU.

Didėdamos ir tapdamos galingomis, multinacionalinės bendrovės tapo svarbios savo šalių vyriausybėms. Jos laikomos svarbiomis nacionalinės ekonomikos pagalbininkėmis ir užsienio politikos prioritetu. Labiausiai išsivysčiusių valstybių rinkos ekonomikos apsprendžia pagrindinių finansinių institucijų politiką, kurios savo ruožtu skatina privatizaciją, valstybės reguliavimo panaikinimą, tiesioginių užsienio investicijų skatinimą, tolimesnį MNB pozicijų stiprinimą.

Kaip tiesioginė privatizacijos priežastis, visame pasaulyje multinacionalinės bendrovės, daugiau motyvuojamos pelnu, o ne paslaugų kokybe, atlieka svarbų vaidmenį visuomeninių paslaugų sektoriuje. Daugelyje šalių MNB veikia net tose srityse, kurios tradiciškai buvo valstybinės. Kaip pavyzdį galima paminėti komunalines paslaugas (vanduo, energija, telekomunikacijos ir transportas), visuomeninės paslaugos (aplinkosaugos paslaugos – šiukšlių išvežimas, sveikatos apsauga, kalėjimai, socialinės paslaugos ir t.t.) bei pagalbinės paslaugos (valymas, maitinimas, informacinės technologijos, finansai, apsauga, t.t.).

Tarptautiniai dokumentai ir veiklos kodeksai

Egzistuoja du pagrindiniai bendri veiklos kodeksai, kuriuos prašė paremti tiek tarptautinio verslo, tiek vyriausybių ir profsąjungų atstovai: TDO trišalė principų deklaracija dėl multinacionalinių bendrovių ir socialinės politikos bei EBPO multinacionalinių bendrovių direktyvos, papildytos 2000 m. birželio mėn. Jos abi apima platų klausimų spektrą – gamybinius santykius, saugą ir sveikatą bei aplinką.

PAPILDYTI EBPO NUOSTATAI DĖL MULTINACIONALINIŲ BENDROVIŲ

EPBO Ministrų taryba savo 2000 m. birželio 27 d. susitikime Paryžiuje priėmė svarbias bei EBPO multinacionalinių bendrovių direktyvos pataisas, kurių pradinis variantas buvo patvirtintas 1976 m. Pataisytose direktyvose yra pilnas darbuotojų teisių sąrašas pagal TDO trišalę principų deklaraciją dėl multinacionalinių bendrovių ir socialinės politikos. Kiti pasikeitimai tekste susiję su MNB atsakomybe dėl subrangovų ir tiekėjų, kad jie taip pat gerbtų žmogaus teises.

Ypač svarbus buvo nutarimas formaliai išplėsti Direktyvų apimamas sritis, kad jos apimtų multinacionalines bendroves, veikiančias 30 OPBO šalyse-narėse plius Argentina, Brazilija ir Čilė.

Pagrindinė Direktyvų silpnoji vieta buvo ne tekstas, bet tai, kaip jas vykdo vyriausybės. Nors Direktyvose ir atspindi šalių, kuriose yra didžiausių MNB pagrindiniai biurai, vyriausybių lūkesčiai, nebuvo imtasi atitinkamų priemonių, kad jų būtų laikomasi.

Pasaulinis Direktyvų taikymas turėtų suteikti daugiau galimybių, gerinant pasaulinių bendrovių elgesį ne tik EPBO apimamose šalyse.

Taip pat veikia šimtai geresnių ar blogesnių vienašališkai priimtų kolektyvinės veiklos kodeksų. ICFTU mano, kad visuose kodeksuose turi atsispindėti bendrųjų darbuotojų teisių standartai, įrašyti 1998 m. TDO Deklaracijoje.

Be to, dar veikia keletas struktūrinių sutarčių, priimtų kai kurių ITS. Skirtingai nuo vienašališkų kodeksų, dėl šių sutarčių buvo susiderėta ir jose numatytos problemų sprendimų procedūros.

Kolektyvinės veiklos kodeksų buvimas parodo kolektyvinės atsakomybės egzistavimą. Nežiūrint į jo pobūdį, gali būti naudinga žinoti apie tokius kodeksus ir jais naudotis, stengiantis pakeisti santykius įmonėje ar pradėti dialogą. Taip pat jie gali būti naudingi kolektyvinio elgesio įvertinimui ir siekti tų santykių pagerinimo, ypač susidūrus su globalizacijos atsakomybe.

ICFTU yra sukūrusi savo veiklos kodeksą, kurį galima naudoti kaip pavyzdį, profsąjungiečiams aptarinėjant kodeksus su darbdaviais. Kodeksą galite rasti ICFTU svetainėje: <http://www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=990917046>

Tarptautiniai gamybiniai santykiai

Net jei ekonomika yra pasaulinė, nėra sukurta teisinė bazė, reguliuojanti tarptautinius pramoninius santykius. Net tarptautiniu lygiu suformuotos TDO konvencijos turi būti vykdomos nacionalinių vyriausybių. Beje, šių konvencijų principai taip pat taikytini ir globalizacijai.

Tarptautinė socialinio teisingumo sistema turi apimti ir gamybinius santykius. Kadangi nacionalinėse teisinėse sistemose numatyta profesinės sąjungos ir kolektyvinės sutartys, būtų logiška tikėtis, kad atsirastų tarptautiniai gamybiniai santykiai, kai MNB vienokiu ar kitokiu būdu ims derėtis su tarptautinėmis profsąjungų organizacijomis.

Nors atskiros bendrovės ar gamybos šakos ir nėra teisiškai įgalios pripažinti profesinių sąjungų organizacijų ir pradėti derybas tarptautiniu lygiu, mezgasi tam tikras socialinis dialogas ne tik TDO trišalės struktūros rėmuose, bet ir su atskiromis įmonėmis. Tokios struktūros, galinčios atstovauti šaką ar bendrovę tarptautiniuose gamybiniuose santykiuose – ITS (tarptautiniai gamybiniai sekretoriatai) - jau veikia profsąjungose.

Įmonių tarybos

Profsąjungos jau yra įkūrę pasaulinių, regioninių bendrovių tarybas bei formalius ir neformalius profsąjungų tinklus, atstovaujančius toje pačioje bendrovėje dirbančius žmones. Šios struktūros dažniausiai organizuoja įvairių šalių profsąjungiečių, dirbančių tam pačiam darbdaviui, susitikimus, kur jie gali aptarti savo problemas. Susitikimai turi įvairiausių tikslus – nuo situacijos vietose pagerinimo iki pasaulinio profesinių sąjungų bendradarbiavimo.

Nežiūrint į tai, kad pasitaiko įvairiausių tokios veiklos kliūčių – organizacinės tarptautinių susitikimų išlaidos, kalbos barjeras – regioninės ir pasaulinės tarybos išlaiko reikalingus profsąjungų ryšius. Informacinės technologijos padeda vidinių bendrovės tinklų kūrimui ir gali tapti „virtualiomis“ jų tarybomis ar padėti jau esančioms struktūroms. Bendrovių tarybas kuria ir išlaiko ITS.

UNI MULTINACIONALINIŲ SĄJUNGŲ SUSIVIENIJIMAS

Tarptautinė jungtinė profsąjunga UNI kurį laiką sprendė, kaip elgtis su vis besiplečiančiomis multinacionalinėmis bendrovėmis, veikiančiomis UNI sektoriuose. Koordinuodami savo narių veiksmus, darant spaudimą toms MNB, UNI sukūrė Multinacionalinių sąjungų susivienijimą.

UNI dabar veikia keturi Sąjungų susivienijimai, dirbantys su tam tikromis MNB. Aktyviausi iš šių Susivienijimų yra SBC/Ameritech, C&W, Telefonica, Nacionalinis Australijos bankas, Barclays banko Afrikos susivienijimas, France telecom, Quebecor group, OTE ir Atlantic susivienijimai. Jie reguliariai susitinka ir leidžia brošiūras, platindami jas tarp savo narių, dirbančių su tam tikromis MNB. Visi susivienijimai taip pat turi sukūrę interneto puslapius.

UNI Multinacionalinių sąjungų susivienijimai buvo įkurti, nes:

- Beveik visos naujai įsteigtos įmonės yra priešiška nusiteikusių profesinių sąjungų atžvilgiu;
- Profsąjungos turi greitai raguoti į naujas nuosavybės formas;
- Profsąjungų atsakas turi būti bendri tarptautinio solidarumo veiksmai ir narių pritraukimo išteklių skyrimas;
- Profsąjungos turi sutelkti išteklius ir dalintis informacija, nepaisant sienų, kad galėtų deramai pasitikti MNB vykdomą politiką.

Šių susivienijimų tikslas yra:

- Padidinti organizacijų-narių įtaką per bendrus renginius;
- Pasidalinti informacija ir pasiūlyti solidarumo palaikymą, kai koks nors susivienijimo narys išitraukia į kolektyvines derybas;
- Imtis bendrų veiksmų narių pritraukimo palaikymui;
- Suteikti visą galimą pagalbą iš šalies, kurioje yra pagrindinė įmonė, profsąjungų pusės kitos šalies profsąjungos nariams.

Susivienijimas vykdo tokią veiklą:

- Analizuoja ir leidžia bendrovių ataskaitų analizes;
- Publikuoja kompanijų pasaulinių investicijų sąrašus;
- Analizuoja ir leidžia C&W darbo sutarčių palyginimus;
- Dalyvavimas metiniuose akcininkų susirinkimuose;
- Tarptautinės veiksmų dienos dėl Ameritech ar Telefonica;
- Europos darbo tarybų inicijavimas;
- Šakinių sutarčių derybos ir pasirašymas.

Praktinis Ameritech susivienijimo veiklos pavyzdys buvo tas, kad pirmą kartą istorijoje Ameritech bendrovės profsąjungų lyderiai iš viso pasaulio dalyvavo 1998 m. Ameritech kasmetiniame akcininkų susitikime Čikagoje, tuo aiškiai išreiškdami savo poziciją bendrovės vadovams ir direktoriams. Kartu su Čikagos regiono Amerikos komunikacijų darbuotojais (CWA) ir Tarptautine elektros darbuotojų brolija (IBEW) UNI, Belgijos, Danijos, Vengrijos ir JAV profsąjungų lyderiai suorganizavo spaudos konferenciją ir po to dalyvavo akcininkų susirinkime.

Ameritech susivienijimo partneriai taip pat suorganizavo tarptautines veiksmų dienas 1998 m. birželio mėn. ir 1999 m. gruodžio mėn., kai kiekvienas susivienijimo dalyvis savo šalyse rengė atitinkamus renginius. Tomis dienomis tūkstančiai Ameritech darbuotojų buvo

įsisegę vienodus ženkliskus, išreikšdami savo solidarumą ir palaikymą Ameritech susivienijimui.

Šie veiksmai buvo labai sėkmingi, parodydami Ameritech, kad ir kur jie neveiktų, ten bus ir Ameritech profsajunga. Buvo rengiami sėkmingi susitikimai, darbuotojų demonstracijos, susibūrimai, naujienu konferencijos ir radijo interviu. 1999 m. gruodžio mėn. pagrindinis veiklos klausimas buvo darbo laikas.

Panaši tarptautinio solidarumo diena buvo surengta Telefonica susivienijimo 1999 m. sausio mėn. Toliau vyko įvairi veikla, kurią apvainikavo šakinės kolektyvinės sutarties pasirašymas 2001 m. balandžio mėn. tarp UNI, Telefonica profsajungų ir Telefonica bendrovės. Šios sutartys taip pat užtikrino profsajungų ir bendrovės pasitarimą prieš pertvarką Čilėje 2001 m. liepos mėn.

Kita UNI vykdoma susivienijimo veikla – tai įvairių darbo sutarčių C&W bendrovėse. Analizė parodė, kad C&W darbuotojai, dirbantys pagal kolektyvinę darbo sutartį yra geriau apmokami ir kad Jungtinės Karalystės darbuotojai, dirbantys pagal standartines individualias sutartis, yra daug blogesnėje padėtyje. Tyrimas taip pat parodė, kad skiriasi įvairiose C&W bendrovėse siūlomos sąlygos, net jei jos dirba panašiose geografinėse ir ekonominėse srityse.

C&W darbo grupė ketina pasinaudoti šia informacija, užtikrinant, kad C&W darbuotojams, nežiūrint į šalį, būtų užtikrinamos minimalios darbo sąlygos.

Europos sąjungoje pagal Europos darbo tarybų direktyvą veikia sistema, reikalaujanti iš multinacionalinių bendrovių rengti informacinio ir konsultacinio pobūdžio susitikimus su darbuotojų atstovais.

EUROPOS DARBO TARYBOS

Europos darbo tarybų direktyva (EDT) reikalauja iš kiekvienos bendrovės, kurioje dirba daugiau nei 1000 darbuotojų, iš kurių virš 150 dirba bent 2 ES šalyse, įkurti EDT. ES Ministrų taryba priėmė šią Direktyvą 1994 m. lapkričio 22 d. ir lygiai po dviejų metų ji įsigaliojo 14 ES šalių bei Norvegijoje, Islandijoje ir Lichtenšteine.

Prieš įsigaliojant EDT Direktyvai 1996 m. rugsėjo 22 d., jau veikė 430 EDT beveik 400 įvairių multinacionalinių bendrovių. Kai kurios didelės įmonės, aktyviai dirbančios skirtinguose ekonomikos sektoriuose, nusprendė įkurti kelias šakines tarybas. Pirmoji EDT pradėjo veikti 1985 m. Prancūzijos MNB. Tačiau daug bendrovių, kurioms galioja EDT Direktyva, dar nėra jų sukūrusios.

1997 m. pabaigoje Jungtinė Karalystė priėmė savo Direktyvos papildymus, kurie įsigaliojo 1999 m. gruodžio 15 d. Dėl to padidėjo bendrovių, kurioms galiojo EDT Direktyva, skaičius. Jis siekė 1835. 2000 m. gale veikė 640 EDT.

Penkiolika tūkstančių EDT narių dabar gali patirti tarptautinį profsajunginį bendradarbiavimą. Pvz., tarp įsteigtų EDT 32 proc. 2000 m. išgyveno susijungimus ar buvo nupirktos. Apsijungimai dažniausiai tik padidina atstumą tarp darbuotojų ir tų, kurie priima sprendimus. Vienas iš EDT uždavinių – užtikrinti tiltą tarp partnerių.

Profesinės sąjungos palaiko EDT ir reikalauja Direktyvos patobulinimo, iš kurio daug tikimasi. Kitas svarbus postūmis – nariai iš rytų Europos, įsijungiantys į EDT veiklą.

(Peter Kerchhofs, ETUI)

Šakinės sutartys

Šakinės sutartys, dėl kurių derasi MNB ir ITS yra susitarimai dėl tam tikrų principų, nors ir nėra tokie patys kaip kolektyvinės sutartys, pasirašytos nacionaliniu ar vietiniu lygiu, bet užtikrina tam tikras pagrindines teise, įteisinančias pripažinimą ir derybas šiuose lygmenyse.

Yra daug struktūrų, susijusių su skirtingais informacijos ir konsultavimo tipais bei tarptautiniu mastu pripažintais standartais. 87 ir 98 TDO konvencijos dėl teisės burtis į

organizacijas ir kolektyviai derėtis yra ypač svarbios šiame procese. Prie to taip pat galima paminėti tolimesnio vykdymo, tikrinimo ir priežiūros mechanizmus.

Daugiau informacijos apie šakines sutartis galite rasti šiame straipsnyje ICFTU interneto puslapyje: <http://www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991209382>

II DALIS

TARPTAUTINIS PROFESINIŲ SĄJUNGŲ VEIKLOS LYGMUO

Antrojoje dalyje pagrindinis dėmesys skiriamas praktiniams tarptautinio solidarumo aspektas, taip pat svarbai įstoti į tarptautines organizacijas bei pateikiami pagrindiniai siūlymai, kaip kreiptis dėl tarptautinės pagalbos ir kaip ją suteikti. Antrojoje dalyje taip pat pabrėžiamas gyvybiškai svarbus informacijos rinkimo ir dalijimosi ja vaidmuo, taip pat tarptautinių profesinių sąjungų kampanijų sėkmingos veiklos elementai.

6. SOLIDARUMAS – TAI NE LABDARA

Netgi nežinodami to, darbuotojai, kurie mėgina sukurti profesinę sąjungą arba kurie susiduria su sunkumais, vesdami derybas dėl kolektyvinės sutarties, savo pusėje turi viso pasaulio profesines sąjungas. Tarptautinis profesinių sąjungų solidarumas gali suteikti darbuotojams stiprybės krizinėse situacijose ir kiekvienais metais vis daugėja atvejų, kai tai pakeičia situaciją. Bet tarptautinis solidarumas reiškia ne tik atsaką į beviltiškoje padėtyje atsidūrusių darbuotojų pagalbos šauksmą. Tarptautinis solidarumas – tai plataus spektro savitarpio pagalba.

Viena profesinių sąjungų solidarumo išraiškos formų yra keitimasis informacija apie bendrus darbdavius su profesinėmis sąjungomis, įsikūrusiomis kitose šalyse. Profesinės sąjungos, kurios konsultuojasi su užsienio profesinėmis sąjungomis, su kuriomis jos bendradarbiauja, prieš priimdamos sprendimus, galinčius turėti įtakos tų profesinių sąjungų nariams, taip pat rodo solidarumą. Užtikrinant, kad profesinės sąjungos veikla padeda stiprinti tarptautinio profesinių sąjungų judėjimo organizacijas, taip pat parodomas solidarumas.

Tarptautinio lygmens pripažinimas

Tarptautinis solidarumas yra pagrįstas profesinių sąjungų pripažinimas, kad jų veikla yra tarptautinio lygmens. Į tarptautinį lygmenį reikėtų atsižvelgti bent jau tais atvejais, kai užmegzti kokie nors tarptautiniai komerciniai ryšiai. Tokie ryšiai gali būti nelabai akivaizdūs. Kartais problema gali būti sprendžiama tarptautiniu lygmeniu, net jei ji nėra tarptautinė. Pavyzdžiui, profesinių sąjungų teisių gerbimas visada yra tarptautinės reikšmės klausimas.

AR YRA TARPTAUTINIS RYŠYS?

Yra daug situacijų, kuriose tarptautinis solidarumas gali padėti išspręsti rimtas problemas arba ginčus su bendrove ir kai turi būti apsvarstyta tarptautinio bendradarbiavimo galimybė.

Bendrovė gali:

- Pažeisti profesinių sąjungų teises;
- Būti multinacionalinė, ypač jeigu profesinių sąjungų organizacijos yra ir kitose vietose įsteigtose įmonėse;
- Būti multinacionalinė bendrovė, kuriai galioja bendroji ITS sutartis;
- Būti multinacionalinės arba užsienio bendrovės tiekėja;
- Būti tiekėjo subrangovė arba dar tolesnė gamybos grandinės grandis;
- Vykdyti darbus šalyje pagal rangos sutartį su užsienio bendrove arba vyriausybe arba su tarptautiniais organais;
- Dirbti sektoriuje, kuriame dominuoja multinacionalinės bendrovės;
- Aktyviai dirbti sektoriuje, kur nusistovėję tam tikri standartai (galbūt nustatyti multinacionalinių bendrovių);
- Eksportuoti produkciją;
- Importuoti gaminius;
- Visiškai arba iš dalies priklausyti tarptautiniams investuotojams;

- Būti finansuojama iš užsienio kapitalo (taip pat ir pensijų fondų);
- Patirti kitų šalių vartotojų spaudimą;
- Svarstyti plėtros užsienyje ir su pasauline ekonomika susijusios veiklos galimybes;
- Teigti, kad savo veikloje vykdo etikos normas ir rūpinasi darbuotojais bei gerbia žmogaus teises (taip pat gali turėti bendrovės kolektyvinės elgsenos kodeksą);
- Rūpintis savo įvaizdžiu užsienyje;
- Būti įsteigta šalyje, kurioje užsienio valstybių vyriausybės ir tarptautinės organizacijos gali daryti įtaką vyriausybės politikai.

Keldami reikalavimus darbuotojams, daugelis darbdavių, taip pat multinacionalinių bendrovių, apeliuoja į valstybės interesus, pabrėždami tarptautinę konkurenciją. Kaip darbuotojai privalo skirti interesus, kurie yra bendri su darbdaviais, nuo interesų, kurie nėra bendri, taip profesinių sąjungų nariai privalo skirti, kada valstybės reikalai yra svarbiausi ir kada ne. Pripažinti tarptautinį lygmenį reiškia pripažinti, kad dėl globalizacijos daugėja atvejų, kai galima pasinaudoti tarptautiniu solidarumu.

Būtų idealu, jeigu kiekviena nacionalinė profesinė sąjunga turėtų bent po vieną žmogų, atsakingą už tarptautinius klausimus ir ryšius su tarptautinėmis profesinių sąjungų organizacijomis. Labai svarbu, kad žmonės, atsakingi už tarptautinius reikalus, glaudžiai bendradarbiautų su kitais profesinių sąjungų žmonėmis, atsakingais už organizacinius reikalus, tyrimus, derybas dėl kolektyvinių sutarčių. Tokiu būdu tarptautiniai ryšiai ir solidarumas taptų neatskiriama profesinių sąjungų gyvenimo dalimi. Jeigu yra vietinių struktūrų, atsakingų už darbą su bendrovėmis, jos turi palaikyti vienokį ar kitokį ryšį su žmogumi arba žmonėmis, atsakingais už tarptautinę veiklą.

Informacija apie tarptautinius reikalus turėtų būti įtraukta į profesinių sąjungų švietimo programas. Informaciją darbuotojams turėtų teikti ne tik spauda, darbdaviai ir vyriausybė. Profesinė sąjunga privalo suteikti savo nariams galimybę gauti informaciją apie visų profesinių sąjungų veiklą. Tarptautiniam solidarumui tampant vis svarbesniam, būtina įtraukti tarptautinius klausimus į profesinių sąjungų švietimo programas, skirtas darbuotojams. Patirtis rodo, kad, informavus profesinių sąjungų narius, taip pat cechų meistrus bei kitus pareigūnus apie tarptautinį solidarumą, jie greitai suvokia šio aspekto svarbą. Todėl profesinės sąjungos turėtų apsisvarstyti, ar nereikėtų surengti kursų apie tarptautinę profesinių sąjungų veiklą, prioritetą teikiant praktiniams solidarumo veiksams.

Tarptautinai veiklai taip pat gali reikėti specialiai parengtų profesinių sąjungų pareigūnų ir darbuotojų. Nors suprasti informaciją apie tarptautinę profesinių sąjungų veiklą nėra sunku, niekas negimė žinodamas. Kai kuriais atvejais į mokymo programą gali tekti įtraukti ir užsienio kalbos kursą. Vienas geriausių būdų patobulinti už tarptautinį darbą atsakingų darbuotojų sugebėjimus yra išsiųsti juos tam tikram laikotarpiui mokytis ir dirbti į tarptautinės profesinės sąjungos arba kitos šalies profesinės sąjungos pagrindinę buveinę.

Savaime suprantama, tarptautinis solidarumas nepakeičia patirties darbo vietoje arba tinkamo planavimo bei strategijos dirbant su darbdaviu. Iš tiesų tarptautinis lygmuo turėtų būti planavimo proceso ir bendrosios profesinių sąjungų strategijos dalis.

Pirmas žingsnis – įstoti

Sukurti tarptautinį profesinių sąjungų judėjimą reiškia kur kas daugiau negu pasakyti kalbą, priimti nutarimą arba turėti gerų ketinimų. Vadovaujantis ta pačia logika, kaip ir bet kokios profesinės sąjungos kūrimo atveju, pirmasis žingsnis yra įstoti. Kaip darbuotojai kuria nuolat veikiančias, nepriklausomas, jiems atstovaujančias organizacijas, t.y. profesines sąjungas, taip tarptautinis profesinių sąjungų judėjimas kuriamas iš nuolat veikiančių, nepriklausomų, jiems atstovaujančių organizacijų. Profesinės sąjungos įgyja juridinį darbuotojų atstovų statusą, pagrįstą jų narių aktyvumu bei demokratine jų struktūra. Kad profesinės sąjungos galėtų atstovauti darbuotojams, jos privalo turėti atitinkamą juridinį statusą, tačiau taip pat jos turi būti nuolat veikiančios, nepriklausomos organizacijos, įkurtos ir palaikomos pačių darbuotojų. Logiškai reaguodami į globalizaciją, darbuotojai ir jų

profesinės sąjungos turi stiprinti nuolat veikiančias, nepriklausomas organizacijas, kurios sudaro tarptautinį profesinių sąjungų judėjimą.

Priešingai negu labdara, solidarumas – tai dvipusio eismo kelias. Tai reiškia, kad priiimama abipusė atsakomybė. Solidarumo esmė yra abipusė pagalba. O efektyviausią ir prasingiausią pagalbą darbuotojams galima suteikti per organizacijas. Įsitraukimas į atitinkamą tarptautinę profesinių sąjungų organizaciją yra svarbus žingsnis siekiant tarptautinio solidarumo.

Žinoma, įstoti - tik pirmasis žingsnis. Stiprus tarptautinis profesinių sąjungų judėjimas yra kuriamas dalyvaujant susitikimuose, solidarumo kampanijose, renkant ir suteikiant informaciją, atsakant į anketų ir aplinkraščių klausimus.

ITF (angl. International Transport Federation – Tarptautinė transporto federacija) PRIEŠ PROFESINIŲ SĄJUNGŲ ŽLUGDYMĄ AUSTRALIJOJE UOSTŲ SEKTORIJE

Prieš kylant konfliktui, aprašytam šioje ataskaitoje, Australijos jūrinių sąjunga (angl. Maritime Union of Australia (MUA) surengė streiką, kovodama su įstatymo, kuriuo uždraudžiami Australijos profesinių sąjungų antrinio boikoto veiksmai, įsigaliojimu. Didžiausią susirūpinimą kėlė tai, kokį poveikį šis įstatymas turėtų Australijos profesinių sąjungų dalyvavimui ITF kampanijoje prieš „naudingas vėliavas“.

Vykdamas aktyvų vyriausybės suplanuotą puolimą prieš profesines sąjungas, nuo 1997 m. spalio mėn. Australijos pakrantėje buvo kelis kartus bandoma atlikti krovimo darbus, samdant darbininkus, kurie nepriklausė profesinei sąjungai. Kiekvienu atveju profesinę sąjungą pasisėkė apginti su tarptautine pagalba, kurią koordinavo ITF ir rėmė ACTU (angl. Australian Council of Trade Unions – Australijos profesinių sąjungų taryba, ICFTU padalinys Australijoje) bei ICFTU.

Pirmasis konfliktas kilo 1997 m. spalio mėn., kai nauja uosto krovo bendrovė Kernso (angl. Cairns) uoste pamėgino pakeisti MUA narius profesinei sąjungai nepriklausančiais doko darbininkais. ITF skubiai parėmus - dalyvavo jūrinių ir dokų darbininkų organizacijos, įkurtos padaliniuose Singapūre ir Jungtinėse Amerikos Valstijose, sutartys su profsąjungai nepriklausančiais darbininkais buvo nutrauktos, o Vyriausybė, pripažinusi, kad rėmė tą planą, buvo plačiai kritikuojama visuomenės.

Antrasis, daug keistesnis konfliktas kilo gruodžio mėn., kai MUA sužinojo, kad grupė Australijos šauktinių karių buvo lėktuvu išsiųsta į Dubajų Jungtiniuose Arabų Emyratuose (JAE), kur turėjo išmokyti eksploatuoti krovimo įrangą. Mokymai šalyje, kur profesinių sąjungų veikla draudžiama, aktyviai buvo skirti parengti streikaužius darbui ten, kur ITF negali turėti įtakos. JAE Vyriausybė ir pasaulio laivų bendrovės buvo aiškiai įspėtos, kad visai Dubajaus krovinių gabenimo laivais pramonei gali grėsti atitinkami ITF profesinių sąjungų veiksmai, jeigu šie mokymai bus surengti. Praėjus kelioms dienoms, gruodžio 12 d., delegacija, kurią sudarė MUA nacionalinis sekretorius, ITF generalinis sekretorius ir ITF dokų darbininkų skyriaus sekretorius, apsilankė JAE ambasadoje Londone ir pareiškė esantys susirūpinę.

Tuo pačiu metu paramos pareiškimus paskelbė ACTU Melburne ir ICFTU Briuselyje, TDO regioniniame suvažiavime Bankoke Darbininkų grupė irgi priėmė nutarimą dėl paramos. Praėjus dvidešimt keturioms valandoms, JAE vyriausybė paskelbė, kad mokymo programa buvo sustabdyta, o stažuotojams išduotos vizos anuliotos.

1998 m. sausio mėn. paaiškėjo, kad Kernso ir Dubajaus operacijos tebuvo pasirengimas didžiajam pasikėsinimui į profesinių sąjungų iškovotas teises Australijos uostuose. Šį pasikėsinimą padedant Vyriausybei organizavo Nacionalinė ūkininkų federacija (angl. National Farmers Federation (NFF)), ultrakonservatyvių pažiūrų žemės ūkio produkcijos gamintojų organizacija. NFF paskelbė, kad susitarė su viena iš dviejų pagrindinių krovos bendrovių dėl dalies terminalo nuomos Melburne, kur samdys savo (MUA nepriklausančius) darbininkus. ITF dar kartą aiškiai pareiškė, kad laivams, kurie naudosis šio

terminalo paslaugomis, bus taikomos sankcijos visame pasaulyje. Tiek NFF, tiek Vyriausybė grasino MUA ir ITF įvairiomis teisinėmis priemonėmis.

Balandžio 7 d. konfliktas peraugo į masinį. Be jokio išpėjimo visi doko darbininkai, kuriuos samdė *Patrick Stevedores Inc.* (daugiau kaip 2000 žmonių) buvo atleisti iš darbo. Apsaugos darbuotojai su šunimis užėmė teritoriją ir jėga išvarė žmones iš darbo vietas. Keletas žmonių buvo sužeista. Tuo tarpu į pagrindines terminalo vietas buvo atvežti profesinei sąjungai nepriklausantys darbininkai, kuriuos NFF parengė darbui Melburne, kad pradėtų eksploatuoti krovo įrangą.

Nors šiuos veiksmus pradėjo *Lang Corporation* dukterinė įmonė *Patrick Stevedores Inc.*, juos aiškiai rėmė ir skatino Australijos Vyriausybė. Sankykių darbo vietoje ministras Peter Reith pareiškė spaudai, kad pritaria darbininkų atleidimui, tą pačią akimirką, kai buvo oficialiai informuotas apie tai. Vyriausybė suteikė 250 mln. Australijos dolerių banko kreditą išeitinėms kompensacijoms, kurias būtų tekę sumokėti darbininkams pagal kolektyvines darbo sutartis. Tokiu būdu bendrovė ir Vyriausybė aiškiai parodė, kad paskelbė karą profesinei sąjungai.

Reaguodama į invaziją uoste, MUA ėmėsi teisinių priemonių ir Federalinis teismas priėmė nutartį, draudžiančią atleisti darbininkus iš darbo. Patrick Stevedores pareiškė, kad teismo nutartis neturi galios, taigi MUA buvo priversta tęsti kovą teismuose.

Tuo tarpu ITF nedelsdama pareiškė, kad remia profesinę sąjungą, ir informavo savo padalinius apie šį įvykį. Balandžio 8 d. Jungtinių Amerikos Valstijų vakarinėje pakrantėje Tarptautinės uostų ir sandėlių krovo sąjungos nariai buvo areštuoti protesto akcijos, remiančios MUA, metu. Japonijos dokų darbininkai parėmė MUA savo pavasario kampanijos metu po masinio mitingo balandžio 8 d. Be to, ITF jūreivių padalinys Japonijoje, AJSU, paaukojo MUA 1 mln. Japonijos jenų (7 700 mln. JAV dolerių) atleistų dokų darbininkų šeimoms paremti.

Balandžio 10 d. prasidėjo precedento neturintis teisinis puolimas Anglijos teismuose prieš ITF teisę vykdyti savo centrines funkcijas, koordinuojant tarptautinio solidarumo veiksmus. Patrick Stevedores bendrovė, kuriai akivaizdžiai nuolaidžiavo Australijos Vyriausybė, užsitikrino laikiną septynių dienų Anglijos aukščiausiojo teismo nutartį, kuria Londone įsikūrusiam ITF sekretariatui buvo draudžiama imtis kokių nors veiksmų, prieštaraujančių Patrick Stevedores ekonominiams interesams.

Kad ir kaip būtų, ITF neprireikė nurodinėti ITF padaliniams, ką daryti, ir šie tęsė pradėtą veiklą. Keliose šalyse, taip pat Japonijoje, Korėjoje, Indijoje, Filipinuose bei Rusijoje prie Australijos ambasados vyko demonstracijos, kuriomis buvo remiama MUA.

Balandžio 17 d. Anglijos aukščiausias teismas anulavo laikinąją nutartį, ribojančią ITF veiklą, pavadindama ją "akivaizdžiai neteisinga". Remdamasis garsiąja teismo nutartimi, kad darbininkų akcija būtų efektyvi, ji turi būti nedelsiama, teisėjas pareiškė, kad Patrick Stevedores iš anksto suplanavo darbininkų atleidimo akciją, kad ITF turėjo būti iš anksto atitinkamai informuota ir kad būtų neteisinga leisti Patrick Stevedores naudotis tuo, kad iš anksto buvo planuojamas prevencinis streikas.

Po šios nutarties buvo priimti keli MUA palankūs teismo sprendimai. Balandžio 23 d. Australijos federalinis teismas patvirtino teismo nutartį, pagal kurią Patrick Stevedores privalėjo sugrąžinti darbininkus į darbo vietas (tą pačią dieną Patrick Stevedores atstovaujantys advokatai atsiėmė iš Anglijos aukščiausiojo teismo pareiškimą prieš ITF).

Ir nors dėl šio teismo nutarimo buvo pateiktos dvi apeliacinės paraiškos Aukščiausiajam teismui, gegužės 4 d. buvo priimta galutinė nutartis dėl darbininkų grąžinimo į darbo vietas.

Gegužės 7 d., praėjus mėnesiui, kai per vidurnakčio reidą buvo išvaryti iš savo darbo vietų, MUA nariai grįžo dirbti. ITF nusiuntė 25 000 svarų sterlingų MUA narių, kurie, kol konfliktas nebuvo išspręstas, dirbo be atlygio, šeimoms paremti.

Tą pačią dieną ICFTU pateikė TDO skundą dėl asociacijos laisvės ir kaltino Australijos Vyriausybę, kad darbininkai buvo atleisti, nes buvo profesinės sąjungos nariai. ITF ir ACTU pritarė skundui.

Tačiau puolimas prieš profesinę sąjungą tuo nesibaigė. Gegužės 23 d. Australijos konkurencijos priežiūros ir vartotojų teisių gynimo komisija paskelbė, kad sieks sprendimo,

draudžiančio MUA organizuoti tarptautinius veiksmus prieš laivus ir antrinius boikotus šalies viduje. Tuo pačiu metu Patrick Stevedores kreipėsi į Federalinį teismą, kad anuliuotų profesinės sąjungos registraciją ir priteistų žalos atlyginimą pagal Laisvos prekybos įstatymą.

ITF kreipėsi į savo padalinius, kad šie tęstų tarptautinį spaudimą, kol bus rastas profesinei sąjungai priimtinas sprendimas. Padaliniai tęsė demonstracijas ir solidarumo akcijas. Gegužės mėnesį į Los Andželo uostą atplaukė “Columbus Canada” laivas, kurį Australijoje krovė Patrick Stevedores darbininkai, nepriklausantys profesinei sąjungai. ITF padalinio ILWU uosto darbininkai atsisakė peržengti masinio solidarumo piketo, kurioje dalyvavo maždaug 1500 darbo ir uosto organizacijų aktyvistų, užtvarą. Laivas daugiau kaip dvi savaites plaukiojo prie JAV krantų ir galiausiai buvo priverstas grįžti su kroviniu, kurį krovė profesinei sąjungai nepriklausę darbininkai, taip pat su 60 konteinerių mėsos ir pieno produktų į Australiją.

Taip pat buvo pranešta, kad gegužės mėnesį vienas iš laivų, kuriuos krovė profesinei sąjungai nepriklausantys darbininkai, “GM Gauguin” buvo grąžintas iš Bombėjaus po to, kai doko darbininkai, priklausantys ITF filialui, išpėjo, kad imsis veiksmų prieš jį. Gegužės 11 d. šimtai Japonijos profesinėms sąjungoms priklausančių demonstrantų sutiko Australijos laivą “Endeavour”, protestuodami prieš profesinėms sąjungoms nepriklausančių darbininkų samdą, kraunant laivą Australijoje. Panašios akcijos gegužės 8 d. įvyko Jokahamoje, o gegužės 10 d. Nagojoje.

Susitarimas tarp MUA ir Patrick Stevedores buvo pasiektas 1998 m. rugsėjo pabaigoje. Susitarime buvo numatyta, kad Patrick Stevedores pateiks finansines garantijas, kurių iš profesinės sąjungos reikalavo Australijos konkurencijos priežiūros ir vartotojų teisių gynimo komisija. Pasirašius sutartį, kurioje numatyta dosni kompensacija darbininkams, savo noru išeinantiems iš darbo šiame sektoriuje, ir profesinės sąjungos sutarties galiojimas Patrick Stevedores darbuotojams, visos teisminės bylos buvo nutrauktos. Londone Patrick Stevedores advokatai atsiėmė teismo ieškinį prieš ITF ir sutiko sumokėti maždaug 120 000 svarų sterlingų ITF teisinių išlaidų.

Į kokias organizacijas stoti?

Tarptautinių profesinių sąjungų judėjimo dalys yra nacionalinės profesinių sąjungų organizacijos, tai yra nacionalinės profesinės sąjungos ir profesinių sąjungų centrai. Šios organizacijos prisijungia prie tarptautinių profesinių sąjungų organizacijų.

Nacionaliniai centrai, kurie suvienija šalies profesines sąjungas ir yra visų atitinkamos šalies darbuotojų visuomenės balsas, turi tarptautinę organizaciją. Tarptautinę laisvųjų profesinių sąjungų konfederaciją (ICFTU). ICFTU yra demokratinė organizacija, atstovaujanti didžiajai pasaulio profesinių sąjungų daugumai. Ji yra pagrindinė tarptautinė nacionalinių centrų profesinių sąjungų organizacija.

Kaip nacionaliniai profesinių sąjungų centrai yra kolektyvinis darbuotojų balsas, darant įtaką vyriausybės politikai atitinkamose šalyse, taip ICFTU yra darbuotojų balsas įvairiose tarptautinėse organizacijose, pavyzdžiui, Jungtinių Tautų sistemos organuose. Kaip nacionaliniai profesinių sąjungų centrai yra profesinių sąjungų bendros politikos kūrimo priemonė, taip ICFTU yra priemonė pasaulio profesinėms sąjungoms rasti bendrą kalbą. Kaip nacionaliniai profesinių sąjungų centrai gina darbuotojų teisę burtis į profesines sąjungas ir dirba, siekdami užtikrinti profesinių sąjungų svarbą šalies politiniame ir ekonominiame gyvenime, taip ICFTU kovoja, kad visame pasaulyje būtų gerbiamos darbuotojų teisės ir stiprėtų profesinių sąjungų vaidmuo.

Dabar labiau negu bet kada svarbu, kad darbuotojai įsitrauktų į tarpvyriausybines organizacijas, kurios gali formuoti tarptautinius ekonominius ir politinius santykius bei politiką. Bet kaip profesinės sąjungos privalo pasirūpinti teisiniu statusu, kad galėtų sėsti prie derybų stalo, taip ir kovojant už vietą organuose, kurie formuoja tarptautinius globalizacijos pagrindus, reikia kurti organizaciją.

Be to, kova už profesinių sąjungų teises yra tarptautinė kova, kurioje organizacijoms priklausantys darbuotojai privalo turėti pasaulinį balsą. ICFTU yra jungiamoji grandis tarp šalių, kuriose profesinių sąjungų teisės gerbiamos, ir šalių, kuriose jos negerbiamos. Jeigu

ICFTU atstovautų valstybės kontroliuojamoms arba darbdavių dominuojamoms darbo organizacijoms, ji negalėtų atlikti šio vaidmens.

Tokios pačias funkcijas regioniniu mastu atlieka ICFTU organizacijos, kurias sudaro nacionaliniai centrai regionuose: AFRO (angl. Africa Regional Office – Afrikos regioninis padalinys) Afrikoje, ORIT (isp. Organización regional interamericana de trabajadores – Amerikos regioninė darbininkų organizacija) Šiaurės ir Pietų Amerikoje bei APRO Azijoje.

Tarptautinės nacionalinių profesinių sąjungų organizacijos, t.y. tarptautinius gamybinius sekretoriatus (ITS), sudaro profesinės sąjungos pagal pramonės šaką arba ūkio sektorių. Kadangi ITS padaliniai tiesiogiai dirba su darbdaviais, ITS yra tarptautinės profesinių sąjungų organizacijos, kurios palaiko glaudžiausius ryšius ir geriausiai išmano apie multinacionalines bendroves bei kitas įmones. Profesinėms sąjungoms ITS yra geriausias tarptautinis informacijos apie pramonės šakas, ūkio sektorius ir įmones šaltinis. ITS taip pat yra geriausia priemonė profesinėms sąjungoms keistis šia informacija tarptautiniu mastu bei pagrindinė ir geriausia priemonė bendrauti su bendru darbdavių tarptautiniu lygiu. Beveik visose situacijose ITS yra efektyviausias būdas profesinėms sąjungoms gauti tarptautinę paramą iškilus konfliktams. ITS padaliniai turėtų būti pagrindiniai centrai, per kuriuos šiame procese perduodama informacija bei prašymai tiek jų pačių vardu, tiek vietos profesinių sąjungų struktūrų, kurios gali būti įtrauktos į konfliktus, vardu.

Kartais profesinių sąjungų atstovaujami darbuotojai priklauso didesniam ūkio sektorių skaičiui, negu apima vienas ITS. Tokiais atvejais labai svarbu, kad profesinė sąjunga prisidėtų prie daugiau nei vieno ITS ir su juo bendradarbiautų. Jeigu tai nebus padaryta, ne visiems darbuotojams bus atstovaujama tarptautiniu mastu, taigi jie nepasinaudos šiomis paslaugomis ir tarptautiniais ryšiais. Apibendrinant profesinės sąjungos, kurioms priklauso skirtingų ūkio sektorių nariai (pagal tarptautinį ūkio sektorių skirstymą), turėtų prisidėti prie tokių ITS, kurie atstovauja ūkio sektoriui arba pramonei, kurioje dirba tų profesinių sąjungų nariai.

Bendradarbiaujant su ITS galima užmegzti naudingus dvišalius santykius su susijusiomis profesinėmis sąjungomis kitose šalyse. Tai stiprina solidarumą, kuriam sąlygas sudaro ITS. Tam tikromis aplinkybėmis nacionaliniai centrai taip pat gali būti labai naudingi, padėdami savo padaliniams atliekant tarptautinį darbą ir užmezgant ryšius su kitomis profesinėmis sąjungomis.

ITS savo veikloje vadovaujasi tokiais pat principais, kaip ir ICFTU, tačiau tai yra autonomiškos organizacijos, kurias sudaro ir kontroliuoja prie jų prisidėjusios nacionalinės profesinės sąjungos. ITS labai skiriasi struktūra ir teikiamų paslaugų spektru. Tai atspindi jų istoriją ir tradicijas, taip pat ūkio sektorių arba pramonės šakų, kuriose jie dirba, bei profesinių sąjungų, kurioms jie atstovauja, pobūdį.

Kiekvieno ITS aprašymas yra pateiktas lentelėje „Kuris ITS yra mano?“ I dalies 2 skyriuje, taip pat I priede.

IMF– PASAULINĖ METALO PRAMONĖS DARBUOTOJŲ SĄJUNGA

IMF (angl. International Metalworkers Federation - Tarptautinė metalo pramonės darbuotojų federacija), įkurta 1893 m., atstovauja beveik 23 mln. narių, kurie priklauso 193 profesinėms sąjungoms, įkurtoms 101 pasaulio šalyje. Pagrindinė buveinė yra įsteigta Ženevoje, Šveicarijoje, kur koordinuojama pasaulinio tinklo veikla. Šį tinklą sudaro regioninės buveinės Rytų ir Pietų Afrikoje (Johanesburge), Azijoje (Tokijuje, Naujajame Delyje ir Kuala Lumpur) ir Lotynų Amerikoje (Santiage, Čilėje). Pastaraisiais metais, atsižvelgiant į ekonomikos globalizaciją, pagrindinis dėmesys skiriamas regioninės veiklos plėtrai.

IMF yra vienas iš didžiausių ir seniausių Tarptautinių pramoninių sekretoriatų. Tai organizacija, vienijanti darbuotojus - tiek darbininkus, tiek tarnautojus – tokiose pramonės šakose kaip plieno gamyba, juodųjų ir spalvotųjų metalų kasyba, mašinų gamyba, laivų statyba, automobilių, aviacijos ir kosminė pramonė, elektros technikos ir elektronikos pramonė.

IMF veiklos kryptys yra nustatytos Veiksmų programoje, kurią patvirtino XXIX pasaulinis IMF kongresas, 1997 m. vykęs San Franciske. Šiame kongrese, be kitų, buvo apsvarstyti ir šie prioritetiniai strateginiai uždaviniai: sukurti pasaulinį metalo pramonės darbuotojų judėjimą steigiant organizacijas ten, kur jų dar nėra, ir stiprinant tarptautinį solidarumą; dirbti su multinacionalinėmis bendrovėmis, derantis dėl bendrovės elgsenos kodekso ir kuriant informacijos strategiją, subalansuoti profesinių sąjungų galią, kuriant alternatyvias ekonomines programas, užtikrinančias darbuotojų teises ir nepertraukiamą ekonominę plėtrą. Keturiasdešimt procentų IMF pajamų yra skiriama tarptautinio solidarumo pagalbai ir naudojama naujoms profesinėms sąjungoms plėsti.

Naudodamasi šiuolaikinėmis ryšio priemonėmis, IMF žengia koja kojon su įvykiais metalo pramonės šakoje, padeda savo nariams, atlikdama tyrimus ekonominiais ir socialiniais klausimais, rūpindamasi jų švietimu ir kontroliuodama profesinių sąjungų veiklą bei kaip gerbiamos žmogaus teisės metalo pramonėje. IMF rengia išsamias ataskaitas apie tarptautines tendencijas, pastebimas metalo pramonėje. Ji taip pat kas ketvirtį išleidžia žurnalą „Metal World“ bei teikia „NewsBrief“ paslaugą (savaitinis naujienų paketas, platinamas elektroniniu paštu), kad filialai turėtų pakankamai informacijos.

IMF ne tik organizuoja pramonines ir regionines konferencijas, bet ir sukviečia profesinių sąjungų atstovus, kad šie aptartų tokius tarptautinės profesinių sąjungų politikos kausimus kaip darbo valandos, naujos technologijos, darbo santykių demokratija, profesinės ligos ir sauga darbo vietoje. Kartu su susijusiomis profesinėmis sąjungomis IMF suorganizavo nemažai Pasaulinės bendrovės tarybos suvažiavimų, kuriuose dalyvauja skirtingose šalyse vienai ir tai pačiai bendrovei priklausantys darbuotojai. IMF taip pat gina metalo pramonės darbuotojų interesus įvairiuose organuose, pavyzdžiui, TDO, OECD (angl. Organization for Economic Cooperation and Development - Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija) ir įvairiuose Jungtinių Tautų Organizacijos organuose bei diskusijose su Pasaulio banko bei Tarptautinio valiutos fondo pareigūnais. IMF taip pat aktyviai bendradarbiauja su kitais ITS ir ICFTU.

7. PRAKTINIS TARPTAUTINIS SOLIDARUMAS

Tarptautinis solidarumas iš tiesų yra naudingas, ypač jeigu jis yra suderinamas su efektyviais nacionaliniais veiksmais ir jų remiamas. Kai kuriose šalyse vien tarptautinių profesinių sąjungų organizacijų veiksmų grėsmės užteko, kad būtų pasiektas susitarimas, kad į darbą būtų grąžinti atleisti profesinių sąjungų lyderiai arba kad būtų užbaigtas teisminis profesinių sąjungų puolimas.

Tarptautinio solidarumo spektras

Galbūt geriausiai žinoma tarptautinio solidarumo veiklos dalis yra protesto akcijų koordinavimas bei solidarumo pareiškimai, tačiau ši veikla reiškia kur kas daugiau negu tai. Ji apima ir kitus aspektus, pavyzdžiui, dalyvavimas tarptautinėse kampanijose, ryšių užmezgimas arba profesinių sąjungų, kurios atstovauja darbuotojams, dirbantiems toje pačioje multinacionalinėje bendrovėje skirtingose šalyse, susitikimų organizavimas. Ji taip pat apima ryšių su visuomene koordinavimą, keitimąsi patirtimi, tarpininkavimą bendraujant su tarpvyriausybėmis ir kitomis organizacijomis, dalyvavimą pasaulinių ir regioninių bendrovių tarybose bei kituose oficialiuose ar neoficialiuose profesinių sąjungų suorganizuotuose tinkluose prie multinacionalinių bendrovių.

Solidarumas taip pat gali būti finansinis, nors lėšos ir ribotos. Profesinės sąjungos gali patirti milžiniškas išlaidas, susijusias su darbdavių arba vyriausybės puolimais, baudomis arba kitomis teisinėmis priemonėmis, kurios gali kelti grėsmę jų galimybėms ginti savo narių interesus.

Pastaraisiais metais buvo labai sugriežtinti teisiniai apribojimai, taikomi profesinių sąjungų teisėms organizuoti darbuotojų akcijas visame pasaulyje. Antrinio boikoto akcijos ir kitos solidarumo formos – į tai daugiausia atsižvelgta įstatymuose prieš profesines sąjungas. Darbdaviai taip pat griežčiau naudojami įstatymais. Sankcijos, kurias galima taikyti profesinėms sąjungoms už menkiausius įstatymų pažeidimus, visiškai neproporcingos jų veiksmų pasekmėms. Tokios sankcijos gali būti baudos už padarytą žalą, turto areštas ir netgi įkalinimas.

Savaime suprantama, kad profesinės sąjungos privalo aktyviai dirbti, kad įstatymai prieš profesines sąjungas būtų pataisyti arba atšaukti ir kad būtų užtikrinta teisė rengti solidarumo veiksmus tiek šalyje, tiek tarptautiniu mastu. Globalizacija, suteikianti bendrovėms didesnę veiksmų laisvę už šalies ribų, neturėtų riboti darbuotojų teisės į pasaulinio masto veiklą. Patirtis rodo, kad įstatymas gali būti tiek pasiteisinimas, tiek tikroji priežastis, dėl kurios nesiimama veiksmų. Daug lengviau paprasčiausiai pasakyti: “įstatymas draudžia daryti tai”, negu “mes galime daryti taip”. Vienoms durims užsivėrus, kitos gali atsiverti. Teikti efektyvią tarptautinio solidarumo paramą reiškia sutelkti dėmesį į tai, ką galima padaryti, o ne į tai, ko negalima.

Solidarumo veiksmų priežastis nebūtinai turi konfliktas. Galima numatyti ir užkirsti kelią konfliktams, pavyzdžiui, užmezgus ryšius su bendrove, kuriai galioja pasaulinė sutartis. Solidarumas – tai mąstymo būdas, kuris geriausiai išreiškiamas demokratine organizacija ir dalyvaujant joje.

Kreipimasis dėl tarptautinio solidarumo ir tarptautinio solidarumo demonstravimas

Solidarumo esmę sudaro kreipimasis dėl pagalbos ir jos suteikimas. Tačiau šie veiksmai retai kada yra tokie paprasti, kaip atrodo. Siūlomos pagalbos mastą ir kokybę lemia tai, kaip jos prašoma. Profesinėms sąjungoms kreipimasis dėl tarptautinio solidarumo ir pagalbos suteikimas yra susijęs su tais pačiais principais, kuriais vadovaujamasi šalies viduje, tačiau yra ir keletas svarbių skirtumų.

Atsižvelkite į skirtumus

Vienas iš svarbiausių skirtumų iš tiesų tėra informacijos kiekio skirtumas. Lengva perversinti kitų šalių profesinių sąjungų atstovų supratimą apie kokią nors padėtį. Profesinių sąjungų atstovai dažnai galvoja, kad kitose šalyse viskas turi vykti maždaug taip pat, kaip vyksta jų šalyje. Nereikėtų tikėtis, kad kitų šalių profesinės sąjungos supras kiekvieną darbo santykių ar darbo tvarkos sistemą, nusistovėjusią kitoje šalyje. Solidarumo efektyvumą gali riboti tai, kad kiti ne visiškai supranta specifinius atitinkamų įstatymų arba tvarkos ypatumus. Demonstruojant solidarumą, užsienio šalių profesinėms sąjungoms gali tekti atsakyti į klausimus apie darbo santykius ir darbo tvarką, nusistovėjusią atitinkamoje šalyje. Tokie klausimai gali iškilti, pavyzdžiui, susitikimuose su atitinkama bendrove, vyriausybės pareigūnais, jos partneriais užsienyje arba žiniasklaida.

Tą patį galima pasakyti ir apie konkretaus konflikto ypatybes. Tai, apie ką išsamiai informuojama ir kas plačiai žinoma vienoje šalyje, gali būti nepranešama ir visiškai nežinoma kitose šalyse. Negalima tikėtis, kad netgi ITS, kuris turėtų turėti daugiau informacijos, žinos visas detales, jeigu jos nebus pateiktos. Yra buvę, kad nesuteikus visos tikslios informacijos, pagalbos siekiančioms profesinėms sąjungoms nepasisekė. Taip nutiko profesinėms sąjungoms, siuntusioms solidarumo pareiškimus arba pateikusioms pareiškimus šalies, kurioje įsteigta multinacionalinės bendrovės pagrindinė buveinė, vadovybei, kai jų faktus paneigė arba pakoregavo vyriausybė arba multinacionalinė bendrovė. Rimčiausiais atvejais buvo sugriautas solidarumo pagrindas, o taip pat pasitikėjimas pagalbos siekiančia profesine sąjunga. O vyriausybė arba multinacionalinė bendrovė bent jau turėjo pasiteisinimą.

Profesinės sąjungos, kurios kreipiasi į profesines sąjungas kitose šalyse, kad šios imtųsi tam tikrų veiksmų, kartais gali nusivilti. Kai kurie veiksmai, kurie, besikreipiančios organizacijos nuomone, yra efektyvūs, kitose šalyse gali būti neįmanomi arba netinkami. Kita vertus, profesinės sąjungos, įsikūrusios kitose šalyse, kartais gali pasiekti trokštamų rezultatų kitomis priemonėmis.

Kitas tarptautinės veiklos skirtumas yra laikas, kurio gali prireikti, kad būtų kas nors naudinga pasiekta. Kadangi organizuoti tarptautinius suvažiavimus brangu ir ilgai užtrunka, jie nevyksta labai dažnai. Kartais reikia nemažai laiko geriems bendradarbiavimo ryšiams tarp profesinių sąjungų atstovų skirtingose šalyse susiklostyti. Dar daugiau laiko gali prireikti ir dėl kalbos barjero. Atsižvelgiant į tai, kad informacijai pateikti, pagalbai arba koordinavimui gali prireikti daugiau laiko ir pastangų, negu buvo tikėtasi, reikėtų tinkamai įvertinti, kaip svarbu kuo anksčiau kreiptis į tarptautines organizacijas.

Gerbkite struktūras

Vienas iš aspektų, kuriais kreipimasis dėl tarptautinio solidarumo ir jo parodymas tiek šalyje, tiek tarptautiniu mastu yra panašūs, yra pagarba profesinių sąjungų organizacijų struktūrai ir santykiams tarp jų. Profesinės sąjungos yra demokratinės organizacijos. Pagarba kitų profesinių sąjungų struktūrai nėra biurokratizmas, o paprasčiausia pagarba profesinių sąjungų demokratijai. Kartais profesinės sąjungos, besikreipiančios dėl tarptautinio solidarumo arba parodančios jį, elgiasi taip, kaip niekada nesumanytų elgtis savo šalyje. Dažnai taip atsitinka todėl, kad trūksta žinių apie kitas šalis arba tarptautines organizacijas. Kartais kritiniu atveju dėl pagalbos kreipiamasi į bet ką ir į kiekvieną, nepakankamai dėmesio skiriama, kaip svarbu informuoti arba pasitarti su įvairiomis organizacijomis, kurios turėtų būti informuotos arba su kuriomis turėtų būti konsultuojamasi pirmiausia. Geriausia ir efektyviausia būtų vadovautis auksine profesinių sąjungų taisykle – elkis su kitais taip, kaip norėtum, kad būtų elgiamasi su tavimi.

Tiek kreipiantis dėl solidarumo, tiek demonstruojant jį, svarbu atsižvelgti į padalinių ir partnerių struktūrą. ICFTU ir ITS išskiria šias situacijas, kuriose, kad tarptautinis profesinių sąjungų bendradarbiavimas būtų sėkmingas, labai svarbu informuoti ir konsultuotis su kitomis profesinių sąjungų organizacijomis:

1. Analogiškas sąjungas reikėtų informuoti ir konsultuotis, kai susiduriama su organizacijomis, kurios nėra profesinės sąjungos, arba profesinių sąjungų organizacijomis kitose šalyse, kuriose nepriklauso tai pačiai tarptautinei organizacijai;

2. Nacionalinėms profesinėms sąjungoms bendraujant su nacionaliniais profesinių sąjungų centrais kitose šalyse turėtų dalyvauti pirmųjų nacionalinis centras;
3. ITS narės turėtų informuoti ITS apie savitarpio pagalbos prašymus;
4. Nacionaliniai profesinių sąjungų centrai turėtų informuoti ICFTU ir savo regionines organizacijas apie pagalbos prašymus, pateiktus kitų šalių organizacijų;
5. Kai solidarumo akcijose arba kampanijose dalyvauja bent vienas nacionalinis centras arba ICFTU, nacionaliniai centrai kitose šalyse, kuriose prašoma pagalbos, turėtų būti informuoti ir įtraukiami į kampaniją.

Nacionalinės profesinės sąjungos gali kreiptis dėl solidarumo arba parodyti jį keliais būdais: per nacionalinius centrus, tiesiogiai bendraudamos su analogiškais užsienio profesinėmis sąjungomis ir per savo ITS. Kaip jau minėta, tam tikrų bendrovių atveju efektyviausias būdas užtikrinti tarptautinį bendradarbiavimą beveik visada - kreiptis į ITS.

Nors tam tikrais atvejais ITS arba kitos organizacijos gali nesugebėti padėti, nereikia kiekvieną kartą daryti prielaidos, kad tai būtent toks atvejis. Be to, jeigu profesinė sąjunga išsiaiškina, kad darbdavio tarptautiniai santykiai neapsiriboja tos profesinės sąjungos pramonės šaka ir nepriklauso jos ITS teisėtvarakai, ji vis tiek turėtų kreiptis į savo ITS. ITS tokiose situacijose palaiko tarpusavio ryšius ir bendradarbiauja. ITS taip pat bendradarbiauja su ICFTU, TUAC ir kitomis organizacijomis. Daugeliu atvejų nacionaliniai centrai gali padėti ir padeda sprendžiant konkrečius konfliktus su bendrovėmis.

Labai rimtais atvejais būtų naudinga, jeigu kitos profesinės sąjungos, turinčios kolektyvinę darbo sutartį su pagrindine bendrove, atstovas ir/arba ITS atstovas apsilankytų profesinėje sąjungoje ir pats išsiaiškintų faktus apie konfliktą arba problemą. Tai labai sustiprintų ryžtą organizuoti tarptautines solidarumo akcijas ir jų efektyvumą. Tačiau yra ir kitas būdas. Profesinės sąjungos, susijusios su konfliktu, darbuotojai arba pareigūnai, remiami ITS, gali apsilankyti kitose šalyse ir kreiptis dėl solidarumo akcijos.

Kreipimosi dėl solidarumo arba jo demonstravimo atmintinėje yra pateikti keli pagrindiniai bendravimo su ITS principai, kuriais vadovaujantis tarptautinė solidarumo veikla tampa paprastesnė. Žinoma, šiose atmintinėse nurodytais principais taip pat turėtų vadovautis nacionaliniai profesinių sąjungų centrai bendraudamos su ICFTU.

KREIPIMASIS DĖL SOLIDARUMO. ATMINTINĖ

1. Praneškite iš anksto.

Jeigu iš anksto numatote, kad gali prasidėti streikas arba kilti konfliktas, išsiųskite ITS visą pagrindinę informaciją. Jeigu įmanoma, padarykite tai prieš prasidedant krizei. Deja, pernelyg dažnai dėl solidarumo akcijos kreipiamasi tik kai konfliktas jau būna taip išsiplėtęs, kad efektyvaus tarptautinio įsikišimo galimybės yra labai ribotos.

Iš esmės ITS reikėtų informuoti apie visas rimtas problemas visose multinacionalinių bendrovių antrinėse įmonėse bei kitose susijusiose įmonėse ir apie su vyriausybe susijusius sunkumus. Tokia informacija gali būti naudinga kitiems padaliniais, o nenumatytais aplinkybėmis ir kam nors kitam.

2. Suteikite visą informaciją apie bendrovę ir konfliktą.

Praneškite vietinės antrinės įmonės arba susijusio padalinio visą pavadinimą, administracijos vadovo vardą, pavardę ir pareigas, tikslų adresą, telefono ir fakso numerį, elektroninio pašto adresą ir visą kitą profesinei sąjungai žinomą informaciją apie tos įmonės santykius su multinacionaline bendrove. Atsakykite į klausimus, ar tai yra šimtaprocentinė antrinė įmonė, ar frančizės sąlygomis dirbanti įmonė, ar bendra įmonė, ar jos santykiai su multinacionaline bendrove yra kitokio pobūdžio. Ką ji gamina, kas pagrindiniai tiekėjai, klientai, kokie ryšius ji palaiko su bankais?

Kiek joje dirba darbuotojų ir kiek jų įtraukta į konfliktą? Kokios konflikto priežastys?

Ypač svarbu, kad ITS būtų pateikta tiksli ir išsami informacija. Jeigu ITS įsikiš į konfliktą ir paaiškės, kad kuris nors informacijos aspektas buvo neteisingas arba netikslus, tai gali sumenkinti profesinių sąjungų reikalavimų pagrįstumą. Klaidinga ir netiksli informacija gali padaryti labai daug žalos. Pavyzdžiui, jeigu konflikto metu paaiškėtų, kad ne tik

bendrovė yra pažeidusi įstatymus, bet kalta ir profesinė sąjunga, reikia pranešti abu faktus ir paaiškinti juos.

Netgi jeigu informacija yra visiškai tiksli, ji gali būti nenaudinga, jeigu ji netinkamai informinta. Dažnai būtent detalės labiausiai įtikina ir padeda profesinėms sąjungoms kitoje šalyje suprasti konfliktą. Ta pati taisyklė galioja ir profesinėms sąjungoms savo šalyje. Reikia kelti ir atsakyti į konkrečius klausimus: kodėl, kada, kur, kas ir kaip pasirūpinti tuo, kad atvejis taptų svarbus tarptautiniu lygmeniu. Jeigu reikia pateikti kokį nors skundą, nepaisant to, ar jis turi būti pateiktas TDO priežiūros organui, ar per ITS kanalus, būtina žinoti visas detales, o ne miglotai suprasti, kas įvyko.

Ne mažiau svarbu yra tai, kaip greitai galima viską padaryti. Jeigu galima, pravartu pateikti fakso numerius, o dar geriau elektroninio pašto adresus, tuomet pagalbos būtų galima imtis nedelsiant. Kadangi kartais veikti reikia skubiai, tai gali gerokai padidinti sėkmės tikimybę.

3. Nurodykite, kokių veiksmų tikėtės iš ITS ir jos narių.

Solidarumo akcijoms gali reikėti įvairios taktikos. Tai, kas gali padėti vienoje situacijoje, kitoje gali būti neveiksminga. Labai svarbu aiškiai suvokti, kokie veiksmai, jūsų nuomone, būtų efektyvūs.

ITS turi aiškiai suprasti konflikto pobūdį. Paprastai ITS yra galingesnė, kai konfliktas susijęs su pagrindiniais principais, pavyzdžiui, su profesinių sąjungų teisėmis arba su profesinės sąjungos pripažinimu, negu tai atvejais, kai konfliktas kyla dėl kolektyvinių derybų klausimo, kuris nėra pagrindinių teisių aspektas. Tiksli informacija padės pasirinkti efektyviausią atsako formą.

4. Nuolat informuokite apie įvykius.

Kad galėtų įvertinti solidarumo akcijų efektyvumą ir teikti tose akcijose dalyvaujančioms profesinėms sąjungoms išsamią informaciją visuose akcijų etapuose, profesinė sąjunga, kuri kreipėsi dėl įsikišimo, turi nuolat ITS teikti informaciją apie svarbius pasikeitimus arba konflikto paaštrėjimą. ITS privalo žinoti, ar konfliktas buvo išspręstas ir kada jis buvo išspręstas. Turi būti praneštos konflikto sprendimo sąlygos. Nepaisant to, ar buvo pasiekta pergalė, ar pralaimėta, solidarumo partneriams kitose šalyse turėtų būti padėkota už pagalbą.

5. Paskirkite koordinatorių.

Rekomenduojama paskirti vieną profesinės sąjungos žmogų, koordinuosiantį ryšius su ITS dėl konflikto. Tokiu būdu būtų užtikrinti efektyvūs ir tiesioginiai ryšiai su ITS.

SOLIDARUMO DEMONSTRAVIMAS. ATMINTINĖ

1. Laiku atsakykite į kreipimąsi.

Dažniausiai kreipiantis dėl solidarumo, prašoma išsiųsti laišką, faksogramą arba elektroninio pašto pranešimą, pagrįstą informacija, pateikta aplinkraštyje, kuriame apibūdinta konkretė situacija. Daugelis ITS narių atsako į beveik visus prašymus dėl solidarumo pareiškimų.

Daugeliu atvejų, gavus daug protesto arba paramos pareiškimų, galima sulaukti teigiamų rezultatų.

2. Stenkitės įvykdyti konkrečius prašymus.

Bus tokių atvejų, kai jūsų organizacija bus vienintelis patikimas informacijos apie tam tikrą bendrovę arba jos antrinę įmonę, įsteigtą jūsų šalyje, šaltinis. ITS gali gauti iš savo padalinių daug prašymų dėl informacijos apie profesinių sąjungų organizacijas, įkurtas multinacionalinėje bendrovėje. Ne visada ITS archyve turi tokios informacijos. Kitais atvejais vienas ITS padalinys gali paprašyti ITS perduoti prašymą kitam ITS padaliniui šalyje, kurioje yra bendrovės pagrindinė buveinė, kad šis padalinys imtųsi veiksmų pirmojo vardu. Kadangi

ne visuomet toks prašymas yra įvykdomas, ITS privalo atsakyti prašymą pateikusiajam padaliniui pranešdama, kokių veiksmų ėmėsi, jeigu jų ėmėsi.

3. Patarkite ITS, ką jis galėtų padaryti, kad jums būtų paprasčiau reaguoti į kreipimąsi dėl solidarumo akcijų.

Pavyzdžiui, kai kalbama skirtingomis kalbomis, būtų naudinga, jeigu ITS pateiktų laiško pavyzdį atitinkama kalba. Tiksliai nurodykite ITS, ko jis turėtų reikalauti/prašyti ir/arba kokių multinacionalinės bendrovės, vyriausybės ar kitų subjektų veiksmų jūs siekiate.

4. Siųskite ITS pareiškimų kopijas ir informaciją apie visus kitus veiksmus, kurių buvo imtasi.

Tai padeda ITS teikti naujausią informaciją apie akcijas ir įvertinti konkrečių akcijų statusą. Taip pat siųskite pranešimų spaudoje kopijas.

Profesinės sąjungos, kurių dalyvavimas tarptautinėje veikloje yra efektyvus, rimtai vertina ITS veiklą, apimančią pagalbą kitoms profesinėms sąjungoms visais įmanomais būdais, netgi jeigu ta pagalba pasireiškia tik tuo, kad kartais išsiunčiamas solidarumo pareiškimas. Tokios aktyvios profesinės sąjungos, žinoma, turi didžiausią tikimybę sulaukti solidarumo pagalbos iš kitų profesinių sąjungų. Tarptautinis darbas turėtų reikšti kur kas daugiau negu gaisrininkų ar greitosios pagalbos funkcijos. Tai reiškia užmegzti ir palaikyti nuolatinius tarpusavio pagalbą ir supratimu grįstus ryšius, kurie padės geriau vykdyti bendrą profesinių sąjungų misiją. Nė viena darbuotojų grupė nėra apsaugota nuo grėsmės jų darbo vietai, profesinių sąjungų teisėms ir darbo sąlygoms. Kartais profesinių sąjungų išlikimas priklauso nuo kitose šalyse įsikūrusių profesinių sąjungų gebėjimo pademonstruoti solidarumą.

SOLIDARUMO PAREIŠKIMAI PADEDA

Vienas iš pavyzdžių, patvirtinančių, kad solidarumo pareiškimai padeda, yra susijęs su *Coca-Cola* gamykla Lenkijoje. Tuo metu vietos vadovybė stengėsi paneigti, kad kitose *Coca-Cola* įmonėse yra įsikūrusios profesinių sąjungų organizacijos. Į tai buvo sureaguota solidarumo pareiškimais, kuriuos ICFTU Lenkijos padaliniui „Solidarnosc“ atsiuntė IUF (angl. International Union of Food and Allied Workers Associations - Tarptautinė maisto pramonės ir susijusių pramonės šakų darbuotojų asociacijų sąjunga) padaliniai, atstovaujantys *Coca-Cola* darbuotojams. Tik tiek tereikėjo, kad profesinė sąjunga būtų pripažinta. Įsikišus IUF, *Coca-Cola* bendrovės atstovai susitiko su „Solidarnosc“ atstovais, buvo pasiekta didelės pažangos ir, be kita ko, susitarta, kad įmonėje bus įkurti darbo saugos ir sveikatos apsaugos komitetai.

8. INFORMACIJA APIE BENDROVES IR JOS PAIEŠKA

Dėl globalizacijos profesinių sąjungų darbas ne tik perkeliamas į aukštesnį lygį, bet ir padidėja to darbo, kurį daugelis profesinių sąjungų jau daro, svarba. Dviejose pagrindinėse profesinių sąjungų veiklos srityse – darbuotojų profesinių sąjungų organizavimo ir derybų dėl kolektyvinių sutarčių – atsiradus multinacionalinei bendrovei, dažnai reikia papildomai ieškoti informacijos ir atlikti papildomų parengiamųjų darbų.

Informacijos paieška

Jeigu profesinės sąjungos nori pasinaudoti visais egzistuojančiais tarptautiniais ryšiais, reikia atlikti bent jau minimalią informacijos paiešką. Tai nereiškia, kad profesinės sąjungos turi samdyti visu etatu dirbančius informacijos paieškos specialistus. Pagrindinės informacijos paieška nebūtinai turi būti brangi ir ilgai užtrukti. Tam tikrais atvejais gali pakakti šiek tiek patirties informacijos paieškos srityje ir išmanyti, kaip ir iš kur gauti informaciją.

Kadangi daugelio ITS vaidmuo renkant informaciją apie bendroves ir archyvuojant žinias apie darbo sąlygas pramonės šakoje arba ūkio sektoriuje yra svarbus, kaupiant informacijos bazę, naudinga dalyvauti ITS suvažiavimuose, keistis dokumentais, palaikyti gerus asmeninius ryšius ir santykius. ITS gali padėti atlikti informacijos paiešką ir patarti profesinėms sąjungoms, kaip rinkti informaciją. Jie taip pat yra šaltinis, iš kurio galima gauti daug informacijos apie bendroves ir pramonės šakas, ne tik faktus ir skaičius, bet ir bendrovėse nusistovėjusios tvarkos ir kultūros ypatumų. Dažnai atsakymą į sudėtingą klausimą galima gauti žinant, kuris žmogus gali geriausiai padėti. ITS gali būti geriausias įvairių kontaktų šaltinis. Kontaktai gali būti užmezgami su kitomis profesinėmis sąjungomis, draugiškomis organizacijomis, vietinėmis ir multinacionalinėmis bendrovėmis. Kadangi solidarumas visuomet yra dvipusio eismo kelias, svarbu ne tik palaikyti gerus santykius su ITS ir jų kontaktiniais asmenimis, bet ir profesinėms sąjungoms turėti savo šaltinius. Informacijos paieška turi būti svarbi ne tik pačioms profesinėms sąjungoms. Profesinės sąjungos turėtų teikti reikiamą informaciją kitoms profesinėms sąjungoms.

Turbūt svarbiausia yra žinoti, kam bendrovė priklauso. Tuomet aišku, kas priima sprendimus, ir galima nuspręsti, ar konfliktas yra tarptautinio lygio. Vis dėlto gana dažnai profesinės sąjungos neišsiaiškina to ir, tik įpusėjus konfliktui paaiškėja, kad bendrovės savininkai yra užsieniečiai. Reikia nustatyti, ar įmonė visiškai priklauso multinacionalinei bendrovei, ar tik iš dalies, ar ji yra bendra įmonė, ar turi kokių nors kitų finansinių ryšių.

Pagrindinis faktas, kurį reikia išsiaiškinti apie nuosavybę, - ar bendrovė leidžia akcijas, kurių gali įsigyti visuomenė, ar ji priklauso vienam asmeniui, šeimai arba kitiems asmenims ir ar jos akcijomis neprekiuojama vertybinių popierių rinkoje. Paprastai yra daugiau informacijos apie įmones, kurių akcijos kotiruojamos biržoje, ir tokią informaciją lengviau gauti. Taip yra todėl, kad daugelyje šalių tokios įmonės privalo vykdyti daugiau atskaitomybės reikalavimų negu įmonės, kurių akcijomis neprekiuojama vertybinių popierių biržoje. Be to, jomis domisi organizacijos, teikiančios informaciją investuotojams. Įmonės, kurių akcijomis neprekiuojama vertybinių popierių biržoje, nėra taip atidžiai stebimos. Paprastai norint gauti informacijos apie tokias įmones reikia daugiau pastangų ir rinktis kitą informacijos paieškos būdą.

Dažnai mažiau informacijos yra apie mažesnes multinacionalines bendroves, kurias gali kontroliuoti finansinio holdingo bendrovė arba kurios gali būti privačios. Tačiau daugeliu atvejų daugybę neoficialios informacijos apie tokias bendroves galima gauti vietoje, iš publikacijų apie bendrovę, dirbti kitose vietose paskirtų vadovų ir pan.

Vienokios ar kitokios formos informacijos paieška, analizė ir planavimas bus efektyviausias, jeigu tai bus daroma nuolat. Kitaip sakant, daug lengviau dirbti, jeigu nuolat buvo domimasi bendrovės strategijomis ir su jomis susijusiais įvykiais, naudojantis specialistų pagalba arba be jos, negu stengiantis padaryti visa tai skubiai.

Kadangi nebūna dviejų vienodų ginčų, tai nėra ir standartinio faktų sąrašo, kuris būtų naudingas visose akcijose ir kampanijose. Be to, vykstant nuolatinei kaitai, reikia nuolat atnaujinti faktus ir skaičius bei kitą informaciją. Klausimų sąrašas, pateiktas lentelėje “Faktai apie įmonę”, gali būti naudingas renkant pagrindinę informaciją. Naudojantis juo, reikia atsižvelgti, kad kilus konfliktui informaciją reikia kuo skubiau pateikti kitoms organizacijoms. Jeigu neturite visų faktų, siųskite turimą informaciją su sąlyga, kad ji yra tiksli. Visada galima pateikti papildomos informacijos vėliau.

FAKTAI APIE ĮMONĘ

Informacija apie įmonę:

Įmonės pavadinimas:

Adresas:

Tel./faksas:

El. pašto adresas:

Interneto svetainės adresas:

Filialas:

Pagrindiniai produktai ir paslaugos:

Kiek žmonių dirba įmonėje?

Kokia yra finansinė įmonės padėtis? Ar turite įmonės finansines ataskaitas?

Darbo santykiai

Ar įmonėje sudaryta kolektyvinė darbo sutartis? Kiek darbuotojų yra pasirašę ją?

Ar buvo anksčiau konfliktų dėl darbo santykių? Kokie jie buvo?

Ar kelta teisminių bylų prieš įmonę? Ar buvo vykdomas tyrimas, susijęs su įmone?

Įmonės vadovybė

Kas sudaro įmonės valdybą? Kaip su jais galima susisiekti?

Kas yra įmonės administracijos vadovas? Kaip su juo arba ja galima susisiekti?

Kam įmonė priklauso? Ar tai privati įmonė? Jeigu taip, kam ji priklauso? Ar tai akcinė bendrovė? Jeigu taip, kas yra pagrindiniai jos akcininkai?

Ar įmonės akcininkų tarpe yra pensijų fondų?

Įmonės ryšiai

Ar įmonė yra didesnės įmonės dalis?

Ar tai antrinė įmonė? Kokiai įmonei ji priklauso? Ar joje yra profesinės sąjungos organizacija? Ar tai bendra įmonė, holdingo bendrovė ar pan.?

Kas ją sudaro?

Ar yra kokių nors kitų įmonės padalinių arba filialų toje pačioje šalyje? Kur jie yra? Kiek žmonių dirba juose? Ar juose yra profesinių sąjungų organizacijos?

Kokie įmonės santykiai su kitomis įmonėmis, pavyzdžiui, su tiekėjais arba klientais? Ar tų įmonių darbuotojai turi savo profesinių sąjungų organizacijas?

Kokios kitos įmonės dirba tame pačiame ūkio sektoriuje arba regione?

Kokia yra bendra ekonominė padėtis šiame ūkio sektoriuje? Regione? Šalyje?

Informacija apie profesinę sąjungą

Kiek narių yra profesinėje sąjungoje?

Kokiai organizacijai priklauso profesinė sąjunga?

Kokios profesinės sąjungos atstovauja kitų pagrindinės įmonės padalinių ir/arba filialų darbuotojams? Kokioms šalies ir tarptautinėms organizacijoms jos priklauso? Su kuo galima kontaktuoti?

Kokios kitos profesinės sąjungos yra įkurtos šiame ūkio sektoriuje? Kokios organizacijos? Su kuo iš kitų šio ūkio sektoriaus profesinių sąjungų galima kontaktuoti?

Kokių kitų profesinių sąjungų yra jūsų visuomenėje?

Informacijos apie bendrovę galima gauti iš vyriausybinių ir komercinių šaltinių, o taip pat iš pačios bendrovės. Labai naudinga visa informacija, pateikta bendrovės pranešimuose spaudai, informaciniuose biuleteniuose, suvestinėse ir bendrovių, kurių akcijomis prekiaujama vertybinių popierių biržoje, metinėse ataskaitose. Tačiau reikia turėti omenyje, kad bendrovės šaltiniuose bus tik ta informacija, kurią bendrovė nori paskelbti.

Kritiškesnės analitinės informacijos galima gauti iš komercinių šaltinių. Tai bendrojo pobūdžio verslo ir finansinė spauda, pavyzdžiui, “The Financial Times” ir “The Wall Street Journal”, o taip pat valstybiniai ir tarptautiniai prekybos bei pramonės leidiniai. Taip pat galima naudotis komerciniais informaciniais leidiniais, pavyzdžiui, įmonių katalogais, kuriuose pateikiama informacija investuotojams ir kitiems itin suinteresuotiems asmenims. Šios knygos brangios, tačiau jų galima rasti technikos bibliotekose. Vyriausybiniuose archyvuose būtų galima rasti įrašų apie bendrovių ir bendrijų registravimą, teismo įrašų, o taip pat priežiūros institucijų įrašų, su kuriais gali susipažinti visuomenė. ITS bus žinoma didžioji dalis informacijos, kuri apie atitinkamo ūkio sektoriaus bendroves yra pateikta komerciniuose šaltiniuose.

Didžioji dalis vyriausybinių ir komercinių šaltinių informacijos skelbiama ir internete. Kadangi kasdien internetas plečiasi ir vis daugiau žmonių visame pasaulyje naudojami juo, jis tapo vienu iš svarbiausių informacijos paieškos būdų (žr. lentelę).

INFORMACIJOS APIE ĮMONES PAIEŠKA INTERNETE

Daugeliui profesinių sąjungų darbuotojų susipažinus su interneto galimybėmis, jis greitai tampa pagrindiniu informacijos šaltiniu ir, nepaisant to, kad ne viską galima rasti internete, dažnai tai yra pirmasis šaltinis, kai reikia sužinoti kokius nors faktus ir skaičius. Vienas interneto trūkumų yra tai, kad daugelyje interneto svetainių informacija pateikiama anglų kalba, todėl kai kuriais atvejais būtina turėti anglų kalbos pagrindus. Tiesa, plečiantis internetui, padėtis keičiasi.

Reikiamą informaciją galima rasti keliais būdais. Daugelis didžiųjų bendrovių turi interneto svetaines, kuriose skelbiama informacija apie pagrindinę jų veiklą. Daugelyje šių interneto svetainių skelbiama informacija yra nuolat atnaujinama, taigi jose lengva rasti naujausią informaciją. Savaime suprantama, savo interneto svetainėse bendrovės skelbia tik tą informaciją, kurią nori paskelbti, bet tai vis tiek yra geras šaltinis, kuriame galima rasti pagrindinę informaciją, pavyzdžiui, finansines apžvalgas, naudingus adresus, sprendimus priimančių asmenų pavardes, ryšius su antrinėmis įmonėmis ir pan.

Kitą ir/arba papildomą informaciją galima rasti interneto svetainėse, priklausančiose nacionalinėms ir tarptautinėms organizacijoms, kurios analizuoja tuos klausimus, kuriais reikia informacijos.

Tai gali būti profesinių sąjungų (atitinkamas ITS gali turėti atitinkamos informacijos) ir kitos organizacijos, pavyzdžiui, nevyriausybinės arba tokios tarptautinės organizacijos kaip JTO ar TDO. Organizacijos, kurios specializuojasi konkrečiose srityse, pavyzdžiui, vaikų darbas, žmogaus teisės arba kokio nors konkreti šalis, gali turėti tikslią ir išsamią informaciją. Kadangi tokios interneto svetainės nepriklauso bendrovėms, jose taip pat skelbiama informacija, kurios bendrovės nėra linkę skelbti pasauliui savo interneto svetainėje.

Be to, yra nepriklausomų interneto svetainių, skirtų skelbti informaciją apie bendroves, o ypač apie multinacionalines bendroves. Tokių interneto svetainių trūkumas yra tai, kad už naudojimąsi kai kurių iš jų duomenų bazėmis reikia mokėti.

Kelių interneto svetainių, kurių dauguma yra nemokamos, adresai:

Hoover's online:	http://beta.hoovers.com/
Corporate information:	http://www.corporateinformation.com/
Europages:	http://www.europages.com
Multinational monitor:	http://www.essential.org/monitor/monitor_resources.html
Corporate Watch	http://www.corpwatch.org/
The web 100:	http://www.w100.com/
FreeEDGAR:	http://www.freedgar.com/
Company Sleuth:	http://www.companysleuth.com

AFL-CIO Corporate Pay-watch: <http://www.aflcio.org/paywatch/index.htm>

Social Funds: <http://www.socialfunds.com/>

Responsible Shopper: <http://www.responsibleshopper.org/>

PR Newswire: <http://www.prnewswire.com/>

Ypač įdomi Pasaulinių sąjungų interneto svetainė (adresas <http://www.global-unions.org>). Svetainė pradėjo veikti 2000 m. balandžio mėn. Ji bendrai priklauso 12 pagrindinių tarptautinių profesinių sąjungų organizacijų (ICFTU, TUAC ir 10 ITS). Pasaulinių sąjungų nariai naudoja šią interneto svetainę norėdami atkreipti partnerių, narių ir spaudos dėmesį į jų pateiktas naujienas ir į jų rengiamas kampanijas. Šioje svetainėje galima naudotis bendra teksto paieška ir konkrečia paieška - galima rasti informacijos keliuose šimtuose tinklapių, kuriuose pagrindinis dėmesys skiriamas multinacionalinėms bendrovėms.

Kitas informacijos šaltinis yra žiniasklaidos priemonių svetainės internete. Daugelis didžiųjų laikraščių, žurnalų, televizijos kanalų ir pan. skelbia straipsnius ir reportažus internete. Vienas iš pagrindinių tokių interneto svetainių pranašumų yra tai, kad straipsnius bei reportažus jose galima rasti praėjus keliems mėnesiams ar netgi keleriems metams nuo jų publikavimo.

Kadangi yra daugybė interneto svetainių ir visose jose skelbiama daug informacijos, dažnai sunku pasirinkti, kur ieškoti. Todėl verta paaukoti šiek tiek laiko ir pastangų sudarant naudingų interneto svetainių adresų sąrašą. Galima naudotis ir kita taktika, t.y. kreiptis į kitus žmones ir pasiteirauti naudingų interneto svetainių adresų.

Kita svarbi priemonė, padedanti pasirinkti tinkamą informacijos paieškos šaltinį internete, yra įvairios paieškos sistemos. Šios paieškos sistemos suteikia galimybę rasti informaciją pagal jūsų pasirinktus reikšminius žodžius arba kategorijas. Jeigu pasinaudojus viena iš jų, reikiamos informacijos neradote, galima išmėginti kitą. Ieškant informacijos konkrečia tema, galima pasinaudoti specializuota tos srities informacijos paieškos sistema. Daugelio paieškos sistemų pavadinimai yra gerai žinomi. Viena iš geresniųjų paieškos sistemų yra *Google* (adresas <http://www.google.com>). Paieškos sistemų adresai ir aprašai pateikti adresu: <http://neuvaschool.org/-debbie/library/research/adviceengine.html>

Ieškodama vieno ar kelių prasminių žodžių arba jų derinio, paieškos sistema peržiūri pasaulinį tinklą ir pateikia sąsajų sąrašą su trumpu aprašymu tų interneto svetainių, kuriose ji randa reikšminį žodį. Tai nemokama paslauga. Kadangi naudojami galingi kompiuteriai, paieškos sistemos gali pateikti daug sąsajų su atitinkamomis interneto svetainėmis beveik akimirksniu.

Nors naudotis paieškos sistemomis palyginti lengva, norint gerai naudotis jomis, reikia truputį patirties ir žinių, kadangi reikia išmanyti tam tikrą darbo metodiką. Dažnai būtina išgryninti paiešką, kad jos rezultatas nebūtų pernelyg ilgas sąsajų su interneto svetainėmis sąrašas. Pavyzdžiui, naudojantis daugeliu paieškos sistemų, paieškos pagal reikšminius žodžius "multinacionalinės bendrovės Australijoje" rezultatas bus sąrašas, kuriame bus pateikti visi tinklapiai, kuriuose yra žodžiai "multinacionalinė", "bendrovė" arba "Australija". Ieškant pagal reikšminius žodžius +multinacionalinė bendrovė+Australija, rezultatas bus sąrašas, kuriame bus pateikti visi tinklapiai, kuriuose yra žodžiai multinacionalinė bendrovė ir Australija. Ieškant pagal reikšminį žodžių junginį "multinacionalinės bendrovės Australijoje", rezultatas bus sąrašas, kuriame bus pateiktos sąsajos su tinklapiais, kuriuose yra žodžių junginys "multinacionalinės bendrovės Australijoje". Nors internete dominuoja anglų kalba, paiešką galima atlikti ir kitomis kalbomis.

Informaciją taip pat galima rinkti naudojantis pašto adresų sąrašais. Daugelis profesinių sąjungų ir organizacijų, tiek nacionalinių, tiek tarptautinių, nuolat siunčia informaciją, ką nuveikia ar sužino (dažniausiai tai būna pranešimai spaudai), elektroniniu paštu pagal suinteresuotų prenumeratorių sąrašą. Daugeliu atvejų norint tapti prenumeratoriumi pakanka paprašyti, kad organizacija įtrauktų jūsų elektroninio pašto adresą į savo adresų sąrašą. Kai kuriuose adresų sąrašuose numatyta galimybė ir patiems prenumeratoriams siųsti savo informaciją, pastabas arba klausimus pagal adresų sąrašą. Tai puikus būdas sukurti asmenų ir/arba organizacijų grupę, kuri tarpusavyje keičiasi informacija

atitinkama tema. Tačiau gali būti sunku išsiaiškinti, kas įdomu, o kas ne ir kaip susisiekti su tokia organizacija arba grupe.

Kitas naudingas informacijos apie darbą šaltinis yra *Labourstart* (adresas <http://www.labourstart.org>). Šioje svetainėje skelbiamos su darbu susijusios naujienos, kurios kasdien papildomos, bei sąsajos su tinklapiais apie kampanijas ir internetiniais darbo katalogais. Vienoje šios svetainės dalyje pateikta daug įvairių adresų sąrašų ir interneto forumų (adresas <http://www.labourstart.org/directory/html>).

Naudingos informacijos apie multinacionalines bendroves galima gauti ir iš bendrovės konkurentų, jos tiekėjų bei valstybės tarnautojų, kurie dirba su ta bendrove. Tam tikrą informaciją, dažnai pačią naudingiausią, galima gauti tik pačioje bendrovėje. Dažnai nepakankamai įvertinamas informacijos šaltinis yra bendrovės darbuotojų informacija. Nors vienas darbuotojas gali žinoti tik dalį informacijos apie bendrovę, kartu darbuotojai žino beveik viską apie savo bendrovės gamybos ir paskirstymo sistemas, tiekėjus ir klientus. Jie taip pat žino, kas bendrovėje pasikeitė ir ką planuojama keisti. Profesinėms sąjungoms lengviausia surinkti informaciją iš darbuotojų. Bendrovių tinklai, kuriais apraizgyti ITS, yra geriausios priemonės gauti reikiamą informaciją.

Informacijos paieška ir tarptautinis lygmuo

Informacijos paieška, planavimas ir paruošimas yra būtina ne tik šalyje. Nuo to gali priklausyti ir tarptautinių akcijų sėkmė. Jeigu vykstant kolektyvinėms deryboms su multinacionaline bendrove iškyla rimtų sunkumų ir su ITS susisiekiama tada, kai streikas jau vyksta arba dar blogiau, kai jis jau nepavyko, gali būti labai sunku padėti. Tačiau jeigu profesinė sąjunga jau stebi bendrovės veiklą tarptautiniu mastu bei šalyje ir jeigu apie galimus sunkumus ITS, o per jį ir kitos profesinės sąjungos, įkurtos bendrovėje, informuojamos prieš konfliktą, yra daug daugiau tikimybės, kad tarptautinė pagalba bus naudinga.

Formuluojant derybų reikalavimus, reikia atsižvelgti į tarptautinį lygmenį. Profesinės sąjungos norės žinoti, kokia tvarka arba normos nusistovėjo pramonės šakoje, o dar svarbiau, kokiomis normomis multinacionalinė bendrovė vadovaujasi savo veikloje kitose šalyse. Ši idėja išreikšta TDO trišalėje principų deklaracijoje, kurioje numatyta, kad multinacionalinė bendrovė turėtų pateikti informaciją apie darbo ir sveikatos apsaugą “kitose šalyse, susijusią su vietine veikla”. Deklaracijoje taip pat numatyta, kad multinacionalinė bendrovė privalo pateikti “darbuotojų atstovams informaciją, kurios reikia per prasmingas derybas su atitinkama įmone, ir jeigu tai neprieštaruoja šalies įstatymams ir tvarkai, ji taip pat turėtų pateikti informaciją, kuri padėtų jiems susidaryti nuomonę apie tikrąją įmonės padėtį ir jeigu tai įmanoma, apie įmonę kaip visumą”.

Į tarptautinį lygmenį reikia atsižvelgti ir aiškinantis, koks yra bendrovės pelningumas. Tai yra pagrindinis žingsnis ruošiantis kolektyvinėms deryboms. Kartais tikimasi, kad multinacionalinės bendrovės antrinės įmonės uždirbtas pelnas pasieks pagrindinės bendrovės nustatytą normą. Kolektyvinėse derybose profesinės sąjungos gali būti informuotos, kad įmonės uždirbtas pelnas nepasiekė nustatytos pelningumo normos, todėl profesinės sąjungos reikalavimų negalima patenkinti. Labai dažnai, o ypač įmonę įsigijus multinacionalinei bendrovei, pagrindinė bendrovė nustato nerealiai aukštą tikslinį pelningumo rodiklį. Taip gali būti todėl, kad pagrindinė bendrovė geriau susipažinusi su kito ūkio sektoriaus veikla arba dėl to, kad įmonės įsigijimo kaina buvo pernelyg aukšta. Tokiais atvejais profesinėms sąjungoms reikia sužinoti, kokį pelną uždirba kitos įmonės šiame ūkio sektoriuje. Taip pat būtų naudinga sužinoti, ar spaudimo dėl pernelyg aukštų ar netgi nerealių pelningumo rodiklių nedaro išoriniai investuotojai.

Dažnai sunku nustatyti multinacionalinės bendrovės konkrečios antrinės įmonės arba gamyklos pelningumą, remiantis duomenimis, kuriuos pateikia pati įmonė. Multinacionalinės bendrovės savo apskaitoje plačiai taiko vidinių kainų metodiką vidaus sandoriams, kurie gali sudaryti didžiąją jos pirkimų ir pardavimų sumos dalį. Vidinių kainų metodika pagrįsta tuo, kad vidaus sandoriams nustatomos aukštesnės arba žemesnės negu rinkos kainos. Tokia metodika dažnai naudojama, siekiant sumažinti mokesčius, norint pigiau, negu konkurentas,

parduoti produkciją rinkoje, kurią siekiama užkariauti, arba norint padėti kitam tos pačios multinacionalinės bendrovės padaliniui bei dėl daugelio kitų priežasčių, susijusių su strateginiu multinacionalinės bendrovės kaip visumos planavimu.

INVESTUOTOJAI - PENSIJŲ FONDAI

Kadangi XX amžiaus dešimtajame dešimtmetyje industrinėse šalyse nuosavybės vertybinių popierių kaina labai išaugo, o vertybinių popierių rinkas turinčių šalių skaičius nuolat didėja, investicijos į akcijas tampa svarbesnės. Dėl to instituciniai investuotojai, pavyzdžiui, pensijų fondai, tampa vis svarbesniu investicinio kapitalo šaltiniu pasaulinėje ekonomikoje ir jiems priklauso vis daugiau bendrovių akcijų visame pasaulyje. Tam tikrais atvejais gali būti labai svarbu išsiaiškinti, kas yra bendrovės investuotojai.

Nors apie pensijų fondus ir jų investicijas reikia surinkti dar daug informacijos, šių fondų investicijų reikšmė jau akivaizdi. Kalifornijos valstybės tarnautojų pensijų sistemos (angl. California Public Employees' Retirement System (CALPERS), didžiausio JAV valstybinio pensijų fondo, bendra turto suma sudaro 162 mlrd. JAV dolerių. Šis fondas tvarko daugiau kaip 1,2 mln. Kalifornijos valstybės tarnautojų, pensininkų ir jų šeimų pensijų ir sveikatos draudimo išmokas.

Pasaulyje yra tūkstančiai investicinių fondų. Pagal skaičiavimus, 2000 m. penkiolikos labiausiai išsivysčiusių šalių pensijų fondų turtas sudarys 12 000 mlrd. JAV dolerių.

Investuojant darbuotojų kapitalą, vienas iš juridinių aspektų, į kurį atsižvelgiama, yra bendrovės elgesys darbuotojų teisių atžvilgiu. Dažnai tai yra susiję su bendrovės stabilumu ir veiklos rezultatais. Pensijų fondai gali būti pagrindinis investicijų į konkrečią įmonę šaltinis ir kartais darbuotojai ir jų profesinės sąjungos gali dalyvauti šiems fondams priimant investicinius sprendimus. Atsižvelgiant į tai, informacija apie fondus ir jų investicijas gali tapti svarbia priemone, siekiant įtikinti bendrovės prisiimti atsakomybę už globalizacijos pasekmes. Kadangi bendrovės paprastai klauso pagrindinių investuotojų, etikos ir gero elgesio klausimai tampa neatskiriama verslo dalimi.

Ruošiantis kolektyvinėms deryboms, taip pat svarbu išsiaiškinti sąlygines stipriasias profesinės sąjungos ir bendrovės puses tuo atveju, jeigu įsižiebtų konfliktas. Kadangi multinacionalinė bendrovė gali gaminti produkciją kitoje šalyje esančioje įmonėje, tokiu būdu sumažindama galimą darbo nutraukimo poveikį, svarbu iš anksto žinoti visas gamybos vietas, kurios gali būti panaudotos tokiu atveju. Tokiu būdu galima iš anksto išpėti kitose šalyse įkurtas profesines sąjungas apie galimą konfliktą. Laiku ir tinkamai informavus apie konflikto priežastis, daugelis profesinių sąjungų gali paprašyti, kad jų nariai nedirbtų tokio darbo, kuris dirbamas streikuojančiame padalinyje.

Rengiantis galimam konfliktui, tirti kitų verslo ryšius, siekiant išsiaiškinti lengvai pažeidžiamas įmonės vietas, gali būti sunkiau įvykdoma užduotis, jeigu įmonė yra užsienio multinacionalinės bendrovės antrinė įmonė. Visi investuotojai, tiekėjai, rinkos ir strateginiai partneriai arba bent jau dalis jų gali būti įsikūrę užsienio šalyse. Ir nors tai nereiškia, kad tokiems ryšiams negali būti daromas spaudimas arba įtaka, padaryti tai tampa sudėtingiau ir užtrunka ilgiau. Be to, siekiant įgyvendinti efektyvią strategiją, kuri daro įtaką verslo ryšiams, akcijoje turi dalyvauti viena ar kelios užsienio profesinės sąjungos. Tam reikia kuo ankstesniame etape užmegzti ryšius ir koordinuoti bendrą politiką. Todėl būtina gerokai iš anksto, prieš pasibaigiant kolektyvinės sutarties galiojimo terminui, surinkti reikiamą informaciją ir kuo anksčiau įtraukti ITS.

Ruošiantis profesinės sąjungos organizacijos įkūrimo kampanijai, reikia nemažai tokios informacijos, kurią būtina surinkti rengiantis kolektyvinėms deryboms. Būtina išsiaiškinti, kokie produktai gaminami ir kokios paslaugos teikiamos, kokioje rinkoje dirbama ir ar ji tarptautinė, o taip pat kokią vietą tikslinė įmonė užima gamybos arba paslaugų grandinėje. Profesinės sąjungos organizacijos įkūrimo kampanija gali būti sudėtinga su ja susijusiems darbuotojams, tad tokia informacija gali būti labai svarbi ginant darbuotojus dar jiems nepripažinus profesinės sąjungos ir po to. Daug informacijos galima gauti iš tos įmonės darbuotojų.

ITS, INFORMACIJA IR JOS PAIEŠKA. PSI PAVYZDYS

Duomenų bazės

Bendradarbiaudama su Jungtinės Karalystės informacijos paieškos centrais, PSI (angl. Public Services International – Visuomeninių paslaugų internacionalas) eksploatuoja ir naujais duomenimis papildo duomenų bazes. Duomenų bazėse laikoma informacija apie bendroves, kurios teikia visuomenines paslaugas, o taip pat apie bendroves, kurios stengiasi pasirašyti sutartis dėl visuomeninių paslaugų teikimo. Jose taip pat yra informacijos apie darbo santykius. Šiuo metu duomenų bazėse yra informacijos apie šiuos ūkio sektorius: vandens tiekimą ir valymą, atliekų surinkimą ir apdorojimą, energetiką, sveikatos apsaugą (o taip pat papildomas viešo maitinimo ir tvarkymo paslaugas), kompiuteriją ir telekomunikacijas, visuomeninį transportą ir komunalines paslaugas.

Duomenų bazėse esanti informacija naudojama rengiant įvairias ataskaitas. Vienomis ataskaitomis remiamasi PSI organizacijų posėdžiuose, kitomis - ruošiantis kampanijoms, trečios išleidžiamos kaip savarankiški leidiniai. Informacija taip pat naudojama norint padėti organizacijoms, gavusioms pasiūlymus dėl privatizavimo iš “nežinomų” bendrovių (informacijos tarnyba).

Informacijos paieškos tinklas

PSI turi tinklą informacijos paieškos specialistų, kurie specializuojasi visuomeninių paslaugų privatizavimo ir multinacionalinių bendrovių srityje. Tinklą sudaro profesinės sąjungos, kuriose dirba informacijos paieškos specialistai, ir individualūs asmenys, kurie dažnai yra susiję su universitetais ir/arba nevyriausybinėmis organizacijomis.

Nuolat palaikomas elektroninio pašto ryšys tapo įprastas šio tinklo nariams. Tai reiškia, kad informacijos paieškos specialistai, netgi neturėdami duomenų bazės medžiagos, gali keisti informaciją, jeigu ta medžiaga saugoma kuriame nors kompiuteryje. Paieška vykdoma anglų kalba dėl kelių priežasčių: beveik visi tinklo nariai gali bendrauti angliškai, nors daugeliu atvejų ši kalba nėra gimtoji, taip galima išvengti vertimo išlaidų ir sutaupyti laiko.

Ieškodama informacijos apie bendroves, PSI naudojasi internetu. Dabar daug informacijos galima rasti bendrovių interneto svetainėse (nors reikia turėti omenyje, kad bendrovė savo interneto svetainėje pateikia tik savą versiją), taip pat gali praversti straipsniai ir kita internete skelbiama informacija. PSI taip pat naudoja įvairias kompaktines plokšteles.

9. TARPTAUTINĖS PROFESINIŲ SĄJUNGŲ KAMPANIJOS

Kampanijų organizavimas yra pagrindinė profesinių sąjungų organizacijų veikla, kuri nuolat plečiama. Kampanija skiriasi nuo paprastų solidarumo akcijų, pavyzdžiui, nuo solidarumo pareiškimų siuntimo tuo, kad kampaniją sudaro iš anksto suplanuoti žingsniai, kurie gali apimti ne vieną veiklos rūšį. Esminis kampanijos aspektas - ji iš anksto suplanuota. Iš pradžių priimamas sprendimas rengti kampaniją, ji planuojama ir jai ruošiamasi.

Kampanijos uždavinys - įtraukti kitus asmenis, kurie padėtų pasiekti tikslą. Nepaisant, ar įtaką stengiamasi daryti vyriausybei, ar darbdaviui, kampanija yra vienas iš konflikto sprendimo būdų dažniausiai įtraukiant visuomenę. Kadangi daugelis kampanijų yra susijusios su žiniasklaida bei ryšių su visuomene tarnybomis, reikėtų apsvarstyti, ar turi jose dalyvauti nacionalinių profesinių sąjungų centrai. Kadangi nacionaliniai centrai yra visų darbuotojų balsas, jie ypač gerai perteikia reikalo esmę plačiajai visuomenei.

Kam organizuoti kampanijas?

Beveik visų profesinių sąjungų kampanijų pagrindas yra nuomonė, kad profesinių sąjungų teisės yra nedalomos ir universalios ir/arba kad dirbantieji privalo vienytis norėdami padaryti įtaką bendram darbdaviui. Nenuostabu, kad daugelis tarptautinių profesinių sąjungų kampanijų yra reakcinės, tai yra jos yra atsakas į vyriausybės arba bendrovės veiksmus ir į profesinės sąjungos kreipimąsi dėl pagalbos.

Kad ir kaip būtų, ne visos tarptautinės profesinių sąjungų kampanijos reakcinės. Kampanijos gali būti dalis konstruktyvios strategijos, kuria siekiama profesinės sąjungos užsibrėžto tikslo. Tarptautinis profesinių sąjungų judėjimas dalyvauja įvairiose kampanijose, kurių ilgalaikis tikslas - sukurti privalomą tarptautinę verslo sistemą, kurioje būtų ginami darbuotojai. Šios kampanijos, kurių dauguma ilgalaikės, yra pagrindinis profesinių sąjungų atsakas į globalizacijos iššūkius elementas. Pastaraisiais metais padidėjo susidomėjimas kitomis konstruktyviomis kampanijomis, pavyzdžiui, tarptautinėmis profesinių sąjungų kampanijomis.

Šiame skyriuje apibūdinamos keturios tarptautinių profesinių sąjungų kampanijų rūšys ir jų tikslai.

Kampanijos, kuriomis ginamos profesinių sąjungų teisės

Dažniausiai organizuojamos tarptautinės profesinių sąjungų kampanijos yra kampanijos, kuriomis ginamos profesinių sąjungų teisės. Šios kampanijos beveik visada siejamos su konkrečia vyriausybe siekiant, kad ji gerbtų ir gintų pagrindines profesinių sąjungų teises. Tarptautinės kampanijos rengtos, kai buvo kėsiniama į dirbančiųjų teisę kurti profesinių sąjungų organizacijas arba profesinių sąjungų aktyvistai ir ikūrėjai buvo atleisti iš darbo ar įkalinti, kai profesinių sąjungų veiklą buvo mėginama apriboti arba uždrausti, pavyzdžiui, keliant pernelyg didelius registracijos arba kitus reikalavimus, ir kai buvo slopinami streikai.

Kai kokia nors bendrovė negerbia dirbančiųjų teisių, atsakomybė už teisių pažeidimus tenka vyriausybei. Būtent vyriausybė turi užtikrinti, kad būtų priimti įstatymai, ginantys dirbančiųjų teises, ir būtent vyriausybė turi kovoti su neteisėta bendrovių veikla. Kampanijos gali būti skirtos kovoti su vyriausybe ir bendrove kartu, kadangi daugelis konfliktų su bendrovėmis susiję su profesinių sąjungų teisių pažeidimais. Savaiame suprantama, pastangos daryti įtaką dėl profesinių sąjungų teisių vyriausybei ir bendrovei kartu gali būti daug veiksmingesnės negu pastangos to imtis atskirai prieš vyriausybę arba bendrovę. Kad ir kaip būtų, visada reikia pasirūpinti, kad vyriausybė neišsisuktų nuo visiškos atsakomybės.

Daugelio kampanijų, kuriomis ginamos profesinių sąjungų teisės, tikslai ir priemonės yra tokios pačios, kaip ir kampanijų, kurias organizuoja kitos gerai žinomos organizacijos, ginančios žmogaus teises. Šiomis kampanijomis siekiama skubiai apginti tuos, kuriems iškilo grėsmė arba kurie buvo įkalinti, informuojant apie tai žiniasklaidą, nes tęsti represijas tampa sudėtingiau, be to, tai brangiau kainuoja. Šioms kampanijoms būdinga tai, kad stengiamasi surinkti kuo daugiau palaikomųjų pareiškimų iš įvairių organizacijų ir šalių. Kadangi labai svarbu, kad į kreipimąsi dėl solidarumo būtų atsakyta nedelsiant, kampanijas, ginančias

profesinių sąjungų teises, galima laikyti nuolatiniu procesu. ICFTU turi Žmogaus ir profesinių sąjungų teisių gynimo komitetą, kuri sudaro ICFTU organizacijų ir ITS atstovai. Šio komiteto uždavinys - sutelkti profesinių sąjungų pajėgas kampanijoms, kuriomis ginamos profesinių sąjungų teisės.

Kampanijos, kuriomis ginamos profesinių sąjungų teisės, turi juridinį pranašumą ir turi jį dėl svarių priežasčių. Profesinių sąjungų teisės pažeidžiamos ten, kur vyriausybė nepasirūpina, kad būtų priimti atitinkami įstatymai, ar ten, kur tie įstatymai tinkamai nevykdomi. Profesinių sąjungų teisės pažeidžiamos ir ten, kur vyriausybės politika arba įstatymai riboja arba netgi draudžia naudotis profesinių sąjungų teisėmis. Profesinių sąjungų teisės dažnai yra numatytos šalies konstitucijoje, netgi tose šalyse, kur šios teisės nėra visiškai gerbiamos. Tokiais atvejais vyriausybė pažeidžia tarptautinius standartus, o dažnai ir nevykdo sutartimis prisiimtų įsipareigojimų.

Gera kampanija, kuria ginamos profesinių sąjungų teisės, turėtų susieti konkrečią situaciją su vyriausybės įsipareigojimais. Tam reikia parodyti, kad išmanote, kaip pagal tarptautinę teisę ginami dirbantieji. Taip pat tam reikia nuspręsti, ar šios teisės tikrai pažeidžiamos.

Ne visi profesinių sąjungų teisių pažeidimo atvejai yra tokie baisūs, kaip profesinių sąjungų darbuotojų areštas arba žiaurus streikų numalšinimas. Profesinių sąjungų teisės pažeidžiamos ir tokiais atvejais, kai profesinei sąjungai pripažinti sudaromos pernelyg didelės administracinės kliūtys, kai teisinės procedūros nepagrįstai vilkinamos, kai kišamasi į tarptautinius profesinės sąjungos reikalus, kai darbdavys atsisako vesti geranoriškas derybas. Kartais investicijų skatinimo priemonės, kurias vyriausybė naudoja siekdama pritraukti tarptautinį verslą, gali sudaryti sąlygas, kurios riboja dirbančiųjų teises burtis į profesines sąjungas ir vesti kolektyvines derybas. Sprendžiant, ar pradėti kampaniją, svarbu atskirti profesinių sąjungų teisių pažeidimus nuo kitų aspektų. Ne kiekvienas, teigiantis, kad kalba dirbančiųjų vardu, yra teisėtas dirbančiųjų atstovas ir ne kiekvienas teiginys, patvirtintas prie derybų stalo, yra teisingas.

Kaip jau rašyta skyriuje apie TDO, profesinių sąjungų teisės yra įteisintos Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje bei jos protokoluose, o taip pat kituose tarptautiniuose teisiniuose dokumentuose. Jos numatytos ir dviejose TDO konvencijose: 87-ojoje (Dėl asociacijų laisvės ir teisės kurti organizacijas gynimo, 1948 m.) ir 98-ojoje (Dėl teisės kurti organizacijas ir kolektyviai derėtis, 1949 m.). TDO įkūrė komitetą asociacijų laisvės reikalams, kuris svarsto skundus dėl šių konvencijų pažeidimų, nesvarbu, ar šias konvencijas pažeidusios šalys yra ratifikavusios jas. Nacionaliniai profesinių sąjungų centrai, o taip pat tokios tarptautinės profesinių sąjungų organizacijos kaip ICFTU ir ITS gali perduoti skundus šiam trišaliam komitetui, kuris privalo pateikti ataskaitas su išvadomis ir rekomendacijomis TDO valdymo organui. Komiteto išvados daugeliu atvejų paskatino teigiamus pokyčius, nors ši procedūra dažnai ilgai užtrunka, ir parodė požįrį tai, kad TDO negali taikyti teisių pažeidėjams jokių sankcijų, išskyrus moralinį spaudimą.

Norint tinkamai pateikti skundą, reikia jį deramai įforminti ir pateikti išsamią informaciją. Tai reiškia, kad vietinėms profesinėms sąjungoms ir jų nacionalinėms sąjungoms bei nacionalinėms ir tarptautinėms profesinių sąjungų organizacijoms reikia glaudžiai bendradarbiauti. ICFTU turi nemažai žinių ir patirties, susijusios su skundų dėl asociacijų laisvės pateikimu, ir, rengdama bei pildydama juos, nuolat bendradarbiauja tiek su nacionaliniais profesinių sąjungų centrais, tiek su ITS.

ICFTU išleido leidinį "Kovok už savo teises", kuriame išsamiau paaiškinama, kaip dalyvauti kampanijose, kuriomis ginamos profesinių sąjungų teisės. ICFTU taip pat parengė specialią pranešimo apie profesinių sąjungų teisių pažeidimą formą (žr. lentelę), kurią profesinių sąjungų darbuotojai gali naudoti, norėdami pateikti minimalią informaciją, reikalingą organizuojant solidarumo akcijas ir kampanijas. Ši forma taip pat naudojama registruojant profesinių sąjungų teisių pažeidimus, padarytus visame pasaulyje.

Spausdintą leidinį "Kovok už savo teises" galima gauti iš ICFTU. Leidinys taip pat skelbiamas ICFTU svetainėje adresu:

<http://www.icftu.org/www/english/education/manuals/Standup.pdf>

Be to, ICFTU rengia metines profesinių sąjungų teisių pažeidimų apžvalgas. 2001 m. apžvalga skelbiama ICFTU svetainėje adresu: <http://www.icftu.org/survey>
 Spausdintą apžvalgą galima gauti iš ICFTU.

PRANEŠIMO APIE PROFESINIŲ SĄJUNGŲ TEISIŲ PAŽEIDIMĄ FORMA

(Tai išgalvotas, iš Nigerijos patirties užpildytas pavyzdys. Informacija nurodyta lentelėje tik kad būtų aišku, kokia informacija reikalinga.)

1. Informacija apie siuntėją:	Nigerijos darbuotojų profsąjungų sąjunga (USTN), B.P. 388, Niamėjus, Nigerija
2. Įvykio pobūdis:	Suėmimas už streiko organizavimą
3. Įvykio pradžios data:	2001 m. kovo 19 d.
Įvykio pabaigos data (jei skiriasi):	Suimtieji vis dar laikomi kalėjime
4. Įvykio vieta:	USTN būstinė, Niamėjus, Nigerija
5. Įvykio aprašymas:	Po dvi dienas trukusio visuotinio streiko (2001 m. kovo 18-19 d.), reikalaujant, kad būtų sumokėtas uždarbis, buvo suimti 25 profesinės sąjungos aktyvistai.
6. Aukų rūšys:	
A) Individualus asmuo:	Suimtųjų pavardės ir informacija apie juos pateikiama atskirai
Profesija:	
Profesinė sąjunga ar kitas padalinys:	SYNELEC (elektros energijos sektoriaus darbuotojai)
Vardas, pavardė:	
Amžius:	
Lytis:	
Išlaikomi asmenys:	
Sutuoktinio vardas, pavardė:	
B) Kolektyvas, profesinė sąjunga arba kita grupė:	Streikuotojai, dauguma jų dirba energetikos sektoriuje
7. Informacija apie asmenį, atsakingą už pažeidimą:	Policija ir žandarai, vykde aukštesnių institucijų įsakymus
8. Informacijos šaltinis:	USTN profesinės sąjungos suėmimo liudininkas
9. Atsakas:	
Veiksmai, kurių imtasi vietoje:	Valdžios organams buvo nedelsiant pareikštas protestas, įspėta apie 72 val. trukmės visuotinį streiką (kovo 26-28 d.) su protesto eitynėmis visoje šalyje, jeigu streikuotojai nebus paleisti, nekeliant jiems jokių sąlygų
Tarptautiniai veiksmai, kurių tikimasi:	Siųskite protesto laiškus Nigerijos Respublikos Prezidentui į Niamėjų, fakso Nr. (227) 73 34 3010
10. Kitos pastabos:	Gali būti reikalinga humanitarinė ir juridinė pagalba
Pranešimo data:	2001 m. kovo 25 d.

Kampanijos prieš bendroves

Netgi tose šalyse, kuriose profesinių sąjungų teisės nėra sistemingai pažeidžiamos, organizuojamos tarptautinės kampanijos padedant profesinėms sąjungoms vykdyti tam tikras jų funkcijas. Dažniausiai šios kampanijos yra susijusios su konfliktais tarp profesinių sąjungų

ir darbdavių. Šie konfliktai gali kilti dėl profesinės sąjungos pripažinimo arba dėl sunkumų derybose dėl kolektyvinės darbo sutarties. Priešingai negu kampanijos, kuriomis ginamos profesinių sąjungų teisės ir kurių taikinyje paprastai yra vyriausybė, šios kampanijos skirtos kovoti su konkrečiu darbdaviu ir paprastai vadinamos kampanijomis prieš bendroves.

Kai kuriose šalyse, kuriose yra daug problemų, susijusių su juridinėmis profesinių sąjungų teisių gynimo priemonėmis, pavyzdžiui, mažos baudmės už neteisėtus bendrovių veiksmus arba antrinių akcijų apribojimai, profesinės sąjungos stengėsi ieškoti kitų priemonių, kurios papildytų gynimo priemones, numatytas darbo santykių reglamentuojančiuose įstatymuose. Kampanijų prieš korporacijas koncepcija buvo sukurta XX amžiaus aštuntojo dešimtmečio pabaigoje bei devintojo dešimtmečio pradžioje. Ją sukūrė profesinės sąjungos, kurios patyrė nuolatinį vadovybės priešišumą – būdavo atsisakoma pripažinti profesines sąjungas arba vesti kolektyvines derybas. Pirmosios tokios kampanijos buvo vadinamos kampanijomis prieš korporacijas, kadangi jomis buvo siekiama daryti spaudimą pagrindinei korporacijai, didžiausią dėmesį skiriant bendrovės finansiniams santykiams ir valdybai. Kampanijomis buvo stengiamasi daryti įtaką korporacijos valdymui (t.y. priemonėms, kuriomis bendrovė valdoma arba kontroliuojama), o ypač ryšiams tarp bendrovės savininkų ir vadovybės. Kai kuriose kampanijose buvo naudojamos akcininkais, kad šie iškeltų korporacijos socialinės atsakomybės klausimus visuotiniuose bendrovės akcininkų susirinkimuose.

XX amžiaus devintajame dešimtmetyje Jungtinėse Amerikos Valstijose kampanijų prieš korporacijas koncepcija ir praktika išsiplėtė. Ji apėmė akcijas, kurios neapsiribojo darbo santykių struktūra. Šios kampanijos buvo pavadintos strateginėmis arba visapusiškomis. Visapusiškos kampanijos uždavinys - išpūsti konfliktą taip, kad profesinės sąjungos įgytų daugiau svorio, negu jos paprastai turi. Tai pasiekama darant spaudimą įvairiais įmanomais būdais ir stengiantis, kad bendrovė patirtų realių išlaidų.

Ruošiantis visapusiškai kampanijai, bendrovė nuodugniai išanalizuojama, kaip ją galima pažeisti arba daryti spaudimą. Tai gali būti bendrovės klientai arba tiekėjai, taip pat bendrovės investuotojai. Veiksmai, kurių imamasi, ne visada gali būti susiję su situacija, dėl kurios kampanija buvo surengta. Jie kitais būdais formuoja neigiamą visuomenės nuomonę apie bendrovę. Ruošiantis visapusiškai kampanijai, dažnai stengiamasi rasti bendrą interesą su kitomis grupėmis, pavyzdžiui, aplinkosaugos, vartotojų, visuomeninėmis ir kitomis organizacijomis, kurioms rūpi koks nors tikslinės bendrovės aspektas. Visapusiškose kampanijose dažnai taikoma nauja visuomenės nuomonės formavimo metodika.

Ne visais visapusiškos kampanijos veiksmais siekiama formuoti atitinkamą visuomenės nuomonę. Kartais kampanijos apima ir juridinį lygmenį. Pavyzdžiui, profesinės sąjungos gali pasinaudoti visuomenine teise dalyvauti tam tikrose veiklos reguliavimo procedūrose, pavyzdžiui, suteikiant licencijas, kad būtų padidintas bendrovės veiklos skaidrumo laipsnis ir kad padidėtų veiklos išlaidos.

Visapusiškoje kampanijoje dažnai pasinaudojama bendrovės tarptautiniais ryšiais ir prašoma, kad kitose šalyse įsikūrusios profesinių sąjungų organizacijos dalyvautų šiose kampanijose.

ITS suplanavo ir įvykdė nemažai kampanijų, kai ribotas solidarumas buvo nepakankamas, sprendžiant svarbias su bendrovėmis susijusias problemas arba problemų grandines. Spręsdama platesnius klausimus, pavyzdžiui, vaikų darbo išnaudojimą, ICFTU surengė kelias kampanijas, kuriose dalyvavo ir paramą suteikė ITS. Kai kurios iš šių kampanijų apėmė veiklą prieš konkrečias multinacionalines bendroves.

Metodika, kuri naudojama per kampanijas darant spaudimą atskiriems darbdaviams, turintiems tiek vietines, tiek multinacionalines bendroves, ir/arba vyriausybei, skiriasi priklausomai nuo kampanijos. Buvo sukurti keli metodai ir jie pasiteisino kaip labai veiksmingi, tačiau daugelio kampanijų strategija buvo kuriama kiekvienam konkrečiam atvejui, todėl sunku būtų ką nors patarti šiuo atžvilgiu. Kampanijoms organizuoti reikia kūrybingų žmonių, kurie pažintų bendrovę. Jie turi rasti naujų būdų, kaip panaudoti žinias apie bendrovės hierarchinę struktūrą, jos ekonominius ir finansinius ryšius bei aplinką, kurioje ji dirba, siekiant išspręsti problemas.

TARPTAUTINĖ CHEMIJOS, ENERGETIKOS, KASYKLŲ DARBUOTOJŲ PROFSĄJUNGŲ FEDERACIJA (ICEM) IR TARPTAUTINĖS KIBERNETIKOS KAMPANIJOS

Viso pasaulio profesinėms sąjungoms susikūrus interneto svetainės, netrukus paaiškėjo šios informacinės technologijos potencialas. Internetas yra kur kas daugiau negu nauja žiniasklaidos priemonė. Visame pasaulyje dirbantieji ir jų bendruomenės jau įrodė tai, naudodami internetą kaip kampanijų organizavimo priemonę. Kibernetikos kampanijos, kuriose internetas - pagrindinis kampanijos elementas, yra idealus būdas keisti nuomonėmis apie bendrovę, informuoti visuomenę apie bendrovės verslo praktiką ir suteikti profesinių sąjungų nariams bei kitiems suinteresuotiems asmenims galimybę išreikšti savo susirūpinimą dėl bendrovės.

Tarptautinė chemijos, energetikos, kasyklų darbuotojų profsąjungų federacija (angl. International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions (ICEM) visada buvo viena iš ITS, esančių šios evoliucijos priešakyje. 1996 m. ji pradėjo pirmąją ITS realaus laiko režimu pagrįstą kampaniją prieš korporaciją internete, remdama labai sėkmingą USWA kovą su pasauline padangų gamintoja Bridgestone. Po jos sekė kampanija "Sumokėkite mums atlyginimą", kuria buvo remiama Rusijos profesinių sąjungų kova dėl nesumokėtų atlyginimų. 1998 m. gegužės mėn. ICEM pradėjo kampaniją prieš didžiausią pasaulio kalnakasybos bendrovę Rio Tinto. Kampanija buvo pavadinta "Nėra kur slėptis". Tai buvo didžiausia ir geriausiai apgalvota ICEM suorganizuota kibernetikos kampanija ir nuostabus pavyzdys, kaip galima visko pasiekti.

Kampanija vyko ICEM interneto svetainėje. Jai naudota geriausia ICEM kibernetikos piketų technika, jau atnešusi sėmę ankstesnėse kampanijose. Tinklapyje buvo pateikiamos sąsajos, kuriomis naudojantis buvo galima elektroniniu būdu daryti spaudimą Rio Tinto administracijos vadovams ir vyriausybei. Visiems, kas norėjo dalyvauti, tereikėjo įrašyti savo pavardę protesto laiškuose tinklapyje, ir šie laišakai buvo automatiškai siunčiami Rio Tinto vadovybei ir/arba vyriausybei. Kadangi Rio Tinto interneto svetainėje buvo "pamiršta" nurodyti bendrovės fakso numerius ir elektroninio pašto adresus, ICEM maloniai suteikė visiems internautams galimybę susisiekti su Rio Tinto pareigūnais, priimančiais sprendimus, paspaudžiant pelytės klavišą.

Atsižvelgiant į tai, kad internetu naudojasi daugiau kaip 400 mln. žmonių (taip buvo 2001 m. pradžioje), be abejonės, naudinga suteikti viso pasaulio dirbantiems galimybę elektroniniu paštu nusiųsti laišką tiesiai kompanijai. Siųsti laiškus elektroniniu paštu galima iš bet kurios pasaulio vietos, ir tie laišakai pasiekia adresatą beveik akimirksniu. Taip pat reikia atsižvelgti į tai, kad laišakai gali pasiekti ne tik tuos, kuriems paprastai skiriami laišakai arba skundai ir kurie paprastai yra atsakingi už personalo reikalus ir darbo santykius, bet ir kitiems asmenims.

Kampanijos prieš Rio Tinto bendrovę interneto svetainėje buvo pateiktos sąsajos, kuriomis naudodamiesi interneto vartotojai galėjo klausti Parlamento narių tose šalyse, kuriose buvo Rio Tinto kasyklų ir karjerų. Be to, buvo pateiktos nuorodos į tinklapius, kuriuose buvo pagrindinė informacija apie Rio Tinto, bei kaip susisiekti su kitomis kampanijoje dalyvaujančiomis profesinėmis sąjungomis ar perskaityti spaudos pranešimus apie Rio Tinto. Šios nuorodos svarbios ne tik todėl, kad jos akimirksniu suteikia vartotojams daugiau informacijos, bet ir todėl, kad jas galima panaudoti kitose interneto svetainėse, atkreipiant žmonių dėmesį į jūsų kampaniją.

Interneto svetainėje taip pat buvo pokalbių forumas, kampanijos naujienų apžvalga, nuotraukų galerija ir kampanijos tikslų apžvalga. Be to, interneto svetainėje buvo pateikta nesutrumpinta Rio Tinto akcininkų ataskaita ir smulki ataskaita, atskleidžianti gėdingiausius multinacionalinės bendrovės veiklos aspektus.

Kelių kitų ITS interneto svetainėse taip pat buvo tinklapiai, skirti solidarumo kampanijoms ir/arba skubioms akcijoms.

Profesinių sąjungų narių pritraukimo kampanijos

Kampanijos prieš bendroves ne visuomet organizuojamos kaip atsakas į kreipimąsi dėl pagalbos. Jos gali būti strateginio plano, kuriuo siekiama užsibrėžto tikslo, dalis. Taip pat jos gali būti rengiamos vykdant pagrindinę profesinių sąjungų misiją – pritraukti naujų narių ir kurti darbuotojų profesines sąjungas. Remiant profesinių sąjungų pastangas į profesinių sąjungų organizacijas suburti darbuotojus, buvo suorganizuotos kelios tarptautinės profesinių sąjungų narių pritraukimo kampanijos.

Viena iš tarptautinio profesinių sąjungų bendradarbiavimo priežasčių yra strateginis profesinių sąjungų siekis didinti profesinių sąjungų, įkurtų multinacionalinėse bendrovėse, skaičių. Dėl žemo narystės profesinėse sąjungose lygio ir rimtų trūkumų, buriant multinacionalinių bendrovių darbo jėgą į profesinių sąjungų organizacijas, nacionalinės profesinės sąjungos gali netekti pasipriešinimo multinacionalinėms bendrovėms galios. Tai taip pat gali sumažinti profesinių sąjungų galimybes sudaryti sutartis dėl bendrųjų principų arba kurti veiksmingas pasaulines bendrovių tarybas tarptautiniu mastu.

Tarptautinis profesinių sąjungų bendradarbiavimas profesinių sąjungų narių pritraukimo kampanijose, ypač jeigu jos susijusios su multinacionalinėmis bendrovėmis, turi tam tikrų neabejotinų pranašumų. Užmezgami ryšiai su profesine sąjunga, įsikūrusia šalyje, kurioje kampanija vykdoma, pasidalinama žiniomis apie skirtingas darbo santykių sistemas ir sudaromos sąlygos pasikeisti informacija, o taip pat atlikti informacijos apie bendrovę paiešką. Bendradarbiaujant galima išspręsti nenumatytas problemas. Pavyzdžiui, pasinaudoti tarptautinių organizacijų patirtimi, kaip reaguoti į gerai apgalvotas bendrovių kampanijas prieš profesines sąjungas.

Tarptautinės profesinių sąjungų organizacijų kūrimo kampanijos nebūtinai turi kurti darbuotojų profesinių sąjungų organizacijas daugiau kaip vienoje šalyje. Jos gali būti dalis strategijos, kuria siekiama padidinti profesinių sąjungų organizacijų skaičių vienoje šalyje. Tokia strategija gali būti taikoma multinacionalinės bendrovės tiekėjams ar subrangovams arba firmoms, dirbančioms konkrečioje pramonės šakoje arba EPZ (angl. Export Processing Zone – Eksporto pramonės zona). Tarptautinė tokios kampanijos dalis gali būti profesinių sąjungų, įsikūrusių kitose šalyse, indėlis. Šis indėlis gali būti įtakos priemonės, kurias įmanoma panaudoti prieš tikslinės įmonės pagrindinę bendrovę, klientus arba tiekėjus. Profesinių sąjungų indėlis taip pat gali būti finansiniai arba kiti ištekliai, pavyzdžiui, mokymo arba juridinė pagalba.

Tačiau visose profesinių sąjungų organizacijų kūrimo kampanijose svarbiausia - dirbančiųjų noras susivienyti ir jų sugebėjimas nugalėti baime. Be šios „paramos iš apačios“ tarptautiniai ryšiai vargu ar galės padėti.

Nereikėtų daryti prielaidos, kad multinacionalinė bendrovė, su kuria santykiai vienoje šalyje yra geri, ir kitose neprieštaraus, kad būtų kuriamos profesinių sąjungų organizacijos. Multinacionalinės bendrovės dažnai teigia, kad ši klausimą sprendžia vietos vadovybė. Netgi jeigu bendrovės politika iš tikrųjų yra tokia, profesinės sąjungos iš esmės turėtų neleisti pagrindinei bendrovei išsisukti nuo atsakomybės už darbo santykių tvarką, nusistovėjusią jos antrinėse įmonėse.

ITGLWF, ORGANIZAVIMAS, LEZ DOMINIKOS RESPUBLIKOJE

1994 m. liepos 22 d. Dominikos Respublikoje *Bibong Apparel Corporation* darbuotojai sudarė pirmąją kolektyvinę sutartį per ilgus tos šalies laisvos ekonomikos zonos (EPZ) istorijos metus. 1995 m. lapkričio 22 d. kito Dominikos Respublikos EPZ fabriko *Bonahan Apparel Company* darbuotojai po sėkmingai suorganizuoto teisėto streiko taip pat pasirašė kolektyvinę darbo sutartį. Abi šios pergalės buvo pasiektos dėl EPZ darbuotojų narsos ir atkaklumo. Jos tapo ypatingu tarptautinio profesinių sąjungų bendradarbiavimo pavyzdžiu.

Tarptautiniai partneriai, tarp kurių buvo ICFTU narė Dominikos Respublikos darbuotojų nacionalinė konfederacija (angl. National Confederation of Dominican Workers

(CNTD) bei jos narė Laisvosios ekonominės zonos darbuotojų federacija (angl. Federation of Free Zone Workers (FENATOZONAS), Tarptautinė tekstilės, siuvimo ir odos pramonės darbuotojų federacija (angl. International Federation of Textile, Garment and Leather Workers (ITGLWF) bei jos regioninė organizacija Šiaurės ir Pietų Amerikoje FITTCC-ORI, AFL-CIO (ICFTU narė JAV), Amerikos darbininkų tobulinimosi institutas (angl. American Institute of Free Labour Development (AIFLD), kuris dabar yra Solidarumo centro dalis, ir dvi AFL-CIO narės, kurios taip pat buvo ITGLWF narės (vėliau susibūrė į UNITE), parengė ir įgyvendino gerai suplanuotą ir koordinuotą profesinių sąjungų organizacijų kūrimo strategiją.

Strategija buvo pagrįsta spaudimu tikslinėms bendrovėms ir vyriausybei. Šios strategijos įgyvendinimą tiesiogiai rėmė specialiai parengti profesinių sąjungų organizatoriai, agresyviai kurdami profesinių sąjungų organizacijas iš apačios. Įkūrus profesinių sąjungų organizacijas jų nariai buvo mokomi organizacinio darbo. Anksčiau minėti partneriai teikė paramą profesinių sąjungų organizatoriams, o taip pat juridinę, techninę bei mokymo pagalbą. Profesinių sąjungų organizacijų kūrimo kampanija buvo remiama darant spaudimą JAV įsikūrusiems tikslinės kompanijos korporaciniams klientams ir pasinaudojant darbuotojų teisių nuostatomis, kurios numatytos JAV prekybos įstatymo dalyje, reglamentuojančioje Visuotinę prioritetų sistemą (angl. General System of Preferences (GSP). Pagrąsinus, kad Dominikos Respublika praras prekybos privilegijas, šalies valdžia pakeitė savo darbo teisės kodeksą ir leido kurti profesines sąjungas savo EPZ.

Bibongo profesinių sąjungų organizacijų kūrimo kampanijoje GSP sankcijų grėsmė privertė vyriausybę pritaikyti darbdaviui naująjį kodeksą.

GSP sankcijų grėsmės įtaka Dominikos Respublikoje suorganizuotose kampanijose įrodo, kaip naudinga būtų įtraukti sąlygas dėl darbuotojų teisių į prekybos sutartis. Buvo siekiama ne apriboti eksportą, o apginti darbuotojus. Pasibaigus kampanijoms nebuvo uždrausta eksportuoti nė vieno produkto, tačiau buvo pasiekti teigiami darbuotojų padėties pokyčiai.

Bendro pobūdžio kampanijos

Daugelis tarptautinių profesinių sąjungų kampanijų yra skirtos kovoti su konkrečiomis bendrovėmis arba su konkrečia vyriausybe ir yra susijusios su konkrečia situacija. Tačiau tarptautinės profesinių sąjungų organizacijos taip pat dalyvauja įvairiose bendro pobūdžio kampanijose. Dažniausiai iniciatyvos organizuoti tokias kampanijas imasi pačios tarptautinės profesinių sąjungų organizacijos. Jų siekiai yra plataus spektro, o trukmė ilgesnė, nes jos vykdomos pagal gerai apgalvotą ilgalaikę strategiją. Galima pateikti du tokių kampanijų pavyzdžius: ICFTU kampanija dėl sąlygų, reglamentuojančių darbuotojų teises, įtraukimo į tarptautines prekybos ir investicijų sutartis ir kampanija prieš vaikų darbo išnaudojimą, kurią taip pat inicijavo ICFTU.

Tarptautinę kampaniją dėl sąlygų, reglamentuojančių darbuotojų teises, įtraukimo į tarptautines prekybos ir investicijų sutartis, koordinavo Prekybos investicijų ir darbo standartų darbo grupė, kurią sudarė ICFTU narių, regioninių organizacijų, ITS, TUAC ir kai kurių pozityvių nevyriausybinių organizacijų, pavyzdžiui, „Solidar“, atstovai. Kampanijos veikla apėmė pareiškimus tarptautinėms organizacijoms, siūlymus ICFTU narėms pateikti pareiškimus savo šalies vyriausybei, tarptautines konferencijas, viešai skelbiamas ataskaitas ir įvairius leidinius, nuolat vykstančias diskusijas elektroniniu paštu ir specialios interneto svetainės sukūrimą. Ilgalaikis kampanijos tikslas yra sukurti tarptautinę sistemą, apimančią prekybą bei investicijas ir darbuotojų teises. Kampanija buvo padalinta į mažesnes, kuriomis buvo siekiama vidutinių ir trumpalaikių tikslų. Pavyzdžiui, šiomis mažesnėmis kampanijomis buvo siekiama įtraukti sąlygas, reglamentuojančias darbuotojų teises, į konkrečias prekybos arba investicijų sutartis. Taip pat buvo pasinaudota sutartyse numatytais atitinkamomis sąlygomis, pavyzdžiui, darbuotojų reglamentuojančiomis teises sąlygomis, kurios įtrauktos į Europos Sąjungos visuotinių prioritetų sistemą (GSP), siekiant atšaukti prekybos privilegijas tokioms autoritarinio režimo valstybėms kaip Birma.

TARPTAUTINĖ PROFESINIŲ SĄJUNGŲ KAMPANIJA PRIEŠ VAIKŲ DARBĄ

Profesinių sąjungų veiksmai

Profesinių sąjungų judėjimas kovoja su vaikų išnaudojimu nuo pat judėjimo pradžios. Nuolat rengiamos kampanijos prieš vaikų išnaudojimą pasaulyje siekiant pakeisti pasaulinę ekonominę ir finansinę sistemą, pavyzdžiui, sprendžiant skurdo, diskriminacijos ir pagrindinių žmogaus teisių pažeidimų problemas.

Per pastarąjį dešimtmetį ICFTU, jos narės ir ITS kartu organizuoja kampanijas, kuriomis siekiama užkirsti kelią vaikų darbo išnaudojimui, gaminant prekes ir teikiant paslaugas tiek vietinei, tiek tarptautinei rinkai. Pagrindinis dėmesys skiriamas sporto prekių, deimantų ir brangakmenių, drabužių ir tekstilės, chirurgijos instrumentų, maisto produktų, šokolado ir tabako pramonei, viešbučių ir turizmo sektoriui bei kitoms pramonės šakoms.

Pagrindiniai kampanijų, kuriomis siekiama užkirsti kelią vaikų darbo išnaudojimui, elementai

Iš profesinių sąjungų kampanijų darbdaviai žino, kad nors nesažiningos bendrovės gauna trumpalaikį pelną išnaudodamos vaikų darbą, anksčiau ar vėliau jų verslas vis tiek žlugs. Pagrindiniai kampanijų, kuriomis siekiama užkirsti kelią vaikų darbo išnaudojimui, elementai yra šie:

Informacijos paieška:

- Informacijos apie vietas vaikų ir šeimų, kuriose jie auga, padėti ir būdus, kuriais vaikai išviliojami iš mokyklos ir atviliojami į darbą paieška,
- Gamybės grandinės ir pelno analizė, ypač jei tai susiję su tarptautine prekyba;

Veiksmai ir projektai:

- Pakeisti dirbančius vaikus suaugusiais darbuotojais, pageidautina, kad jie būtų iš tos pačios šeimos,
- Užtikrinti suaugusių darbuotojų teises, kuriant profesinių sąjungų organizacijas,
- Suteikti materialinę ir mokymo pagalbą nukentėjusiems vaikams,
- Daryti spaudimą, jeigu reikia, netgi pasinaudojant žiniasklaida, didelėms bendrovėms ir politikos elitui, kuris dažnai lobsta vaikų darbo sąskaita,
- Dirbti su vartotojais, kad jie priverstų mažmenininkus ir prekių ženklų tinklų savininkus teikti pirmenybę tiekėjams, kurie vykdo pagrindinius darbo sąlygų reikalavimus,
- Informuoti apie problemą šalies viduje ir tarptautiniu mastu, pavyzdžiui, platinant peticijas, organizuojant eitynes, platinant informaciją tarp profesinių sąjungų narių ir visuomenėje;

Aljansų kūrimas ir stiprinimas:

- Dirbti su TDO ir visuomenės grupėmis bei nevyriausybinėmis organizacijomis, o ypač pasinaudojant nevyriausybinių organizacijų tinklu, kurį sukūrė Pasaulinis maršas prieš vaikų darbo išnaudojimą.

Norėdami dalyvauti kovoje su vaikų darbo išnaudojimu, kreipkitės į savo profesinę sąjungą arba į nacionalinį profesinių sąjungų centrą. Daugiau informacijos apie šiuo metu vykstančią ICFTU kampaniją, kuria siekiama užkirsti kelią vaikų darbo išnaudojimui, konkrečių atvejų aprašymai ir nuorodos į kitas įdomias interneto svetaines pateikiamos adresu <http://www.icftu.org/focus.asp?Issue=childlabour>.

Taip pat galima rašyti ICFTU elektroninio pašto adresu childlabour@icftu.org.

Faktai apie vaikų darbą

- ♦ Pasaulyje dirba daugiau kaip 250 mln. vaikų.
- ♦ 125 mln. iš jų niekada nėra lankę mokyklos, o likusieji mokyklą lankė tik vienus arba dvejus metus.
- ♦ Mažiausiai 15 mln. vaikų gamina prekes tarptautinei rinkai, o likusieji - prekes vietos rinkai.

- ◆ Dešimtys milijonų vaikų dirba kaip vergai vietos paslaugų sektoriuje, yra seksualiai išnaudojami, verčiami dirbti žemės ūkio darbus arba dalyvauti ginkluotuose konfliktuose, žudyti ir žūti.

Pasirašykite petiją, kuria siekiama užkirsti kelią vaikų darbo išnaudojimui, adresu <http://www.icftu.org/petition.asp?Name=childlabour>.

Kada organizuoti kampanijas?

Kampanijos nėra paskutinis pagalbos šauksmas. Jos taip pat nėra paprasti politikos pareiškimai be jokio plano, kaip skatinti politiką arba įgyvendinti ją. Kampanijos turi būti tikslingos ir suplanuotos. Sprendimas organizuoti kampaniją turėtų būti priimamas tik tuo atveju, jei kampanijos sėkmė užtikrinta. Tai yra aiškiai apibrėžtas tikslas, strategija, kuria bus siekiama to tikslo, o taip pat supratimas, kokių išteklių reikia.

Sprendimas organizuoti kampaniją turėtų būti priimamas tuo atveju, jeigu tikslai yra tikrai pasiekiami, realiai įvertinus reikiamus žmogiškuosius ir finansinius išteklius ir įsitikinus, kad jų yra. Reikėtų atsižvelgti į galimybes įtraukti ir skatinti dalyvauti tiek individualius savanorius, tiek kitas organizacijas. Priimant sprendimą organizuoti kampaniją taip pat reikia atsižvelgti, ar bus galima pritraukti papildomų išteklių ir kaip galima būtų pasidalinti išlaidas.

Sprendimas pradėti kampaniją prieš bendrovę turėtų būti priimtas tik išanalizavus pakankamai informacijos apie tą bendrovę. Kampanija grindžiama tikslia informacija, kuri bus naudojama formuojant neigiamą visuomenės nuomonę apie tikslinę bendrovę arba jos verslo partnerius. Todėl pradinė analizės informacija turi būti ne tik tiksli, bet ir išsami. Konstruktyvi faktų analizė turi patvirtinti, kad jie atitinka tikrovę ir yra patikimi.

Tarptautinėse kampanijose būtini tarptautiniai partneriai. Per pastarąjį dešimtmetį labai padaugėjo profesinių sąjungų prašymų dėl tarptautinės pagalbos, o taip pat prašymų suorganizuoti kampaniją arba prisidėti prie jos. Daugeliu atvejų problemos tokios rimtos, kad joms išspręsti reikia nemažų pastangų ir daug laiko.

Kai profesinių sąjungų teisės pažeidinėjamos rimtai arba ilgą laiką, ITS gali koordinuoti kampaniją, siekdama kuo labiau padidinti spaudimą bendrovei. Toks sprendimas priimamas tik rimtai apsvarsčius ir išsiaiškinus, kokie ištekliai ir kokia taktika galėtų laiduoti konkrečios kampanijos sėkmę. Ilgalaikės solidarumo akcijos paprastai organizuojamos dviem pagrindiniais atvejais:

- Kai iškyla konfliktas dėl profesinių sąjungų teisių slopinimo, ypač tada, pajuntama grėsmė, kad profesinė sąjunga bus sužlugdyta;
- Kai iškyla konfliktas, kuris padariniai visam profesinių sąjungų judėjimui išplinta tiek šalies viduje, tiek tarptautiniu mastu.

Daugeliu atvejų suinteresuotų profesinių sąjungų padėtis yra beviltiška. Jeigu įmanoma, reikėtų stengtis išvengti tokių kritinių atvejų arba iš anksto juos numatyti. Savaimė suprantama, kad būna tokių situacijų, kurioms neįmanoma tinkamai pasiruošti. Bet daugeliu atvejų daug ką galima pakeisti, jeigu konstruktyvių veiksmų imamasi prieš krizę arba konfliktą. Netgi labai rimtomis situacijomis, kai galima organizuoti kampaniją, iš tiesų galima skubiais veiksmais atkreipti bendrovės dėmesį ir iš esmės pakeisti jos elgseną, prieš konfliktui išplintant.

Ne visos tarptautinės kampanijos yra pasaulinės. Jose gali dalyvauti tik dvi ar trys šalys arba vienas regionas. O taip pat ne visos kampanijos yra nuodugnai parengtos. Kai kurioms efektyvioms kampanijoms parengti reikėjo kuklių laiko sąnaudų ir išteklių. Stiprėjant tarptautiniams profesinių sąjungų ryšiams, solidarumas bus labiau integruotas į įprastą profesinių sąjungų veiklą ir įvairiomis dažnai ribotomis kampanijomis bei kita strategine veikla bus galima pasiekti geresnių rezultatų. Kartais gali padėti paprastas užsienio šalyje įsikūrusios profesinės sąjungos pareiškimas pagrindinei bendrovei arba kitai bendrovei, susijusiai su tiksline bendrove, kuriuo informuojama, kad žinoma apie sunkumus. Po tokio laiško iš bendrovės bus bent jau paskambinta.

Kaip organizuoti kampanijas?

Kadangi kampanijos skiriasi, neįmanoma pateikti recepto, kaip organizuoti tarptautinę kampaniją. Pastaraisiais metais ICFTU ir ITS analizavo įvairias tarptautines kampanijas ir stengėsi padaryti išvadas apie jų metu įgytą patirtį. Bendradarbiavimas, planavimas ir pasiruošimas, o taip pat komunikacija yra svarbiausi kampanijos elementai. Būtinai kampanijos elementai taip pat yra jos aptarimas ir įvertinimas.

Bendradarbiavimo užtikrinimas

Kampanijų organizavimas nėra solidarumo veikla. Vienas iš bet kokios kampanijos tikslų yra užsitikrinti sąjungininkus, tai paprastai geriausia daryti pačioje pradžioje. Organizuojant tarptautines kampanijas reikia bendradarbiauti su organizacijomis kitose šalyse. Tokį bendradarbiavimą reikėtų užtikrinti, prieš pradedant tarptautinę kampaniją.

Planuojant ir vykdam kampaniją, svarbu paskirstyti bendradarbiaujančių organizacijų ir toms organizacijoms priklausančių asmenų pareigas. Viena iš pareigų - stebėti visus kampanijos aspektus nuo jos pradžios iki pabaigos. Vienais atvejais ši užduotis gali būti pavesta profesinei sąjungai, kuri tiesiogiai dalyvauja konflikte. Kitais atvejais vadovavimas tarptautinei kampanijai ir būtino solidarumo užtikrinimas kitose šalyse yra tiesioginė ITS pareiga. Organizuojant kampanijas, taip pat gali dalyvauti tiek nacionaliniai centrai, tiek atskiros profesinės sąjungos. Tačiau kad ir kaip būtų paskirstytos pareigos, reikia rasti būdą suvienyti visus dalyvius ir koordinuoti jų veiklą. Neorganizuota, nekoordinuojama kampanija vargu ar bus naudinga ir efektyvi. Daugeliu atvejų rekomenduojama, kad visos kampanijoje dalyvaujančios organizacijos paskirtų savo žmones, kuriems būtų pavestos aiškiai apibrėžtos pareigos, ir šie žmonės būtų kontaktiniai asmenys.

Kitas būdas užtikrinti bendradarbiavimą, naudojamas plataus masto kampanijose, yra organizuoti parengiamuosius susirinkimus arba seminarus šalies viduje. Kai kurių plataus masto tarptautinių kampanijų atveju buvo organizuojami ir tarptautiniai suvažiavimai.

Planavimas ir pasiruošimas

Planuoti tarptautinę kampaniją, o taip pat išsiaiškinti būdus daryti spaudimą, reikėtų nuo pat pradžios. Tarptautinės kampanijos partneriai įgyja pranašumą, jeigu tarptautinė kampanija yra iš anksto suplanuota. Reikėtų parengti kampanijos grafiką, nurodant jame numatomus kampanijos etapus. Šis grafikas turėtų būti naudojamas, pasirenkant įvykių datas ir nustatant įvairių su kampanija susijusių užduočių terminus. Siūlomos veiklos terminai turėtų būti nustatomi taip, kad būtų pakankamai laiko pasirengti jai. Be to, terminai turi būti lankstūs. Planuojant turėtų atsispindėti tarptautinis lygmuo, t.y. reikia atsižvelgti į kampanijoje dalyvaujančių kitose šalyse įsikūrusių organizacijų darbų grafiką, o taip pat į datas, kurios svarbios kitose šalyse, pavyzdžiui, valstybinės arba religinės šventės.

Suteikite galimybę planuojant dalyvauti ir tokioms organizacijoms kaip profesinių sąjungų organams, kurie turi dalyvauti kuriant strategiją, pavyzdžiui, toms profesinėms sąjungoms, kurios atstovauja darbininkams, kuriems kampanija gali turėti įtakos.

Sprendimas, kada ir kaip baigti kampaniją, taip pat yra labai svarbus, todėl jį reikia apsvarstyti planuojant kampaniją. Savaime suprantama, šis sprendimas susijęs su aiškiai apibrėžiamais tikslais, nes pagal juos sprendžiama apie rezultatus.

Plataus masto kampanijų atveju verta būtų parengti specialią literatūrą, kuria būtų vadovaujamas. Svarbu, kad nariai, kurie turės imtis veiksmų, žinotų, ko iš jų tikimasi ir kodėl jie tai daro. Tokiu būdu jų dalyvavimas bus visavertis ir jie galės atsakyti į visus klausimus. Šioje literatūroje gali būti pateikta visa smulki informacija apie kampaniją. Be to joje gali būti pateikta bendro pobūdžio informacija, pavyzdžiui, kaip bendrauti su spauda arba kaip gauti politinę ir kitokią paramą, siekiant kampanijos tikslų.

Bendravimas

Tiek vidinis, tiek išorinis bendravimas užtikrina kampanijos sėkmę. Vidinis bendravimas – tai reguliarus veiklos aptarimas ir naujos informacijos pateikimas, kad bendradarbiaujančios profesinių sąjungų organizacijos būtų informuojamos apie įvykius. Jei bendraujama lanksčiai, galima išsiaiškinti, kas vyksta sėkmingai, o kas nesiseka, ir atitinkamai keisti taktiką bei strategiją. Be to, profesinių sąjungų akcijų rezultatai bus geresni, jeigu visi partneriai, o ypač ITS, gaus išsamią informaciją apie jų veiklą. Būtina pasirūpinti, kad visos tarptautinės profesinių sąjungų organizacijos gautų visus su kampanija susijusius straipsnius spaudoje.

Informacinės technologijos gali būti labai naudingos kampanijos komunikacijai. Jeigu galima naudotis internetu ir elektroniniu paštu, tai yra puikios priemonės platinti informaciją ir keisti ją, kadangi taip informacija palyginti lengvai ir greitai pasiekia daug žmonių.

Išorinis bendravimas sudaro kampanijos esmę. Tai - kampanijos idėja ir kaip ji perduodama kitiems žmonėms. O tam nepakanka sudėtingų argumentų. Argumentai turi būti lengvai suprantami ir privalo pasiekti tuos žmones, kuriuos kampanijai reikia pasiekti.

Žinoma, labai svarbus beveik visų kampanijų elementas yra viešosios nuomonės formavimas. Organizuojant tarptautines kampanijas reikėtų atsižvelgti į tarptautinį viešosios nuomonės formavimo veiklos lygmenį. Kitų šalių žiniasklaidos poreikiai gali kitokie. Jie atspindi skirtingą kultūrą ir rinką. Iš esmės, pagrindinis uždavinys - pasiekti, kad žmonės susitapatintų su kampanija, susietų ją su savo patirtimi ir vertybėmis. Ta pati taisyklė galioja ir kalbant apie įvairią medžiagą, kurią reikia parengti kampanijai, pavyzdžiui, lankstinukus, brošiūras ir informacines skrajutes. Tarptautinės profesinių sąjungų organizacijos gali duoti daug naudingų patarimų, kaip bendrauti su žiniasklaida ir kaip rengti medžiagą tarptautinėms kampanijoms.

Profesinės sąjungos, vykdančios kampanijas prieš bendroves, paprastai žino, kad daugelyje ūkio sektorių pasaulinis prekinis ženklas - labai svarbus multinacionalinės bendrovės turtas. Bendrovė, siekdama sukurti palankias asociacijas su prekiniu ženklu, išleidžia neapsakomai daug lėšų reklamai ir kelia produkcijos kainas. Todėl yra pasiruošusios viskam. Jos naudoja labai gerai apgalvotas ryšių su visuomene priemones, kad apsaugotų prekinio ženklo įvaizdį. Vargu ar profesinės sąjungos galės panaudoti tokius pat išteklius arba taip pat gerai apgalvotas ryšių su visuomene priemones. Patikimumas ir efektyvūs profesinių sąjungų veiksmai gali įveikti bendrovės ryšių su visuomene mechanizmą.

Reikėtų tinkamai įvertinti jau minėtą nacionalinių centrų vaidmenį kampanijose. Nacionaliniai centrai atspindi profesinių sąjungų solidarumą atitinkamoje šalyje, todėl jie yra tos organizacijos, kurios turi plačiausią tinklą ir didžiausias galimybes sutelkti viso profesinių sąjungų judėjimo išteklius, kad užtikrintų visuomeninę paramą. Netgi tose šalyse, kur profesinės sąjungos užima stiprias pozicijas ekonominiame ir politiniame gyvenime, kampanijos dažnai atskleidžia, kokios iš tiesų yra profesinės sąjungos. Todėl kampanijos šūkis turėtų būti pozityvus, o ne gynybinis.

Aptarimas ir įvertinimas

Kampanijoje dalyvavusios organizacijos ir partneriai turi būti informuoti apie kampanijos pabaigą. Taip pat svarbu pareikšti padėką už įvairių organizacijų indėlį į kampaniją.

Vis dėlto būtų naudinga žengti dar vieną žingsnį ir pamėginti paanalizuoti kampaniją, kad išsiaiškintumėte, kokią patirtį galima naudoti rengiant kampanijas arba tarptautinio solidarumo akcijas ateityje. Įtraukiant į šį procesą tarptautines profesinių sąjungų organizacijas, užtikrinama, kad, iškilus būtinybei, įgyta patirtimi pasinaudos ir kiti.

Daugiau informacijos apie tai, kaip tobulinti ryšių su visuomene darbą, galima rasti ICFTU leidinyje "Trade Union Press Work – Training Manual" (Profesinių sąjungų darbas su spauda. Mokomoji priemonė). Šį leidinį galima rasti ICFTU interneto svetainėje adresu

<http://www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991210319>, o dėl spausdintos kopijos reikia kreiptis į ICFTU.

Siūlymus dėl savanoriško darbo, renginių organizavimo, viešosios nuomonės formavimo ir kitą informaciją apie bendrojo pobūdžio kampanijų organizavimą galima rasti ICFTU leidinyje „Manual for organising campaigns“ (Kampanijų organizavimo vadovas), kuri galima rasti ICFTU interneto svetainėje adresu <http://www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=990916423>, o dėl spausdintos kopijos reikia kreiptis į ICFTU.

I PRIEDAS

TARPTAUTINIAI GAMYBINIAI SEKRETORIATAI

EI (psl. 81) - ICEM (psl. 82) - IFBWW (psl. 83) - IFJ (psl. 84) - IMF (psl. 86) –ITGLWF (psl. 87) - ITF (psl. 88) - IUF (psl. 90) - PSI (psl. 92) - UNI (psl. 95)

EI – Švietimo darbuotojų internacionalas (EDUCATION INTERNATIONAL)

Atstovauja švietėjams, mokytojams, dėstytojams ir kitiems švietimo sektoriaus darbuotojams.
Įkurtas 1993 m.

Narystė: 305 organizacijų 155 pasaulio šalyse
Buria 24 milijonus narių (2001 m. duomenimis)

Generalinis sekretorius: Fred Van Leeuwen

Adresas: Boulevard Albert II, 5, 1210 Brussels

Šalis: Belgija

Telefonas: 8-10-32-2-2240611

Faksas: 8-10-32-2-2240606

El. paštas: headoffice@ei-ie.org

Interneto svetainė: <http://www.ei-ie.org>

Regioninės organizacijos:

Afrika:

Lomé regioninis biuras Afrikai

PO Box 14058, Lomé, TOGO

Tel.: 8-10-228-21.28.41

Faksas: 8-10-228-21.28.48

El. paštas: eiraf@bibway.com

Amerika:

San José regioninis biuras Lotynų Amerikai

Apartado postal 7174, 1000 San José, COSTA RICA

Tel.: 8-10-506-2-83.73.78

Faksas: 8-10-506-2-83.73.78

El. paštas: educint@sol.racsa.co.cr

St. Lucia regioninis biuras Šiaurės Amerikai ir Karibams

Fond Assau Post Office, St. Lucia, ST. LUCIA

Tel.: 8-10-1-758-450.58.40

Faksas: 8-10-1-758-450.52.47

El. paštas: albertv@candw.lc

Azija:

Kuala Lumpuro regioninis biuras Azijai ir Ramiojo vandenyno šalims

No. 25, 2nd Floor Jalan Telawi Dua, Bangsar Baru, 59100 Kuala Lumpur
MALAYSIA

Tel.: 8-10-60-3-284.21.40 ar 21.42

Faksas: 8-10-60-3-284.73.95

El. paštas: eduint@pc.jaring.my

Suva regioninis biuras

C/o COPE, PO Box 2203, Government Buildings, Suva, FIJI

Tel.: 8-10-67-9-31.56.64

Faksas: 8-10-67-9-30.59.45

**ICEM – Tarptautinė chemijos, energetikos, kasyklų darbuotojų profsajungų federacija
(INTERNATIONAL FEDERATION OF CHEMICAL, ENERGY, MINE AND
GENERAL WORKERS' UNION)**

Atstovauja elektros energijos, chemijos, gumos ir plastiko, deimantų, brangakmenių, papuošalų ir juvelyrinių dirbinių, keramikos, popieriaus ir celiuliozės, stiklo, cemento, aplinkos apsaugos, angliakasybos, naudingų iškasenų sektorių dirbantiesiems.

Įkurta 1995 m.

Narystė: 399 organizacijų 108 pasaulio šalyse

Buria apie 20 mln. narių (2001)

Generalinis sekretorius: Fred Higgs

Adresas: Avenue Emile de Beco 109, 1050 Brussels

Šalis: Belgija

Tel.: 8-10-32-2-626.20.20

Fax: 8-10-32-2-648.43.16

E-mail: icem@icem.org

Web-site: <http://www.icem.org>

Regioninės organizacijos:

Afrika:

Harare: ICEM Africa

P.O. Box BE 1078, Belvédère, Harare, ZIMBABWE

Tel.: 8-10-263-4-33.63.84 or 89

Faksas: 8-10-263-4-33.63.90

El. paštas: kngandu.icem@primenet.co.zw

Amerika:

Rio de Žaneiras: ICEM Brazil

Rua Visconde de Inhauma 134, 7º Andar – sala 715, Centro Rio De Janeiro,
20094-900, BRAZIL

Tel.: 8-10-55-21-25.18.50.59

Faksas: 8-10-55-21-25.18.50.59

El. paštas: icembr@uol.com.br

Vašingtono regioninis biuras - ICEM NARO

1925 K Street, NW Suite 400, Washington DC 20036, USA

Tel.: 8-10-1-202-842.78.92

Faksas: 8-10-1-202-842.78.01

El. paštas: kzinn@icemna.org

Azija:

Seulas: ICEM - Azija

5th Floor, Baeksuk Building, 432-3 Shindang 2-dong, Joon-gu, Seoul 100-452,
REPUBLIC OF KOREA

Tel.: 8-10-82-2-22.34.18.84 ar 85

Faksas: 8-10-82-2-22.34.18.86

El. paštas: icemAzija@kornet.net

Rytų Europa:

Maskvoje: ICEM - Rusija

Autozavodskaya 6-9 a, Moscow 109280, RUSSIA

Tel.: 8-10-7-095-291.68.83

Faksas: 8-10-7-095-291.68.83

El. paštas: amrost@online.ru

**IFBWW – Tarptautinė statybos ir medžio pramonės darbuotojų federacija
(INTERNATIONAL FEDERATION OF BUILDING AND WOOD WORKERS)**

Atstovauja statybose, medienos, miško ir panašiuose sektoriuose dirbantiems.

Įkurta: 1934 m.

Narystė: organizacijų 124 pasaulio šalyse

13 mln. narių (2001)

Generalinė sekretorė: Anita Normark

Adresas: 54, Route des Acacias, PO Box 1412,

CH-1227 Carouge GE

Šalis: Šveicarija

Tel.: 8-10-41-22-827 37 77

Faksas: 8-10-41-22-827 37 70

El. paštas: info@ifbww.org

Interneto svetainė: <http://www.ifbww.org>

Regioninės organizacijos:

Afrika:

Harare: IFBWW regioninis biuras

15 Mold Crescent, Avondale, Box A1300, Harare, ZIMBABWE

Tel.: 8-10-263-4-79 62 94/95

Faksas: 8-10-263-4-73 51 46

El. paštas: snmuseve@ifbww.org.zw

Ouagadougou: Bureau d'éducation ouvrière FITBB

01 Boîte postale 2314, Ouagadougou 01, BURKINA FASO

Tel.: 8-10-226 30 32 53

Faksas: 8-10-226 30 32 53

El. paštas: zeende@fasonet.bf

Amerika:

Panamos regioninis FITCM biuras

Vía Fernandez de Córdoba, Vista Hermosa, local No. 25, Planta Alta, Apartado

4518, Panama 5, PANAMA

Tel.: 8-10-507-229.29.52 ar 229.18.68

Faksas: 8-10-507-229.18.96

El. paštas: orl@cableonda.net

Azija:

Subang Jaya: IFBWW regioninis biuras

No. 7, 1st Floor, USJ 10/1G, 47620 Subang Jaya, Selangor Darul Ehsan,

MALAYSIA

Tel.: 8-10-60-3-738 33 67

Faksas: 8-10-60-3-738 77 21

El. paštas: bgnair@pc.jaring.my

Tokijo IFBWW sub-regioninis biuras Rytų Azijai

c/o Kensetsu-rengo, Yuai-kaikan 20-12, Shiba 2-chome, Minatu-ku, Tokyo 105, JAPAN

Tel.: 8-10-81-3-34.54 09 51

Faksas: 8-10-81-3-34.53.05.82

New Delhi: IFBWW sub-regioninis biuras pietų Azijai

8A/80 W E A Karol Bagh, New Delhi 110005, INDIA

Tel.: 8-10-91-11-572.83.57

Faksas: 8-10-91-11-575.59.31
El. paštas: ifbww@del2.vsnl.net.in

Melburno IFBWW subregioninis biuras Ramiojo vandenyno šalims
1st Floor, 500 Swanston Street, Carlton, Victoria 3053, Melbourne, AUSTRALIA
Tel.: 8-10-61-3-93.49.24.88
Faksas: 8-10-61-3-93.49.25.80
El. paštas: sarah@co31.aone.net.au

Diliman, Quezon City: IPAPO-IFBWW Filipinų projektų biuras
801 Garcia Tower, 140 Kalayaan Av. cor. Mayaman St., Diliman, Quezon City,
PHILIPPINES
Tel.: 8-10-63 2 924 24 64
Faksas: 8-10-63 2 924 23 98
El. paštas: tapolinar@hotmail.com

IFJ – Tarptautinė žurnalistų federacija (INTERNATIONAL FEDERATION OF JOURNALISTS)

Atstovauja spausuvių, transliavimo, filmų ir televizijos, naujienų agentūrų, spaudos atstovybių, viešųjų ryšių, elektroninės žiniasklaidos darbuotojams. Nariai privalo būti visu etatu dirbantys žurnalistai.

Įkurta 1952 m.

Narystė: 143 organizacijų 104 pasaulio šalyse
Buria 450 000 narių (2001)

Generalinis sekretorius: Aidan White
Adresas: IPC Résidence Palace - Bloc C, Rue de la Loi
155, 1040 Brussels
Šalis: Belgija
Tel.: 8-10-32-2-235.22.00
Faksas: 8-10-32-2-235.22.19
El. paštas: ifj@ifj.org
Interneto svetainė: <http://www.ifj.org>

Regioninės organizacijos:

Afrika:

Alžyre: Algeria Centre
Maison de la Presse, 1 Rue Bachir Attar, Algiers, ALGERIA
Tel.: 8-10-213-2-67.36.79
Faksas: 8-10-213-2-67.36.79
El. paštas: fijalger@hotmail.com

Amerika:

Venesuelos regioninis biuras Lotynų Amerikai
C/o SNTF, Casa Nacional de Periodistas
Oficina 3, piso 2, Ala "B", Avda. Andres Bello, entre Las Palmas y La Salle,
Caracas, VENEZUELA
Tel.: 8-10-58-2-793.19.96
Faksas: 8-10-58-2-793.28.83
El. paštas: sntp@reacciun.ve

Azija:

Redfern: Azijos-Ramiojo vandenyno šalių regioninis biuras - projektams

c/o Media and Entertainment Arts Alliance
245 Chalmers Street, Redfern 2016, AUSTRALIA
Tel.: 8-10-61-2-93.33.09.99
Faksas: 8-10-61-2-93.33.09.33
El. paštas: federal@meaa.aust.com

Tokijuje: IFJ Tokyo Office
Itoh Building 203, Kudan Minami 4-2-12, Chiyoda-ku, Tokyo, T102-0074
JAPAN
Tel.: 8-10-81-3-32.39.40.55
Faksas: 8-10-81-3-32.39.40.55
El. paštas: ifj-okuda@nifty.com

Europa:

Brussels: European Federation of Journalists (Europos žurnalistų federacija)
266 Rue Royale, 1210 Brussels
Tel.: 8-10-32-2-219.25.28
Faksas: 8-10-32-2-219.29.76
El. paštas: rena.schroeder@ifj.org

IMF – Tarptautinė metalo pramonės darbuotojų federacija (INTERNATIONAL METALWORKERS' FEDERATION)

Atstovauja automobilių, aviacijos, elektros inžinerijos ir elektronikos, mechanikos, laivų statybos, geležies ir plieno gamybos, spalvotųjų ir nespaltvotųjų metalų apdirbimo pramonės darbuotojams.

Įkurta 1904 m. (1893)

Narystė: 193 organizacijų 101 pasaulio šalyse

Buria beveik 23 mln. narių (2001)

Generalinis sekretorius: Marcello Malentacchi

Adresas: 54 bis, route des Acacias, Case Postale
1516, 1227 Geneva

Šalis: Šveicarija

Tel.: 8-10-41-22-308.50.50

Faksas: 8-10-41-22-308.50.55

El. paštas: info@imfmetal.ch

Interneto svetainė: <http://www.imfmetal.ch>

Regioninės organizacijos:

Afrika:

Johanesburgo regioninis biuras Rytų ir Pietų Afrikai

10th Floor, the Braamfontein Centre, Jorissen Street, Braamfontein, SOUTH AFRIKA
(Korespondencijai: PO Box 31016, Braamfontein 2017, Rep. of South-Afrika)

Tel.: 8-10-27-11-339.18.12 or 18.25 or 18.32

Faksas: 8-10-27-11-339.47.61

El. paštas: imf@pixie.co.za

Amerika:

Santjago regioninis biuras Lotynų Amerikai ir Karibams

Monsenor Felix Cabreca No 14, Oficina 33, Esquina Av. Providencia, Santiago, CHILE

Tel.: 8-10-56-2-65.50.474 or 477 or 478

Faksas: 8-10-56-2-65.50.470

El. paštas: fitimalc@entelchile.net

Azija:

Kuala Lumpur regioninis biuras Pietryčių Azijai
No. 10-3, Jalan PJS 8/4, Dataran Mentari, Bandar Sunway, 46150 Petaling Jaya,
Selangor Darul Ehsan, MALAYSIA
Tel.: 8-10-60-3-73.87.904
Faksas: 8-10-60-3-73.87.902
El. paštas: imfseo@tm.net.my

New Delhi: regioninis biuras Pietų Azijai
Volga House, 159-A Gautam Nagar, Yusuf Sarai Commercial Complex,
New Delhi 110 049, INDIA
Tel.: 8-10-91-11-651.42.83
Faksas: 8-10-91-11-685.28.13
El. paštas: imfsaond@ndf.vsnl.net.in

Tokijuje: regioninis biuras Rytų Azijai
c/o Santoku Yaesu Building, 2-6-21 Yaesu, Chuo-ku, Tokyo 104, JAPAN
Tel.: 8-10-81-3-32.74.22.88 or 32.74.24.61
Faksas: 8-10-81-3-32.74.24.76
El. paštas: imf-eao@mpd.biglobe.ne.jp

**ITGLWF – Tarptautinė tekstilės, drabužių ir odos darbuotojų federacija
(INTERNATIONAL TEXTILE, GARMENT AND LEATHER WORKERS'
FEDERATION)**

Atstovauja tekstilės, drabužių ir odos pramonėje dirbantiesiems žmonėms
įkurta 1960 m.

Narystė: 220 organizacijų 110 pasaulio šalių
Buria per 10 mln. narių (2001)
Generalinis sekretorius: Neil Kearney
Adresas: Rue Joseph Stevens 8 (bûite 4), 1000
Brussels
Šalis: Belgija
Tel.: 8-10-32-2-512.26.06 or 512.28.33
Faksas: 8-10-32-2-511.09.04
El. paštas: office@itglwf.org
Interneto svetainė: <http://www.itglwf.org/default.asp>

Regioninės organizacijos:**Afrika:**

Dalbridge: Afrikan Regional Consultative Committee (Afrikos regiono konsultacini
komitetas)
p/a SACTWU, PO Box 18235, 4014 Dalbridge, SOUTH AFRICA
Tel.: 8-10-27-31-201.07.19
Faksas: 8-10-27-31-201.03.23
El. paštas: itglwf@sn.apc.org

Dakar: Afrikan Regional Consultative Committee - francophone Afrika sub-committee
p/a Syndicat National des Travailleurs de la Bonneterie et de la Confection, Bourse
du Travail, 7 Avenue du Président Lamine Gueye, BP 937, Dakar, SENEGAL
Tel.: 8-10-221-21.04.91
Faksas: 8-10-221-23.62.19

Amerika:

Venesuela: FITTVCC/ORI

Av. Miranda, entre Comercio y Piar, Edificio Centro Profesional "Los Andes",

Torre A, Piso 3, Oficina 3D, Cagua, Estado Aragua, VENEZUELA

Tel.: 8-10-58-244-95.88.13

Faksas: 8-10-58-244-95.88.13

El. paštas: launidadesind@cantv.net

Azija:

Tokijus: TWARO

6th Floor, Zensen Kaikan Building, 8-16, Kudan Minami 4-chome, Chiyoda-ku,

Tokyo 102, JAPAN

Tel.: 8-10-81-3-32.88.37.25

Faksas: 8-10-81-3-32.88.37.28

El. paštas: twaro@st.rim.or.jp

Europa:

Briuselis: ERO

Rue J. Stevens 8, 1000 Brussels, BELGIUM

Tel.: 8-10-32-2-511.54.77

Faksas: 8-10-32-2-511.81.54

El. paštas: fse.thc@skynet.be

**ITF – Tarptautinė transporto darbuotojų federacija (INTERNATIONAL
TRANSPORT WORKERS' FEDERATION)**

Atstovauja transporto sektoriaus dirbantiesiems

Įkurta: 1896 m.

Narystė: 578 organizacijų 134 pasaulio šalyse

Buria per 4.5 mln. narių (2001)

Generalinis sekretorius: David Cockroft

Sektoriai: geležinkelių, kelių transporto, vidaus vandenų kelių, dokių, jūros transporto,
žvejybos, žmonių gabenimo ir turizmo paslaugų.

Adresas: 49-60 Borough Road, London SE1 1DS

Šalis: D. Britanija

Tel.: 8-10-44-20-74.03.27.33

Faksas: 8-10-44-20-73.57.78.71

El. paštas: mail@itf.org.uk

Interneto svetainė: <http://www.itf.org.uk>

Regioninės organizacijos:

Afrika:

Nairobis: Afrikos regioninis biuras

PO Box 66540, Westlands, Nairobi, KENYA

Tel.: 8-10-254-2-44.80.18

Faksas: 8-10-254-2-44.80.20

El. paštas: itf@nbnet.co.ke

Ouagadougou: Afrikan Francophone office

1450, Avenue Kwame Nkrumah, 10 BP 13499, Ouagadougou 10, BURKINA

FASO

Tel.: 8-10-226-20.53.62

Faksas: 8-10-226-33.31.01

El. paštas: itfwak@fasonet.bf

Amerika:

Rio de Žaneiro: ITF Amerikos biuras
Av. Rio Branco, 26-11 Andar, CEP 20090-001 Centro, Rio de Janeiro, RJ, BRAZIL
Tel.: 8-10-55-21-233.28.12/263.19.65
Faksas: 8-10-55-21-283.03.14
El. paštas: rio@itf.org.uk
Interneto svetainė: <http://www.itf-Amerika.org.br>

Džordžtaunas: ITF Karibų subregioninis biuras
198 Camp Street, S Cummingsburg, Georgetown, GUYANA
Tel.: 8-10-592-2-71.197/50.820/54.285
Faksas: 8-10-592-2-50.820
El. paštas: glu@solutions2000.net

Azija:

Tokijo regioninis biuras Azijai- Ramiojo vandenyno šalims
Tamachi Kotsu Building, 3-2-22 Shibaura, Minato-ku, Tokyo 108-0023, JAPAN
Tel.: 8-10-81-3-37.98.27.70
Faksas: 8-10-81-3-37.69.44.71
El. paštas: mail@itftokyo.com

New Delhi sub-regioninis biuras
12D College Lane, New Delhi 110001, INDIA
Tel.: 8-10-91-11-335.44.08
Faksas: 8-10-91-11-335.44.07
El. paštas: itfindia@del2.vsnl.net.in

Europa:

Maskvos subregioninis biuras
c/o ITURR, 11 Staraya Basmannaya, 103064 Moscow, RUSSIA
Tel.: 8-10-7-095-262.29.95/262.58.73
Faksas: 8-10-7-095-923.88.31
El. paštas: iturr@orc.ru
Interneto svetainė: <http://www.itf.ru>

Briuselis: European Transport Workers' Federation (Europos transporto federacija, ETF)
22 Rue de Pascale, 1040 Brussels, BELGIUM
Tel.: 8-10-32-2-285.46.60
Fax.: 8-10-32-2-280.08.17
El. paštas: etf@etf.skynet.be
Interneto svetainė: www.itf.org.uk/ETF/BE/enewsindex.htm

IUF – Tarptautinė maisto pramonės, žemės ūkio, viešbučių, restoranų, maitinimo, tabako ir giminingų darbuotojų asociacijų sąjunga (INTERNATIONAL UNION OF FOOD, AGRICULTURAL, HOTEL, RESTAURANT, CATERING, TOBACCO AND ALLIED WORKERS' ASSOCIATION)

Atstovauja žmonėms, dirbantiems maisto ir gėrimų sektoriuje, viešbučių, restoranų, maitinimo įstaigų ir turizmo srityse, žemės ūkyje, plantacijose ir fermose, tabako gamybos srityse.

Įkurta 1920 m.

Narystė: 326 organizacijų 118 pasaulio šalyse

Buria 10 mln. narių (2000)

Generalinis sekretorius: Ron Oswald

Adresas: Rampe du Pont Rouge 8, 1213 Petit-Lancy

Šalis: Šveicarija
Tel.: 8-10-41-22-793.22.33
Faksas: 8-10-41-22-793.22.38
El. paštas: iuf@iuf.org
Interneto svetainė: <http://www.iuf.org>

Regioninės organizacijos:

Afrika:

Nairobi: IUF Afrikos sekretoriatas
Woodland house, 1st Floor, Moi Avenue, PO Box 11071, Nairobi, KENYA
Tel.: 8-10-254-2-31.22.96/7
Faksas: 8-10-254-2-31.22.98
El. paštas: iufafro@form-net.com

America:

Montevidėjaus regioninis biuras Lotynų Amerikai
c/o Wilson Ferreira, Aldunante 1229, Oficina 201 CP 11100, Montevideo,
URUGUAY
Tel.: 8-10-598-2-900.74.73 or 902.10.48
Faksas: 8-10-598-2-903.09.05
El. paštas: uita@rel-uita.org
Interneto svetainė: <http://www.chasque.apc.org/uita/>

Vašingtone: Maisto ir gimininių šakų prekybos departamentas, AFL-CIO (FAST)
815 Sixteenth Street NW, Suite 408, Washington DC 20006, USA
Tel.: 8-10-1-202-737.72.00
Faksas: 8-10-1-202-737.72.08
El. paštas: fast3@igc.org

Azija:

Sidnėjus: regioninis sekretoriatas Azijai ir Ramiojo vandenyno šalims
377-383 Sussex Street, Room 5, 8th Floor, Labour Council, Building, Sydney,
NSW 2000, AUSTRALIA
Tel.: 8-10-61-2-92.64.64.09
Faksas: 8-10-61-2-92.61.85.39
El. paštas: iuf-Azija@iuf.org
Interneto svetainė: <http://www.peg.apc.org/~iufAzija/>

Ahmedabad: Azijai ir Ramiojo vandenyno šalims, pietų Azijos švietimo biuras
8/4 Tilak Apartments, Maharashtra Society, Mithakhali, Ahmedabad 380 006, INDIA
Tel.: 8-10-91-79-644.40.47
Faksas: 8-10-91-79-644.40.47
El. paštas: iufsaeo@ad1.vsnl.net.in

Haymarket: IUF Australijos konsultacinis komitetas (IUF-ACC):
Locked Bag 9, Haymarket NSW 1240, AUSTRALIA
Tel.: 8-10-61-2-92.81.95.11
Faksas: 8-10-61-2-92.81.44.80

Tokijus: IUF Japonijos koordinacinė taryba (IUF-JCC)
Sanei Building (Annex 2F), 17-11, 2-Chome, Kyobashi, Chuo-ku, Tokyo 104,
JAPAN
Tel.: 8-10-81-3-52.50.03.75/6
Faksas: 8-10-81-3-52.50.03.74
El. paštas: iuf-jcc@iuf.org

Karibai

Bridgetown: Karibų regioninis sekretoriatas
c/o Barbados Workers Union, "Solidarity House", Harmony Hall, St-Michel,
PO Box 172, Bridgetown, BARBADOS
Tel.: 8-10-1-246-426.34.92/5
Faksas: 8-10-1-246-436.64.96
El. paštas: bwu@caribsurf.com (Att.: LeVere Richards)

Europa:

Briuselis: Europos maisto, žemės ūkio ir turizmo sektorių profsajungų federacija - EFFAT
(European Federation of Trade Unions in the Food, Agriculture and Tourism sectors and allied branches)
38 Rue Fossé-aux-Loups, Boîte No.3, 1000 Brussels, BELGIUM
Tel.: 8-10-32-2-218.77.30
Faksas: 8-10-32-2-218.30.18
El. paštas: effat@effat.org

Zagrebai: ICEM/IUF Pietų ir Rytų Europos švietimo projektas
Trg kralja P. Kresimira, br. 2 (kod EKN), 10 000 Zagreb, CROATIA
Tel.: 8-10-385-1-465.57.11
Faksas: 8-10-385-1-465.57.11
El. paštas: sindikat@inet.hr

Vilnius: Baltijos šalių koordinacinis biuras
Lietuvos maisto pramonės darbuotojų profesinė sąjunga, J. Jasinskio 9, 2600 Vilnius,
LIETUVA
Tel.: 8-10-370-2-62.61.68 ar 70.40 ar 8-10-370-2-22.25.21
Faksas: 8-10-370-2-61.90.78
El. paštas: educpss@takas.lt

Maskva: Rytų Europos ir Centrinės Azijos biuras (Maskva)
Room 34-27, Leninsky Prospekt 42, 117119 Moskva, RUSSIA
Tel.: 8-10-7-095-938.86.17
Faksas: 8-10-7-095-938.81.89
El. paštas: iufmoscow@iuf.org
Interneto svetainė: <http://www.trud.org/iuf>

Oslos: Nordisk Union inden for Naerings-og Nydelsesmiddelindustrien (maisto pram.)
c/o NNN, Arbeidersamfunnets pl.1, Postboks 8719 Youngstorget,
0028 Oslo 1, NORWAY
Tel.: 8-10-47-2-220.66.75
Faksas: 8-10-47-2-236.47.84
El. paštas: firmapost.nnn@nnn.no

Stokholmas: Nordiska Unionen för Hotell-, Café- och Restauranganställda (viešbučių-
restoranų sektorius)
c/o Hotell & Restaurang Facket, Box 1143, 111 81 Stockholm, SWEDEN
Tel.: 8-10-46-8-781.02.00
Faksas: 8-10-46-8-411.71.18

Stokholmas: Svenska IUL-kommittén
C/o SLF, Upplandsgatan 3, Box 1104, 11 181 Stockholm, SWEDEN
Tel.: 8-10-46-8-796.29.70

Faksas: 8-10-46-8-796.29.88

PSI – Visuomeninių paslaugų internacionalas (PUBLIC SERVICES INTERNATIONAL)

Buria valstybės administravimo, regioninių įmonių ir institucijų, valstybinių bendrovių, fondų ir institucijų, dujų, elektros energijos ir vandens tiekimo įmonių, aplinkos apsaugos ir šiukšlių perdirbimo, socialinės ir sveikatos apsaugos sektorių, švietimo, kultūros ir laisvalaikio bei kitų valstybinių įstaigų, struktūrų ir institucijų, įkurtų valstybės ar savivaldybių ir teikiančių visuomenines paslaugas, darbuotojus. Mokytojai ir nacionalinio pašto ir geležinkelio paslaugų darbuotojai nepriklauso.

Įkurtas: 1907 m.

Narystė: daugiau nei 500 organizacijų 140 pasaulio šalių

Buria 20 mln. narių (2001)

Generalinis sekretorius: Hans Engelberts

Adresas: BP 9, 01211 Ferney-Voltaire Cedex

Šalis: Prancūzija

Tel.: 8-10-33-450.40.64.64

Faksas: 8-10-33-450.40.73.20

El. paštas: psi@world-psi.org

<http://www.world-psi.org/>

Regioninės organizacijos:

Afrika ir Arabijos šalys:

Lomé regioninis biuras Afrikai ir arabų šalims

BP 8473, TG Lomé, TOGO

Tel.: 8-10-228-21.85.52

Fax.: 8-10-228.21.28.52

El. paštas: psi-lome@cafe.tg

Braamfontein: subregioninis biuras Pietų Afrikai

P.O. Box 32136, ZA Braamfontein 2017, SOUTH AFRICA

Tel.: 8-10-27-11-403.77.65/6

Faksas: 8-10-27-11-403.24.79

El. paštas: psi@sn.apc.org

Libano sub-regioninis biuras arabiškai kalbančioms šalims

Yachoui Center - 6th Floor, LB Jal El Dib, LEBANON

Tel.: 8-10-961-4-71.77.38

Faksas: 8-10-961-9-91.35.67

El. paštas: g.slaiby@sodetel.net.lb

Amerika:

Vašingtonas: Amerikos regioninis biuras

733 15th st. N.W. Suite 324, Washington D.C. 20005, USA

Tel.: 8-10-1-202-824.08.80

Faksas: 8-10-1-202-824.08.81

El. paštas: psiAmerika@igc.org

Cali Valle: Andų regiono subregioninis biuras

Carrera 66# 13B-64 Camambù, Casa 15, Cali Valle, COLOMBIA

Tel.: 8-10-57-2-33.97.954

Faksas: 8-10-57-2-31.53.128

El. paštas: hgalindo@emcali.net.co

San Paulas: Brazilijos subregioninis biuras
Alameda Jau 796, Apto. 1007, BR Sao Paulo, Capital 01420-001, BRAZIL
Tel.: 8-10-55-11-284.08.40
Faksas: 8-10-55-11-284.08.40
El. paštas: ispbrasil@uol.com.br

Santjago subregioninis biuras
Las Nieves No 3477, Dpto No. 95, Vitacura, CL Santiago, CHILE
Tel.: 8-10-56-2-207.52.80
Faksas: 8-10-56-2-245.00.85
El. paštas: ispconosur@manquehue.net

San Chose subregioninis biuras Centrinei Amerikai
Barrio Fco., Peralta 100E.25N, Casa Italia, Ofic. Reg IE/ISP, CR San José, COSTA RICA
Tel.: 8-10-506-281.17.48
Faksas: 8-10-506-281.16.15
El. paštas: psicosta@sol.racsa.co.cr

Azija:

Kuala Lumpuro regioninis biuras Azijai ir Ramiojo vandenyno regiono šalims
25-2, Jalan Telawi Dua, Bangsar Baru, MY 59100 Kuala Lumpur, MALAYSIA
Tel.: 8-10-60-3-28.71.782
Faksas: 8-10-60-3-28.71.780
El. paštas: psiap@ppp.nasionet.net

Haryana: subregioninis biuras Pietų Azijai
House No. 61, I-Block, sector 10, Faridabad, 121007 Haryana, INDIA
Tel.: 8-10-91-129-526.06.69
Faksas: 8-10-91-129-28.61.98
El. paštas: psisouthAzija@vsnl.com

Tokijas: PSI Tokijo biuras
5th Floor, Jichiro Building, 1 Rokubancho, Chiyoda-ku, Tokyo, JAPAN
Tel.: 8-10-81-3-32.34.32.70
Faksas: 8-10-81-3-52.75.54.64
El. paštas: satok@jichiro.gr.jp

Europa:

Bruselis: PSI biuras/Europos visuomeninių paslaugų federacijos sekretoriatas
45 Rue Royale, 1000 Brussels, BELGIUM
Tel.: 8-10-32-2-250.10.80
Faksas: 8-10-32-2-250.10.99
El. paštas: epsu@epsu.org

Praha: Centrinės Europos subregioninis biuras
W. Churchill Sq. 2, CZ 11359, Praha 3, CZECH REPUBLIC
Tel.: 8-10-420-2-24.46.35.59
Faksas: 8-10-420-2-24.46.35.57
El. paštas: krejbych.josef@cmkos.cz

Buchareštas: pietryčių Europos subregioninis biuras
Str. Piata Amzei 10-22, Sc. B, Et. 5, Ap. 26, RO Bucuresti Sector 1, ROMANIA
Tel.: 8-10-40-1-65.92.559
Faksas: 8-10-40-1-65.92.559
El. paštas: irimie@ping.ro

Kievas: Šiaurės-rytų Europos subregioninis
Maidin Nezalezhnosti 2, 252012 Kiev, UKRAINE
Tel.: 8-10-380-44-22.81.249
Faksas: 8-10-380-44-22.81.249
El. paštas: shilov@interdep.kiev.ua

UNI – Tarptautinė jungtinė profsąjunga (UNION NETWORK INTERNATIONAL)

UNI susikūrė 2000 m. sausio pirmą dieną, susijungus CI (Komunikacijų internacionalas – Communications International) АЧГ.

J

m

() :

Faksas: 8-10-54-1-325.65.08
El. paštas: buenosaire@union-network.org

San Chosè regioninis biuras
Sabana Norte del Edificio ICE, 100 Norte y 50 Este, San Jose, COSTA RICA
Tel.: 8-10-506-220.17.91/17.92
Faksas: 8-10-506-220.17.93
El. paštas: sanjose@union-network.org

Azija:

Singapūras: UNI-Azija Ramiojo vandenyno šalių regioninis biuras
170 Upper Bukit Timah Road No. 14-03, Bukit Timah Shopping Centre,
Singapore 588179, SINGAPORE
Tel.: 8-10-65-467.78.88
Faksas: 8-10-65-468.14.10
El. paštas: uni-Azijapacific@union-network.org

Regioninis biuras Šri Lankoje
327 Air Force Road, Kurana, Katunayake, SRI LANKA
Tel.: 8-10-94-31-330.75
Fax.: 8-10-94-31-330.66
El. paštas: colombo@union-network.org

Tokijo regioninis biuras
C/o Zendantsu Kaikan 6F 3-6, Kandasurugadai, Chiyodaku, Tokyo 101-0062,
JAPAN
Tel.: 8-10-81-3-32.51.33.71
Fax.: 8-10-81-3-32.57.08.39
El. paštas: tokyo@union-network.org

Auckland: regioninis biuras
PO Box 91-361, Auckland Mall Centre, Auckland 1001, NEW ZEALAND
Tel.: 8-10-64-96.23.00.74
Faksas: 8-10-64-96.30.31.48
El. paštas: auckland@union-network.org

Europa:

Briuselis: UNI Europa regioninis biuras
Rue de l'Hôpital, 31/Box 9, 1000 Brussels, BELGIUM
Tel.: 8-10-32-2-234.56.56
Faksas: 8-10-32-2-235.08.70
El. paštas: uni-europa@union-network.org

Bona: UNI-projektų biuras
El. paštas: alex.ruedig@union-network.org
Buharešto regioninis biuras
3, Str. Stefan Cel Mare, Sector 1, Bucarest, ROMANIA
Tel.: 8-10-40-1-61.93.165
Fax.: 8-10-40-1-21.03.072
El. paštas: patrick.massart@union-network.org

Maskvos regioninis biuras
El. paštas: olga.vinogradova@union-network.org

II PRIEDAS

KITOS TARPTAUTINĖS PROFESINIŲ SAJUNGŲ ORGANIZACIJOS + TDO (ILO)

ICFTU – Tarptautinė laisvųjų profsajungų konfederacija (INTERNATIONAL CONFEDERATION OF FREE TRADE UNIONS)

Atstovauja visų profsajunginių organizacijų – nacionalinių profsajungų centrų – narius.
Įkurta 1949 m.

Narystė: 221 organizacijų 148 pasaulio šalyse
Jungia 156 mln. narių (2001)

Generalinis sekretorius: Guy Ryder

Adresas: Boulevard du Roi Albert II, 5, 1210 Brussels

Šalis: Belgija

Tel.: 8-10-32-2-224.02.11

Faksas: 8-10-32-2-201.58.15

El. paštas: internetpo@icftu.org

Interneto svetainė: <http://www.icftu.org>

Regioninės organizacijos:

Amerika:

Karakasas: ORIT (Organización Regional Interamericana de Trabajadores), šiaurės ir pietų Amerikos regioninis biuras

Avda. Andrés Bello Blanco (Este 2), Edificio José Vargas, Piso 15, Los Caobas,
Caracas, VENEZUELA

Tel.: 8-10-58-2-578.35.38 or 578.10.92 or 578.27.80

Faksas: 8-10-58-2-578.17.02

El. paštas: cioslorit@cantv.net

Interneto svetainė: <http://www.ciosl-orit.org>

Afrika:

Nairobi: AFRO (Afrikan Regional Organisation – Regioninė Afrikos organizacija)

Kenya Re Towers - 4th Floor, Upper Hill, Off Ragati Road, P.O. Box 67273,
Nairobi, KENYA

Tel.: 8-10-254-2-24.43.36

Faksas: 8-10-254-2-21.50.72

El. paštas: info@icftuafro.org

Azija:

Singapūras: APRO (Azijos ir Ramiojo vandenyno šalių regioninė organizacija)

4th Floor, 73 Bras Basah Road, Singapore 189556, SINGAPORE

Tel.: 8-10-65-222.62.94

Faksas: 8-10-65-221.73.80

El. paštas: gs@icftu-apro.org

Interneto svetainė: <http://www.icftu-apro.org>

ICFTU atstovybių biurai:

Ženeva: ICFTU Ženevos biuras

Avenue Blanc 46, 1202 Genève, SWITZERLAND

Tel.: 8-10-41-22-738.42.02 or 03

Fax.: 8-10-41-22-738.10.82

El. paštas: icftu-ge@geneva.icftu.org

Niujorkas: ICFTU biuras prie Jungtinių tautų
211 East 43rd Street, Suite 710, New York NY 10017, USA
Tel.: 8-10-1-212-370.01.80
Fax.: 8-10-1-212-370.01.88
El. paštas: icftuny@igc.org

Vašingtonas: ICFTU/ITS Vašingtono biuras
1925 K Street NW, Suite 425, Washington DC 20006, USA
Tel.: 8-10-1-202-463.85.73
Fax.: 8-10-1-202-463.85.64
El. paštas: pbakvis@earthlink.net

Roma: ICFTU nuolatinė atstovybė prie FAO (Maisto ir žemės ūkio organizacija)
C/o UIL, Via Lucullo 6, 00187 Roma, ITALY
Tel.: 8-10-390-6-47.531

Viena: ICFTU nuolatinė atstovybė prie TATENA (Tarptautinė atominės energijos agentūra)
Rugierstrasse 12/30, 1220 Vienna, AUSTRIA
Tel.: 8-10-43-1-230.01.40

Viena: ICFTU nuolatinė atstovybė prie UNIDO
Pokornygasse 31/19, 1190 Wien, AUSTRIA
Tel.: 8-10-43-1-369.13.75

Maskva: ICFTU NVS biuras
Ul. Zemlynov Val, 64/1 L. 623, 109004, Moscow, RUSSIA
Tel.: 8-10-7-095-915.78.99
Fax.: 8-10-7-095-915.78.99
El. paštas: lstudies@home.relline.ru

Sarajevas: ICFTU biuras pietryčių Europai
Ulica Valtera Perica 22/III, 71000 Sarajevo, BOSNIA-HERZEGOVINA
Tel.: 8-10-387-33-218.322
Fax.: 8-10-387-33-203.305
El. paštas: icftubux@bih.net.ba

Sofija: ICFTU CRE PS teisių biuras
21 Rue Damian Grounev, Sofia, BULGARIA
Tel.: 8-10-359-2-526.756
Fax.: 8-10-359-2-526.756

Zagrebas: ICFTU CRE lyčių lygybės projektas
C/o UATUC, Kresimirov trg. 2, 10000 Zagreb, CROATIA
Tel.: 8-10-385-1-465.50.21
Fax.: 8-10-385-1-465.50.21
El. paštas: jasna.petrovic1@sssh.hr

Hong Kongas: ICFTU/HKCTU Hong Kongo ryšių biuras
19/F Wing Wong Commercial Bldg., 557-559 Nathan Road, Kowloon, HONG KONG
Tel.: 8-10-852-27.70.86.68
Fax.: 8-10-852-27.70.73.88
El. paštas: ihlo@hkctu.org.hk

Amanas: ICFTU Amano biuras
POB 925 875, Amman 11110, Jordan
Tel.: 8-10-962-6-560.31.81
Fax.: 8-10-962-6-560.31.85
El. paštas: icftuamm@go.com.jo

ETUC – Europos profesinių sąjungų konfederacija (EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION)

Atstovauja Europos nacionalinių profsąjungų centrų ir Europos gamybinių federacijų narius.
Įkurta 1973 m. konfederacijos 34 šalyse, 11 gamybinių federacijų
Jungia 60 mln. narių (2001)
Generalinis sekretorius: Emilio Gabaglio
Adresas: Boulevard du Roi Albert II, 5, 1210 Brussels
Šalis: Belgium
Tel.: 8-10-32-2-224.04.11
Faksas: 8-10-32-2-224.04.54 or 55
El. paštas: etuc@etuc.org
Interneto svetainė: <http://www.etuc.org>

TUAC – Profsąjungų patariamasis komitetas prie Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos (TRADE UNION ADVISORY COMMITTEE TO THE ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT)

30 šalių, kurios yra Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos (OECD) narės - Australija, Austrija, Belgija, Kanada, Čekija, Danija, Suomija, Prancūzija, Vokietija, Graikija, Vengrija, Islandija, Airija, Italija, Japonija, Korėja, Liuksemburgas, Meksika, Nyderlandai, Naujoji Zelandija, Norvegija, Lenkija, Portugalija, Ispanija, Slovakija, Švedija, Šveicarija, Turkija, D. Britanija, JAV).
Atstovauja OECD šalių profesinių sąjungų nacionalinių centrų narius.
Įkurtas 1948 m.
Narystė: 56 organizacijų 30 pasaulio šalių
Jungia 70 mln. narių (2001)
Generalinis sekretorius: John Evans
Adresas: 26 Avenue de la Grande-Armée, 75017 Paris
Šalis: Prancūzija
Tel.: 8-10-33-1-55.37.37.37
Faksas: 8-10-33-1-47.54.98.28
El. paštas: tuac@tuac.org
Interneto svetainė: <http://www.tuac.org>

ILO (TDO) – Tarptautinė darbo organizacija (INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION)

Įkurta 1919 m.
Atsakingas: [neaiškina]

□□□□□□□□□□□□□□□□
□

□□□□□

□□□□□

$$\alpha_{\text{M}} \hat{\alpha}(\alpha_{\text{M}} : \alpha_{\text{M}})$$

[illegible]

□□□I PRIEDAS

PAGRINDINIŲ TDO PRINCIPŲ IR TEISIŲ DARBO VIETOJE DEKLARACIJA IR PAGRINDINĖS TDO KONVENCIJOS (PAGRINDINIAI STRAIPSNIAI)

PAGRINDINIŲ TDO PRINCIPŲ IR TEISIŲ DARBO VIETOJE DEKLARACIJA

Kadangi TDO buvo įkurta tikint, kad socialinis teisingumas yra visuotinės ir ilgalaikės taikos pagrindas;

Kadangi ekonominis augimas yra būtinas, bet nepakankamas, užtikrinant teisingumą, socialinį progresą ir skurdo išnaikinimą, patvirtinant TDO poreikį skatinti socialinę politiką, teisingumą ir demokratines institucijas;

Kadangi TDO dabar labiau negu bet kada privalo kreipti dėmesį į standartų nustatymą, techninį bendradarbiavimą ir tyrimų išteklius visose srityse, ypač darbo, profesinio lavinimo ir darbo sąlygų, užtikrindama, kad globalios strategijos ekonominės ir socialinės raidos fone ekonominė ir socialinė politika yra tarpusavio sąveikos komponentai, kuriantys platų stabilų plėtrą;

Kadangi TDO skiria ypatingą dėmesį žmonių, turinčių socialinių poreikių, ypač bedarbių ir migrantų, problemoms ir mobilizuoja ir skatina tarptautines, regionines ir nacionalines pastangas šioms problemoms spręsti bei skatina efektyvią darbo vietų kūrimo politiką;

Kadangi, stengiantis išlaikyti ryšį tarp socialinio progreso ir ekonomikos augimo, ypač svarbu užtikrinti pagrindinius principus ir teises darbo vietoje, kad visi, remiantis lygių galimybių principu, galėtų gauti atitinkamą gerovės, kurią jie padėjo sukurti, dalį ir kad jų žmogiškieji poreikiai būtų visiškai patenkinti;

Kadangi TDO yra konstitucinius įgaliojimus turinti tarptautinė organizacija ir kompetentinga institucija, galinti nustatyti ir nagrinėti tarptautinius darbo standartus, bei turi visuotinį palaikymą ir pripažinimą visuotinių teisių darbo vietoje užtikrinimo srityje, tuo išreiškdamą savo konstitucinius principus;

Kadangi augančios ekonominės tarpusavio priklausomybės situacijoje yra svarbu užtikrinti pagrindinių teisių ir principų nekintamą prigimtį, išreikštą Organizacijos Konstitucijoje bei skatinti jų visuotinį taikymą praktiškai;

Tarptautinė darbo konferencija,

1. Primindama, kad

- (a) laisva valia stodamos į TDO, visos Narės pritaria jos principams ir teisėms, nustatytoms TDO Konstitucijoje ir Filadelfijos deklaratijoje, ir įsipareigoja dirbti, panaudodamos visus savo išteklius, vykdamą organizacijos tikslus;
- (b) šie principai ir teisės buvo išreikštos ir sukurtos Konvencijose ypatingų teisių ir įsipareigojimų forma bei pripažintos tiek Organizacijoje, tiek už jos ribų.

2. Pareiškia, kad visos narės, net jei jos ir nėra ratifikavusios atitinkamų konvencijų, atsižvelgiant į jų narystę TDO, laisva valia ir sutinkamai su Konstitucija, privalo gerbti, propaguoti ir vykdyti visus pagrindinių teisių principus, kurie yra aptarti konvencijose, t.y.:

- (a) asociacijų laisvę ir efektyvų teisės kolektyviai derėtis dėl pripažinimo;
- (b) visų formų priverstinio ir privalomo darbo panaikinimą;
- (c) efektyvų vaikų darbo panaikinimą ir
- (d) diskriminacijos darbo ir profesinėje srityse panaikinimą.

3. Pripažįsta Organizacijos įsipareigojimus padėti savo Narėms, atitinkamai jų esamiems ir išreikštiems poreikiams, siekiant šių tikslų bei naudojantis visais konstituciniais,

veiksmų ir finansiniais ištekliais, pasitelkiant išorinių išteklių ir paramos mobilizaciją bei skatinant kitas tarptautines organizacijas, su kuriomis TDO palaiko santykius pagal savo Konstitucijos 12 straipsnį, bei palaikio šias pastangas:

- (a) pasiūlydama techninį bendradarbiavimą bei konsultacines paslaugas, skatinant pagrindinių konvencijų ratifikavimą ir taikymą;
- (b) padėdama tų Narių, kurios dar negali ratifikuoti kai kurių ar visų iš paminėtų konvencijų, pastangoms gerbti, propaguoti ir vykdyti su pagrindinėmis teisėmis, išreikštomis tose konvencijose, susijusius principus;
- (c) padedant Narėms sukurti tinkamas sąlygas ekonominei ir socialinei plėtrai.

4. Nusprendžia, kad suteikiant Deklaracijai visišką įtaką, bus taikomi reikšmingi ir efektyvūs skatinantys veiksmai, sutinkamai su priede nurodytomis priemonėmis, laikomomis neatskiriama Deklaracijos dalimi.

5. Pabrėžia, kad darbo standartai negali būti naudojami protekcionistiniais verslo tikslais ir kad jokie šios Deklaracijos ir jos papildomų dokumentų teiginiai negali būti pasitelkiami tokiems tikslams; be to, jokia šalis negali naudotis Deklaracijos ar jos papildomų dokumentų principais.

PAGRINDINĖS TDO KONVENCIJOS (PAGRINDINIAI STRAIPSNIAI)

KONVENCIJA NR.87

DĖL ASOCIACIJŲ LAISVĖS IR TEISĖS JUNGTIŠ Į ORGANIZACIJAS GYNIMO

Tarptautinės darbo organizacijos Generalinė konferencija, Tarptautinio darbo biuro Administracinės tarybos sušaukta San Franciske ir 1948 m. birželio 17 d. susirinkusi į trisdešimt pirmąją sesiją;

nusprendusi priimti kai kuriuos pasiūlymus dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo ir juos įforminti kaip konvenciją, o tai yra septintasis sesijos darbotvarkės klausimas;

atsižvelgdama į tai, kad Tarptautinės darbo organizacijos statuto preambulėje yra deklaruojama, jog "asociacijų laisvės principo pripažinimas" yra priemonė darbo sąlygoms pagerinti ir taikai įtvirtinti;

atsižvelgdama į tai, kad Filadelfijos deklaracijoje yra patvirtinta, jog "žodžio bei asociacijų laisvės yra iš tikrųjų svarbios nepertraukiamam progresui";

atsižvelgdama į tai, kad Tarptautinės darbo konferencijos trisdešimtosios sesijos metu buvo vienbalsiai patvirtinti principai, turintys tapti pagrindu tarptautiniam šių klausimų reguliavimui;

atsižvelgdama taip pat į tai, kad Jungtinių Tautų Generalinė Asamblėja antrosios sesijos metu patvirtino minėtus principus ir kreipėsi į Tarptautinę darbo organizaciją, prašydama tęsti visokeriopas pastangas, kad būtų įmanoma priimti vieną ar keletą atitinkamų tarptautinių konvencijų;

tūkstantis devyni šimtai keturiasdešimt aštuntųjų metų liepos devintą dieną priima šią Konvenciją, kurią galima vadinti 1948 metų konvencija dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo:

I SKYRIUS. ASOCIACIJŲ LAISVĖS

1 straipsnis

Kiekviena Tarptautinės darbo organizacijos narė, kuriai galioja ši Konvencija, įsipareigoja įgyvendinti toliau išdėstytas nuostatas.

2 straipsnis

Darbuotojai ir darbdaviai be jokių išimčių turi teisę pasirinkti, be išankstinio leidimo steigti ir stoti į organizacijas, vadovaudamiesi tik tų organizacijų taisyklėmis.

3 straipsnis

1. Darbuotojų ir darbdavių organizacijos turi teisę parengti savo įstatus ir taisykles, visiškai laisvai rinkti savo atstovus, organizuoti valdymą ir veiklą bei rengti savo programas.
2. Valstybinės valdžios institucijos turi susilaikyti nuo bet kokio kišimosi, galinčio apriboti šią teisę arba suvaržyti naudojimąsi ja.

4 straipsnis

Darbuotojų ir darbdavių organizacijos negali būti paleistos arba laikinai uždraustos administracine tvarka.

5 straipsnis

Darbuotojų ir darbdavių organizacijos turi teisę steigti federacijas ir konfederacijas bei stoti į jas; bet kuri tokia organizacija, federacija ar konfederacija turi teisę prisijungti prie darbuotojų ir darbdavių tarptautinių organizacijų.

6 straipsnis

2, 3 ir 4 straipsnių nuostatos yra taikomos ir darbuotojų bei darbdavių organizacijų federacijoms ir konfederacijoms.

7 straipsnis

Darbuotojų ir darbdavių organizacijoms, norinčioms įgyti juridinio asmens statusą, neturi būti keliamos sąlygos, galinčios suvaržyti 2, 3 ir 4 straipsniuose išdėstytų nuostatų įgyvendinimą.

8 straipsnis

1. Naudodamiesi šios Konvencijos teikiamomis teisėmis, darbuotojai ir darbdaviai bei jų atitinkamos organizacijos, taip pat kiti asmenys bei organizuoti kolektyvai turi gerbti atitinkamos šalies įstatymus.
2. Šalies įstatymai neturi pažeisti nurodytų šioje Konvencijoje garantijų ir neturi būti taikomi taip, kad pažeistų jas.

9 straipsnis

1. Nacionaliniai įstatymai ir kiti norminiai aktai nustato, kaip nurodytos šioje Konvencijoje garantijos yra taikomos ginkluotosioms pajėgoms ir policijai.
2. Pagal Tarptautinės darbo organizacijos statuto 19 straipsnio 8 punkte nustatytą principą bet kuri organizacijos narė, ratifikuojanti šią Konvenciją, neturi paveikti galiojančių įstatymų, privilegijų, papročių bei susitarimų, suteikiančių ginkluotųjų pajėgų nariams arba policijos darbuotojams bet kokią teisę, kurią garantuoja ši Konvencija.

10 straipsnis

Šioje Konvencijoje terminas "organizacija" reiškia bet kurią darbuotojų arba darbdavių organizaciją, norinčią įtvirtinti ir apginti darbuotojų arba darbdavių interesus.

II SKYRIUS. TEISĖS JUNGTIŠ Į ORGANIZACIJAS GYNIMAS

11 straipsnis

Kiekviena Tarptautinės darbo organizacijos narė, kuriai galioja ši Konvencija, įsipareigoja imtis visų reikiamų bei tinkamų priemonių, garantuojančių darbuotojams bei darbdaviams galimybes laisvai naudotis teise jungtis į organizacijas.

KONVENCIJA NR.98

DĖL TEISĖS JUNGTIŠ Į ORGANIZACIJAS IR VESTI KOLEKTYVINES DERYBAS PRINCIPŲ TAIKYMO

Tarptautinės darbo organizacijos Generalinė konferencija, Tarptautinio darbo biuro Administracinės tarybos sušaukta Ženevoje ir 1949 m. birželio 8 d. susirinkusi į trisdešimt antrąją sesiją,

nutarusi priimti tam tikrus pasiūlymus dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo, o tai yra ketvirtasis sesijos darbotvarkės klausimas, nusprendusi įforminti šiuos pasiūlymus kaip tarptautinę Konvenciją, tūkstantis devyni šimtai keturiasdešimt devintųjų metų liepos pirmą dieną priima šią Konvenciją, kurią galima vadinti 1949 metų Konvencija dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas:

1 straipsnis

1. Darbuotojai yra tinkamai ginami nuo diskriminacijos veiksmų, neleidžiančių jiems jungtis į organizacijas darbe.
2. Jie yra ginami konkrečiai nuo veiksmų, kuriais norima:
 - (a) darbuotoją priimti į darbą arba palikti jį dirbti su sąlyga, kad jis nestos į profesinę sąjungą arba išstos iš jos;
 - (b) atleisti darbuotoją arba padaryti jam žalos kitokiu būdu dėl jo narystės profesinėje sąjungoje ar dalyvavimo jos veikloje ne darbo metu, arba, esant atitinkamam darbdavio sutikimui, ir darbo metu.

2 straipsnis

1. Darbuotojų ir darbdavių organizacijos yra tinkamai ginamos nuo bet kokio kišimosi į jų steigimo, veiklos bei valdymo reikalus iš jų pačių, jų agentų arba narių pusės.
2. Šiame straipsnyje kišimosi veiksmais yra laikomi veiksmai, kuriais skatinama steigti darbuotojų organizacijas, vadovaujamas darbdavių arba jų organizacijų, taip pat remti darbuotojų organizacijas finansiškai ar kitokiu būdu norint, kad šios organizacijos taptų darbdavių arba jų organizacijų kontroliuojamos.

3 straipsnis

1 ir 2 straipsniuose nurodytą teisę jungtis į organizacijas garantuoja tam tikslui sukurtos, jeigu reikia, specialios, atitinkančios tos valstybės sąlygas, procedūros.

4 straipsnis

Kad darbo sąlygas reguliuotų kolektyviniai susitarimai, imamasi, jeigu reikia, atitinkančių tos valstybės sąlygas priemonių, skatinančių bei plėtojančių visokeriopą savanoriškų derybų tarp darbdavių ar darbdavių organizacijų ir darbuotojų organizacijų mechanizmo vystymą bei panaudojimą.

5 straipsnis

1. Nacionaliniai įstatymai ir kiti norminiai aktai nustato, kaip nurodytos šioje Konvencijoje garantijos yra taikomos ginkluotosioms pajėgoms ir policijai.
2. Pagal Tarptautinės darbo organizacijos statuto 19 straipsnio 8 punkte nustatytą principą bet kurios Organizacijos narės, ratifikavusios šią Konvenciją, neturi pažeisti galiojančių įstatymų, privilegijų, papročių bei susitarimų, suteikiančių ginkluotųjų pajėgų nariams arba policijos darbuotojams šios Konvencijos garantuojamas teises.

6 straipsnis

Ši Konvencija netaikoma valstybės tarnautojams, dalyvaujantiems valstybės valdyme, ir jokių būdu nepažeidžia jų teisių bei statuso.

KONVENCIJA NR.29

DĖL PRIVERSTINIO AR PRIVALOMOJO DARBO

Tarptautinės darbo organizacijos Generalinė konferencija,
Tarptautinio darbo biuro Administracinės tarybos sušaukta Ženevoje ir 1930 m. birželio 10 d. susirinkusi į keturioliktąją sesiją,
nutarusi priimti tam tikrus pasiūlymus dėl priverstinio ar privalomojo darbo, o tai yra pirmasis sesijos darbotvarkės klausimas,
nusprendusi įforminti šiuos pasiūlymus kaip tarptautinę Konvenciją,
tūkstantis devyni šimtai trisdešimtųjų metų birželio dvidešimt aštuntą dieną priima šią Konvenciją, kurią galima vadinti 1930 metų konvencija dėl priverstinio darbo, ir pateikia ją Tarptautinės darbo organizacijos narėms ratifikuoti pagal Tarptautinės darbo organizacijos statuto nuostatas:

1 straipsnis

1. Kiekviena Tarptautinės darbo organizacijos narė, kuri ratifikuoja šią Konvenciją, įsipareigoja panaikinti visų formų priverstinį ar privalomąjį darbą per kiek galima trumpiausią laikotarpį.
2. Kadangi tokios darbo formos visiškai panaikinamos, pereinamuoju laikotarpiu priverstinis ar privalomasis darbas gali būti naudojamas tik valstybiniais tikslais ir tik kaip išskirtinė priemonė, laikantis toliau pateiktų sąlygų bei garantijų.
3. Pasibaigus penkerių metų terminui nuo šios Konvencijos įsigaliojimo, Tarptautinės darbo organizacijos Administracinė taryba, rengdama ataskaitą pagal toliau pateikiamą 31 straipsnį, turi apsvarstyti galimybę uždrausti visų formų priverstinį ar privalomąjį darbą, nepalikdama pereinamojo laikotarpio bei galimybės įrašyti šį klausimą į Konferencijos darbotvarkę.

2 straipsnis

1. Šioje Konvencijoje terminas "priverstinis ar privalomasis darbas" reiškia bet kokią darbą ar tarnybą, kurių buvo išreikalauta prievarta, grasinant nuobauda ir kurių asmuo nesutiko atlikti sava valia.
2. Tačiau šioje Konvencijoje vartojamas terminas "priverstinis ar privalomasis darbas" nereiškia:
 - (a) kokio nors darbo ar tarnybos, reikalaujamos pagal privalomosios karinės tarnybos įstatymus vien tik kariniams tikslams;
 - (b) kokio nors darbo ar tarnybos, tiesiogiai susijusios su visiškai savarankiškos valstybės pilietinių pareigų vykdymu;
 - (c) kokio nors darbo ar tarnybos, kurie būtų išreikalauti iš asmenų kaip nuteisimo pasekmė, jeigu tas darbas ar tarnyba atliekami prižiūrint ir kontroliuojant valdžios institucijai ir jeigu asmens nepasamdė ar neįdarbino privatūs asmenys, kompanijos ar asociacijos;
 - (d) kokio nors darbo ar tarnybos, išreikalautos ypatingais atvejais: karo ar stichinės nelaimės grėsmės atveju, t.y. kilus gaisrui, potvyniui, badui, žemės drebėjimui, smarkiai epidemijai ar epizootinėms ligoms, užpuolus laukiniams gyvuliams, vabzdžiams ar daržovių kenkėjams, taip pat bet kokiomis kitomis aplinkybėmis, sukeliančiomis pavojų visų ar dalies gyventojų egzistencijai ar jų gerovei;
 - (e) nedidelės visuomeninės paslaugos, kurias bendruomenės nariai atlieka savo bendruomenės labui, todėl jos gali būti laikomos normaliomis pilietinėmis pareigomis, privalomomis bendruomenės nariams, su sąlyga, kad bendruomenės nariai ar tiesioginiai jų atstovai turi teisę konsultuotis dėl tokių paslaugų reikalingumo.

3 straipsnis

Terminas "kompetentinga valdžios institucija" šioje Konvencijoje reiškia metropolinės šalies ar aukščiausiąją centrinės valdžios instituciją tam tikros šalies teritorijoje.

4 straipsnis

1. Kompetentinga valdžios institucija nenustato arba neleidžia nustatyti priverstinio ar privalomojo darbo naudojimo privačių asmenų, kompanijų ar asociacijų naudai.
2. Jeigu kuri nors Organizacijos narė naudoja priverstinį ar privalomąjį darbą privačių asmenų, kompanijų ar asociacijų naudai ir kai Tarptautinio darbo biuro Generalinis direktorius įregistruoja šios Konvencijos ratifikavimą, ta Organizacijos narė visiškai uždraudžia tokį priverstinį ar privalomąjį darbą nuo šios Konvencijos įsigaliojimo toje šalyje datos.

5 straipsnis

1. Privatiems asmenims, kompanijoms ar asociacijoms netaikomos jokios nuolaidos naudoti bet kokią priverstinį ar privalomąjį darbą gamyboje ar produkcijai surinkti, kurią šie privatūs asmenys, kompanijos ar organizacijos vartoja ar ją prekiauja.
2. Ten, kur leidžiama naudoti tokios rūšies priverstinį ar privalomąjį darbą, tos nuolaidos kiek galima greičiau panaikinamos, kad atitiktų šios Konvencijos 1 straipsnio keliamus reikalavimus.

6 straipsnis

Administracijos pareigūnai netrukdo gyventojams ar atskiriems asmenims dirbti privatiems asmenims, kompanijoms ar asociacijoms netgi tuo atveju, kai jiems pagal pareigas galima skatinti gyventojus savo noru užsiimti kokia nors darbo forma.

7 straipsnis

1. Vadovai, nevykdantys administracinių funkcijų, nenaudoja priverstinio ar privalomojo darbo.

2. Vadovai, vykdančys administracines funkcijas, kompetentingai valdžios institucijai leidus, gali naudoti priverstinį ar privalomąjį darbą, jeigu tai neprieštaruoja šios Konvencijos 10 straipsniui.
3. Vadovai, kurie yra atitinkamai pripažinti ir kurie negauna pakankamo atlyginimo kitomis formomis, gali naudotis asmeninėmis paslaugomis, jeigu tai atitinkamai reguliuojama ir jeigu numatytos visos reikiamos priemonės piktnaudžiavimui išvengti.

8 straipsnis

1. Atsakomybė už kiekvieną sprendimą leisti naudoti priverstinį ar privalomąjį darbą tenka tos teritorijos aukščiausiajai valstybinės valdžios institucijai.
2. Tačiau ši valdžios institucija gali įgalioti aukščiausiąsias vietinės valdžios institucijas naudoti priverstinį ar privalomąjį darbą, jeigu nereikia perkelti darbininkų iš jų nuolatinės gyvenamosios vietos. Šios valdžios institucijos taip pat gali įgalioti aukščiausiąsias vietinės valdžios institucijas leisti naudoti priverstinį ar privalomąjį darbą, perkėlus darbuotojus iš jų nuolatinės gyvenamosios vietos tam tikram laikotarpiui ir tam tikromis sąlygomis, kurios gali būti nustatytos kituose norminiuose aktuose vadovaujantis šios Konvencijos 23 straipsniu, jeigu reikia padėti perkelti administracinės valdžios pareigūnus jų tarnybinėms pareigoms atlikti ir jeigu reikia pervežti vyriausybės fondus.

9 straipsnis

Jeigu nenurodyta kitaip šios Konvencijos 10 straipsnyje, bet kuri valdžios institucija, turinti įgaliojimus leisti naudoti priverstinį ar privalomąjį darbą, prieš priimdama sprendimą leisti naudoti tokią darbo formą, įsitikina, kad:

- (a) darbas ar tarnyba, kuriuos reikia atlikti, yra ypatingai svarbūs tai bendruomenei, kuri raginama juos atlikti;
- (b) darbas ar tarnyba tuo metu yra neišvengiama būtinybė;
- (c) kad negalima buvo suorganizuoti savanoriškos veiklos šiam darbui ar tarnybai atlikti siūlant ne blogesnę darbo užmokestį ir darbo sąlygas negu nustatytos toje teritorijoje už atitinkamą darbą ar tarnybą;
- (d) kad toks darbas ar tarnyba nebus per sunkūs gyventojams pagal darbo mastą ir galimybes jį atlikti.

10 straipsnis

1. Priverstinis ar privalomasis darbas kaip prievolė ir priverstinis ar privalomasis darbas kaip viešieji darbai, reikalaujami atlikti pagal administracines funkcijas vykdančių vadovų kreipimąsi, palaipsniui panaikinami.
2. Tuo tarpu ten, kur reikalaujama priverstinio ar privalomojo darbo kaip prievolės ir priverstinio ar privalomojo darbo kaip viešųjų darbų pagal administracines funkcijas vykdančių vadovų kreipimąsi, atitinkama valdžios institucija įsitikina, kad:
 - (a) darbas ar tarnyba, kuriuos reikia atlikti, yra ypatingai svarbūs tai bendruomenei, kuri raginama juos atlikti;
 - (b) tas darbas ar pareigos tuo metu yra neišvengiama būtinybė;
 - (c) tas darbas ar tarnyba nebus per sunkūs gyventojams pagal darbų mastą ir galimybes juos atlikti;
 - (d) šiam darbui ar tarnybai atlikti nereikės perkelti darbuotojų iš nuolatinės jų gyvenamosios vietos;
 - (e) toks darbas ar tarnyba bus atliekama atsižvelgiant į būtinus religijos, visuomeninio gyvenimo ir žemės ūkio darbų reikalavimus.

11 straipsnis

1. Tik suaugę darbingi vyrai, ne jaunesni kaip 18 metų ir ne vyresni kaip 45 metų, gali būti kviečiami priverstiniais ar privalomiejiems darbams. Išskyrus šios Konvencijos 10 straipsnyje nurodytas darbo rūšis, taikomos šios sąlygos ir apribojimai:

- (a) ten, kur įmanoma, administracija paskiria specialų pareigūną mediką patikrinti, ar asmenys, kviečiami šiems darbams, neserga kokia nors infekcine ar užkrečiama liga, ar yra fiziškai tinkami numatytiems darbams ir tokioms sąlygoms, kokiomis jiems teks dirbti;
- (b) visiškai atleisti mokytojus, moksleivius bei valstybės pareigūnus;
- (c) išlaikyti bendruomenėje tam tikrą suaugusių darbingų vyrų skaičių, būtiną šeimyniniam ir socialiniam gyvenimui;
- (d) gerbti santuokinius ir šeimyninius ryšius.

2. 1 punkto c papunkčio tikslams šios Konvencijos 23 straipsnyje numatytos sąlygos nuolatinių gyventojų – suaugusių darbingų vyrų proporcijai nustatyti, kuriuos galima bet kuriuo metu paimti priverstiniais ar privalomiesiems darbams, su sąlyga, kad ši proporcija niekada neviršytų 25 procentų. Nustatant šią proporciją, kompetentingos valdžios institucijos atsižvelgia į gyventojų tankumą, fizinį bei socialinį išsivystymą, metų laikus ir į darbus, kuriuos pašauktieji asmenys privalo atlikti savo gyvenamojoje vietoje, taip pat į ekonominius ir socialinius atitinkamos bendruomenės normalaus gyvenimo poreikius.

12 straipsnis

1. Maksimalus laikotarpis, kuriam koks nors asmuo gali būti paimtas bet kokios rūšies priverstiniam ar privalomajam darbui, per vieną dvylikos mėnesių periodą negali viršyti šešiasdešimties dienų, įskaitant ir laiką, sugaištą vykstant į darbo vietą ir grįžtant atgal.
2. Kiekvienam asmeniui, atliekančiam priverstinį ar privalomąjį darbą, išduodamas pažymėjimas, kuriame nurodoma atlikto darbo trukmė.

13 straipsnis

1. Asmens, atliekančio priverstinį ar privalomąjį darbą, darbo laikas yra toks pat, kaip ir atliekančio savanorišką darbą, o už viršvalandžius atlyginama pagal tokį patį tarifą, kaip ir už savanoriško darbo viršvalandžius.
2. Viena savaitinė poilsio diena suteikiama visiems asmenims, atliekantiems bet kokios rūšies priverstinį ar privalomąjį darbą. Pagal galimybes ta diena turi sutapti su atitinkamoje teritorijoje ar regione tradiciškai pagal papročius nusistovėjusia poilsio diena.

14 straipsnis

1. Visais priverstinio ar privalomojo darbo atvejais, išskyrus numatytus šios Konvencijos 10 straipsnyje, už bet kokios rūšies priverstinį ar privalomąjį darbą apmokama grynaisiais pinigais ne mažesniu tarifu, negu nustatyta už atitinkamą darbo rūšį tame rajone, kuriame darbas atliekamas, arba tame rajone, kuriame šis darbas buvo užsakytas, pagal tai, kuris tarifas didesnis.
2. Tais atvejais, kai darbas atliekamas pagal vadovų, vykdančių administracines funkcijas, nurodymus, užmokesčio išmokėjimas pagal 1 punkte išdėstytas nuostatas pradedamas kiek galima greičiau.
3. Užmokesčio išmokamas kiekvienam darbuotojui asmeniškai, o ne jo genties vadui ar kitam kuriam nors viršininkui.
4. Dienos, sugaištos vykstant į darbą ir grįžtant iš jo, laikomos darbo dienomis ir įtraukiamos į darbo užmokesčio apskaitą.
5. Pagal šį straipsnį nenumatyta uždrausti įprastinio maisto davinio, suteikiamo kaip užmokesčio dalies, jei toks maisto davinys bent jau atitinka piniginę vertę užmokesčio, kurį jis pakeičia, tačiau atskaitymai iš užmokesčio neatliekami nei mokesčiams, nei už specialųjį maistą, nei už drabužius, nei už gyvenamąsias patalpas, nei už darbo įrankius, kurie suteikiami darbuotojui darbo metu darbingumui palaikyti ir sudaryti tinkamas sąlygas darbui atlikti specifinėmis sąlygomis.

15 straipsnis

1. Bet kokie įstatymai ar kiti norminiai aktai dėl kompensacijos darbuotojams nelaimingų atsitikimų ar susirgimo darbe atvejais ir bet kokie įstatymai ar kiti norminiai aktai dėl

- kompensacijos mirusio ar tapusio nedarbingu darbuotojo išlaikytiniams, galiojantys ar įsigaliosiantys atitinkamoje teritorijoje, vienodai taikomi tiek asmenims, atliekantiems priverstinius ar privalomuosius darbus, tiek ir asmenims, atliekantiems savanorišką darbą.
2. Visais atvejais bet kuri valdžios institucija, įdarbinanti bet kurį darbuotoją priverstiniam ar privalomajam darbui, įsipareigoja garantuoti pragyvenimą tam darbuotojui, kuris dėl nelaimingo atsitikimo ar susirgimo darbe tapo visiškai ar iš dalies nedarbingas ir nebegali pats užsidirbti pragyvenimui, ir imtis priemonių garantuoti faktiškai nuo tokio darbuotojo priklausomų asmenų išlaikymą tuo atveju, kai jis darbo metu tapo nedarbingas ar mirė.

16 straipsnis

1. Asmenys, atliekantys priverstinius ar privalomuosius darbus, nevežami į tokius rajonus, kur maistas ir klimato sąlygos labai skiriasi nuo įprastinių ir yra pavojingos sveikatai, išskyrus ypač svarbius atvejus.
2. Jokiu būdu negalima leisti vežti tokių darbuotojų tol, kol nebus griežtai imtasi visų priemonių, susijusių su higiena ir apgyvendinimu, reikalingų tokių darbuotojų prisitaikymui prie sąlygų ir jų sveikatos apsaugai.
3. Jeigu negalima išvengti tokio darbuotojų vežimo, imamasi priemonių laipsniškam jų prisitaikymui prie naujų mitybos ir klimato sąlygų vadovaujantis kompetentingų medikų patarimais.
4. Tais atvejais, kai tokie darbuotojai reikalingi nuolatiniam darbams, prie kurių jie nėra pripratę, imamasi priemonių jiems adaptuotis, ypač atkreipiant dėmesį į nuoseklų apmokymą, darbo valandas ir pertraukų poilsui suteikimą, taip pat į maitinimo pagausinimą ir pagerinimą.

17 straipsnis

Duodamos leidimą panaudoti priverstinius ar privalomuosius statybos ar remonto darbus, dėl kurių darbuotojai turi būti darbo vietose tam tikrą laiko tarpą, kompetentingos valdžios institucijos įsitikina kad:

- (1) bus imtasi visų reikiamų priemonių darbuotojų sveikatos apsaugai ir garantuojama būtina medicinos pagalba ir ypač
 - (a) kad darbuotojų sveikata būtų patikrinta prieš darbų pradžią ir periodiškai būtų tikrinama darbų metu,
 - (b) kad medicinos punktuose ir ligoninėse pagal reikalavimus pakanka medicinos personalo ir būtiniausios medicininės įrangos bei vaistų ir
 - (c) kad sanitarinės sąlygos darbo vietose yra patenkinamos, kad yra geriamojo vandens, maisto, kuro, maisto gamybos priemonių ir, kur būtina, gyvenamosios patalpos bei drabužių;
- (2) sudarytos sąlygos šeimoms išlaikyti, ypač organizuojant saugų darbuotojų užmokesčio dalies pervedimą šeimoms pagal darbuotojų prašymą arba sutikimą;
- (3) administracija pasirūpino darbuotojų kelione į darbo vietą ir atgal visomis prieinamomis transporto rūšimis ir apmokėjo darbuotojų kelionės išlaidas;
- (4) ligos ar nelaimingo atsitikimo atveju, dėl kurio darbuotojas tam tikrą laiką tampa nedarbingu, darbuotojas bus parvežamas administracijos lėšomis;
- (5) kiekvienam darbuotojui, pareiškusiam norą savanoriškai pasilikti dirbti pasibaigus jo priverstinio ar privalomojo darbo laikui, bus leidžiama pasilikti dvejus metus neprarandant teisės būti parvežtam nemokamai.

18 straipsnis

1. Prekių ir asmenų gabenimo priverstinis ar privalomasis darbas, pavyzdžiui, palydovų ar valtininkų, per trumpiausią laiką turi būti panaikintas. Kompetentingos valdžios institucijos paskelbia norminius aktus, reglamentuojančius inter alia,
 - (a) kad toks darbas bus panaudojamas tik vežant administracijos pareigūnus, kai jie atlieka tarnybines pareigas, arba vyriausybės fondams gabenti ar, ypač svarbiais atvejais, vežant kitus asmenis;

- (b) kad taip įdarbintų darbuotojų fizinis tinkamumas būtų mediciniškai patvirtintas, kur medicininis patikrinimas yra įmanomas, o kur toks medicininis patikrinimas neįgyvendinamas, tai asmuo, įdarbinantis tokius darbuotojus, prisiima visą atsakomybę ir garantuoja, kad asmenys yra fiziškai tinkami tokiam darbui ir neserga kokiomis nors infekcinėmis ar užkrečiamomis ligomis;
 - (c) maksimalų krovinių dydį, kokį šie darbuotojai gali vežti;
 - (d) maksimalų atstumą nuo jų namų, kokį jie gali nukeliauti;
 - (e) maksimalų dienų skaičių per mėnesį ar kitą laikotarpį, kuriam jie gali išvykti, įskaitant ir dienas, sugaištas kelionei namo, ir
 - (f) asmenis, turinčius teisę reikalauti tokios priverstinio ar privalomojo darbo formos, ir tos teisės panaudojimo ribas.
2. Nustatydamos maksimalius dydžius, nurodytus 1 punkto (c), (d) ir (e) papunkčiuose, kompetentingos valdžios institucijos atsižvelgia į visus veiksnius, taip pat ir į fizinį išsivystymą tų gyventojų, iš kurių verbuojami tokie darbuotojai, šalies gamtą, per kurią jiems teks keliauti, ir klimato sąlygas.
 3. Kompetentingos valdžios institucijos toliau nustato, kad darbuotojų normali kelionės trukmė per dieną neviršytų atstumo, atitinkančio vidutinę aštuonių valandų darbo dieną, atsižvelgiant ne tik į vežamo krovinių svorį ir į kelionės atstumą, bet ir į kelių būklę, metų laiką ir kitus veiksnius, taip pat į tai, kad ten, kur faktinė kelionės trukmė viršija nustatytą vienos dienos kelionės trukmę, turi būti apmokama didesniais už tarifinius įkainiais.

19 straipsnis

1. Kompetentingos valdžios institucijos gali leisti panaudoti privalomuosius darbus žemdirbystėje tik kaip atsargumo priemonę nuo bado ar nepakankamo maisto produktų tiekimo ir tik su ta sąlyga, kad pagaminta maisto ar kita žemės ūkio produkcija liks tos šalies gyventojų ar tos bendruomenės, kuri tą produkciją pagamina, nuosavybė.
2. Pagal šį straipsnį nenumatyta teisė reikalauti panaikinti prievolės bendruomenės nariams atlikti tokius darbus remiantis įstatymais ar papročiais bendruomenei reikalaujant, kai organizuojama tokios produkcijos gamyba visuomeniniais pagrindais pagal įstatymą ar papročius ir kur produkcija ar bet koks pelnas, gautas pardavus šią produkciją, lieka bendruomenės nuosavybė.

20 straipsnis

Kolektyvinės bausmės numatančiuose įstatymuose, pagal kuriuos bendruomenė gali būti baudžiama už nusikaltimus, padarytus kurio nors jos nario, negali būti nuostatų, numatančių priverstinį ar privalomąjį darbą kaip vieną iš bausmės taikymo tai bendruomenei metodų.

21 straipsnis

Priverstinis ar privalomasis darbas nedirbamas požeminėse šachtose.

22 straipsnis

Metinėse ataskaitose, kurias Organizacijos narės, ratifikavusios šią Konvenciją, įsipareigoja pateikti Tarptautiniam darbo biurui pagal Tarptautinės darbo organizacijos statuto 22 straipsnį dėl priemonių, kokių buvo imtasi įgyvendinant šios Konvencijos nuostatas, pateikiama kuo išsamesnė informacija apie kiekvieną teritoriją, atsižvelgiant į priverstinio ar privalomojo darbo panaudojimo mastą toje teritorijoje, tikslus, sergamumą ir mirtingumą, nustatytą darbo trukmę, užmokesčio išmokėjimo metodus ir jų dydį, bei kita atitinkama informacija.

23 straipsnis

1. Kad būtų efektyviai įgyvendinamos šios Konvencijos nuostatos, kompetentingos valdžios institucijos išleidžia išsamius ir tikslus norminius aktus, reguliuojančius priverstinio ar privalomojo darbo panaudojimą.
2. Šiuose norminiuose aktuose numatomos, inter alia, taisyklės, leidžiančios asmeniui, iš kurio reikalaujama atlikti priverstinį ar privalomąjį darbą, pateikti visus skundus dėl

darbo sąlygų valdžios institucijoms ir garantuojančios, kad tokie skundai bus ištirti ir atitinkamai į juos atsižvelgta.

24 straipsnis

Visais atvejais imamasi adekvačių priemonių, kad griežtai būtų laikomasi numatytų taisyklių dėl priverstinio ar privalomojo darbo panaudojimo, arba išplečiant bet kokios veikiančios darbo inspekcijos, kuri buvo įsteigta savanoriško darbo kontrolei, pareigas ir pavedant jai kontroliuoti ir priverstinio ar privalomojo darbo sritį, arba bet koku kitu būdu. Taip pat imamasi priemonių garantuoti, kad visi asmenys, iš kurių reikalaujama priverstinio ar privalomojo darbo prievolės, būtų supažindinti su šiomis taisyklėmis.

25 straipsnis

Už neteisėtą priverstinio ar privalomojo darbo panaudojimą numatoma baudžiamoji atsakomybė, ir kiekvienos Organizacijos narės, ratifikavusios šią Konvenciją, pareiga yra garantuoti, kad įstatymuose numatytos bausmės atitiktų nusižengimą ir būtų paskirtos griežtai pagal įstatymą.

KONVENCIJA NR.105

DĖL PRIVERSTINIO DARBO PANAIKINIMO

Tarptautinės darbo organizacijos Generalinė konferencija,
Tarptautinio darbo biuro Administracinės tarybos sušaukta Ženevoje ir 1957 m. birželio 5 d. susirinkusi į keturiasdešimtąją sesiją,
apsvarsčiusi priverstinio darbo klausimą, kuris yra ketvirtasis darbotvarkės klausimas, pažymėdama 1930 metų konvencijos dėl priverstinio darbo nuostatas, pažymėdama, kad 1926 metų konvencija dėl vergovės nustato, jog reikia imtis visų būtinų priemonių, kad priverstinis ar privalomasis darbas nevirstų panašiu į vergovę, ir kad 1956 metų papildoma konvencija dėl vergovės, vergų prekybos ir į vergovę panašių institutų bei praktikos panaikinimo nustato visišką pavergimo už skolas ir baudžiavinės padėties panaikinimą, pažymėdama, kad 1949 metų konvencija dėl darbo užmokesčio apsaugos nustato, jog darbo užmokestis yra mokamas reguliariai, ir draudžia mokėjimo metodus, kurie iš darbuotojo atima galimybę nutraukti darbinę veiklą, nusprendusi priimti papildomus pasiūlymus dėl tam tikrų priverstinio ar privalomojo darbo formų, pažeidžiančių Jungtinių Tautų Organizacijos Įstatuose numatytas ir Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje paskelbtas žmogaus teises, panaikinimo, nusprendusi įforminti šiuos pasiūlymus kaip tarptautinę konvenciją, tūkstantis devyni šimtai penkiasdešimt septintųjų metų birželio dvidešimt penktą dieną priima šią Konvenciją, kurią galima vadinti 1957 metų konvencija dėl priverstinio darbo panaikinimo:

1 straipsnis

Kiekviena Tarptautinės darbo organizacijos narė, kuri ratifikuoja šią Konvenciją, įsipareigoja uždrausti ir nenaudoti bet kokios formos priverstinio ar privalomojo darbo:

- (a) kaip politinės prievartos arba auklėjimo priemonės arba bausmės už politines pažiūras ar jų reiškimą arba už pažiūras, ideologiškai priešingas esamai politinei, socialinei ar ekonominei sistemai;
- (b) kaip metodo, telkiančio ir naudojančio darbą ekonominio vystymo tikslais;
- (c) kaip darbo disciplinos priemonės;
- (d) kaip bausmės už dalyvavimą streikuose;
- (e) kaip rasinės, socialinės, tautinės ar religinės diskriminacijos priemonės.

2 straipsnis

Kiekviena Tarptautinės darbo organizacijos narė, kuri ratifikuoja šią Konvenciją, įsipareigoja imtis efektyvių priemonių, kad būtų garantuotas greitas ir visiškas priverstinio ar privalomojo darbo panaikinimas, kaip nurodyta šios Konvencijos 1 straipsnyje.

KONVENCIJA NR.100

DĖL VIENODO ATLYGINIMO VYRAMS IR MOTERIMS UŽ LYGIAVERTĮ DARBĄ

Tarptautinės darbo organizacijos Generalinė konferencija,
Tarptautinio darbo biuro Administracinės tarybos sušaukta Ženevoje ir 1951 m. birželio 6 d.
susirinkusi į trisdešimt ketvirtąją sesiją,
nusprendusi priimti tam tikrus pasiūlymus dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už
lygiavertį darbą, o tai yra septintasis sesijos darbotvarkės klausimas,
nusprendusi įforminti šiuos pasiūlymus kaip tarptautinę Konvenciją,
tūkstantis devyni šimtai penkiasdešimt pirmųjų metų birželio dvidešimt devintą dieną priima
šią Konvenciją, kurią galima vadinti 1951 metų konvencija dėl vienodo atlyginimo:

1 straipsnis

Šioje Konvencijoje:

- (a) terminas "atlyginimas" apima įprastinį, pagrindinį ar minimalų darbo užmokestį arba algą
ir bet kokius papildomus uždarbius, bet koku būdu tiesiogiai ar netiesiogiai darbdavio
išmokamus darbuotojui grynaisiais pinigais arba natūra už darbuotojo darbą;
- (b) terminas "vienodas atlyginimas vyrams ir moterims už lygiavertį darbą" susijęs su
atlyginimo tarifais, nustatytais nediskriminuojant pagal lytį.

2 straipsnis

1. Kiekviena Organizacijos narė atlyginimo tarifų nustatymo metodams tinkamomis
priemonėmis turi skatinti ir tiek, kiek tai suderinama su šiais metodais, garantuoti vienodo
atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą principo taikymą visiems
darbuotojams.
2. Šis principas gali būti taikomas vadovaujantis:
 - (a) nacionaliniais įstatymais ar kitais norminiais aktais;
 - (b) įstatymų nustatyta arba pripažintu darbo užmokesčio nustatymo mechanizmu;
 - (c) darbdavių ir darbuotojų kolektyviniais susitarimais arba
 - (d) šių įvairių priemonių deriniu.

3 straipsnis

1. Tais atvejais, kai tokie veiksmai padės įgyvendinti šios Konvencijos nuostatas, imamas
priemonių, kurios skatintų objektyviai įvertinti išpareigojimus pagal atliekamą darbą.
2. Metodus, kuriais būtų atliekamas šis įvertinimas, parinkti gali už atlyginimo tarifų
nustatymą atsakingos valdžios institucijos arba, kur tokie tarifai nustatomi kolektyvinėse
sutartyse, - jose dalyvaujančios šalys.
3. Objektyviai įvertinus ir nustačius darbo atlikimo skirtumus, diferencijuoti tarifai
darbuotojams, nepaisant lyties, neturi būti laikomi prieštaraujančiais principui už
lygiavertį darbą mokėti vienodą atlyginimą ir vyrams, ir moterims.

4 straipsnis

Kiekviena Organizacijos narė turi atitinkamai bendradarbiauti su suinteresuotomis darbdavių
ir darbuotojų organizacijomis, kad būtų įgyvendintos šios Konvencijos nuostatos.

KONVENCIJA NR.111

DĖL DISKRIMINACIJOS DARBO IR PROFESINĖS VEIKLOS SRITYJE

Tarptautinės darbo organizacijos Generalinė konferencija,
Tarptautinio darbo biuro Administracinės tarybos sušaukta Ženevoje ir 1958 m. birželio 4 d.
susirinkusi į keturiasdešimt aštuntąją sesiją,
nutarusi priimti tam tikrus pasiūlymus dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje,
o tai yra ketvirtasis sesijos darbotvarkės klausimas,
nusprendusi įforminti šiuos pasiūlymus kaip tarptautinę Konvenciją,

atsižvelgdama į tai, kad Filadelfijos deklaracija skelbia, jog visi žmonės, nepaisant rasės, įsitikinimų ar lyties, turi teisę siekti materialinės gerovės ir dvasinio tobulėjimo laisvės ir orumo, ekonominio stabilumo ir lygiateisiškumo sąlygomis, įsitikinus, kad diskriminacija yra Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos skelbiamų teisių pažeidimas, tūkstantis devyni šimtai penkiasdešimt aštuntųjų metų birželio dvidešimt penktą dieną priima šią Konvenciją, kurią galima vadinti 1958 metų konvencija dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje:

1 straipsnis

1. Šioje Konvencijoje terminas "diskriminacija" reiškia:

- (a) bet kokią lygias darbo ir profesinės veiklos galimybes ir lygiateisius santykius pažeidžiantį arba panaikinantį išskyrimą, apribojimą ar pranašumo teikimą pagal rasę, odos spalvą, lytį, religiją, politinius įsitikinimus, tautinę ar socialinę kilmę;
 - (b) bet kokią kitą išskyrimą, apribojimą ar pranašumo teikimą, kai pažeidžiamos ar panaikinamos lygios darbo ir profesinės veiklos galimybės ir lygiateisiai santykiai, jeigu tai nustatė atitinkama Tarptautinės darbo organizacijos narė, pasikonsultavusi su darbdaviams ir darbuotojams atstovaujančiomis organizacijomis, kur jos yra, ir su kitomis atitinkamomis institucijomis.
2. Bet koks išskyrimas, apribojimas ar pranašumo teikimas, susijęs su konkrečiam darbui keliamais reikalavimais, nėra laikomas diskriminacija.
3. Šioje konvencijoje terminai "darbas" ir "profesinė veikla" reiškia galimybę įgyti profesinį parengimą, įsidarbinti arba užsiimti profesine veikla, darbo sąlygas bei santykius.

2 straipsnis

Kiekviena Organizacijos narė, kurioje galioja ši Konvencija, įsipareigoja skelbti ir vykdyti tokią valstybės politiką, kuri tos šalies sąlygas ir galiojančią tvarką atitinkančiais metodais skatina sudaryti lygias darbo ir profesinės veiklos galimybes bei lygiateisius santykius, kad taip būtų panaikinta bet kokia šios srities diskriminacija.

3 straipsnis

Kiekviena Organizacijos narė, kurioje galioja ši Konvencija, įsipareigoja tos šalies sąlygas ir galiojančią tvarką atitinkančiais metodais:

- (a) siekti darbdavių ir darbuotojų organizacijų bei kitų atitinkamų institucijų bendradarbiavimo, skatinančio tokios politikos pripažinimą ir vykdymą;
- (b) priimti tokius įstatymus ir plėtoti tokias švietimo programas, kurios padėtų sudaryti reikiamas sąlygas šiai politikai pripažinti ir vykdyti;
- (c) panaikinti bet kokias įstatymų nuostatas ir pakeisti administracines instrukcijas ar jų taikymo praktiką, jeigu tai neatitinka vykdomos politikos;
- (d) vykdyti gyventojų užimtumo politiką, tiesiogiai kontroliuojamą valstybinės valdžios institucijų;
- (e) garantuoti, valstybinės valdžios institucijoms vadovaujant, nustatytos politikos laikymąsi profesinio orientavimo, profesinio rengimo ir įdarbinimo tarnybų veikloje;
- (f) kasmetinėse ataskaitose dėl Konvencijos taikymo nurodyti, kokių priemonių imtasi šiai politikai vykdyti ir kokių rezultatų pasiekta.

4 straipsnis

Bet kokios priemonės, taikomos asmeniui, pagrįstai įtariamam užsiimant arba užsiimančiam veikla, kenkiančia valstybės saugumui, nėra laikomos diskriminacija, jei tas asmuo turi teisę kreiptis į toje šalyje nustatyta tvarka veikiančias kompetentingas institucijas.

5 straipsnis

1. Kitose Tarptautinės darbo organizacijos konvencijose ir rekomendacijose numatytos specialiosios apsaugos ar pagalbos priemonės neturi būti laikomos diskriminacija.
2. Bet kuri Organizacijos narė, pasikonsultavusi su darbdaviams ir darbuotojams atstovaujančiomis organizacijomis, kur jos yra, gali nuspręsti, kad neturi būti laikomos

diskriminacija ir kitos specialiosios priemonės, numatytos tam tikriems asmenims, kuriems dėl jų lyties, amžiaus, invalidumo, šeimyninių pareigų, socialinio ar kultūrinio statuso yra visuotinai pripažinta ypatinga apsauga ar pagalba.

6 straipsnis

Kiekviena Organizacijos narė, kuri ratifikuoja šią Konvenciją, pagal Tarptautinės darbo organizacijos statutą įsipareigoja taikyti ją visose tos valstybės valdomose teritorijose.

KONVENCIJA NR. 138

DĖL MINIMALAUS ĮDARBINIMO AMŽIAUS

Tarptautinės darbo organizacijos Generalinė konferencija, Tarptautinio darbo biuro Administracinės tarybos sušaukta Ženevoje ir 1973 m. birželio 6 d. susirinkusi į penkiasdešimt aštuntąją sesiją, nusprendusi priimti tam tikrus pasiūlymus dėl minimalaus įdarbinimo amžiaus, o tai yra ketvirtasis sesijos darbotvarkės klausimas, atsižvelgdama į 1919 m. konvencijos dėl minimalaus amžiaus (pramonėje), 1920 m. konvencijos dėl minimalaus amžiaus (jūroje), 1921 m. konvencijos dėl minimalaus amžiaus (žemės ūkyje), 1921 m. konvencijos dėl minimalaus amžiaus (kūrikams), 1932 m. konvencijos dėl minimalaus amžiaus (nepramoninėje veikloje), 1936 m. (pakeistos) konvencijos dėl minimalaus amžiaus (jūroje), 1937 m. (pakeistos) konvencijos dėl minimalaus amžiaus (nepramoninėje veikloje), 1959 m. konvencijos dėl minimalaus amžiaus (žvejams) ir 1965 m. konvencijos dėl minimalaus amžiaus (požeminiuose darbuose) terminus, manydama, jog šiuo klausimu metas sukurti tokias bendrąsias priemones, kuriomis būtų visiškai panaikintas vaikų darbas ir kurios laipsniškai pakeistų egzistuojančias, taikomas ribotiems ekonomikos sektoriams, nusprendusi įforminti šiuos pasiūlymus kaip tarptautinę konvenciją, tūkstantis devyni šimtai septyniasdešimt trečiųjų metų birželio dvidešimt šeštą dieną priima šią Konvenciją, kurią galima vadinti 1973 metų Konvencija dėl minimalaus amžiaus:

1 straipsnis

Kiekviena Organizacijos narė, kuriai galioja ši Konvencija, laikosi nacionalinės politikos, kuria siekiama panaikinti vaikų darbą ir didinti minimalų įdarbinimo ar darbo amžių iki lygio, suderinamo su visišku jaunų asmenų fiziniu ir protiniu išsivystymu.

2 straipsnis

1. Kiekviena Organizacijos narė, ratifikavusi šią Konvenciją, papildančioje ratifikavimo deklaracijoje nurodo minimalų įdarbinimo ar darbo amžių savo teritorijoje bei dirbti su transporto priemonėmis, registruotomis savo teritorijoje. Pagal šios Konvencijos 4 - 8 straipsnius nė vienam jaunesniam, nei čia nurodyta, asmeniui negali būti leista įsidarbinti ar dirbti pagal bet kurią specialybę (profesiją).
2. Kiekviena Organizacijos narė, ratifikavusi šią Konvenciją, nedelsdama praneša tolesnėmis deklaracijomis Tarptautinio darbo biuro Generaliniam direktoriui, kad ji nustatė didesnę minimalų amžių už anksčiau nustatytąjį.
3. Minimalus amžius, nurodytas atsižvelgiant į šio straipsnio 1 punktą, neturi būti mažesnis negu pradinės mokyklos baigimo amžius ir bet kuriuo atveju neturi būti mažesnis negu 15 metų.
4. Nepaisant šio straipsnio 3 punkto nuostatų, Organizacijos narė, kurios ekonomikos ir švietimo sąlygos yra nepakankamai išplėtos, gali, pasikonsultavusi su darbdavių ir darbuotojų organizacijomis, kur tokios yra, iš pat pradžių nustatyti 14 metų minimalų amžių.

5. Kiekviena Organizacijos narė, kuri nustatė 14 metų minimalų amžių remdamasi šio straipsnio 4 punkto nuostatomis, savo pranešimuose dėl šios Konvencijos taikymo pagal Tarptautinės darbo organizacijos Statuto 22 straipsnį įtraukia teiginį, kad:
 - (a) egzistuoja priežastis tai daryti; arba
 - (b) tai panaikina teisę pasinaudoti tomis nuostatomis nuo nustatytos datos.

3 straipsnis

1. Minimalus įdarbinimo, kuris pagal savo pobūdį ar aplinkybes gali kelti pavojų jaunuolių sveikatai, saugumui ar moralei, amžius turi būti ne mažesnis nei 18 metų.
2. Įdarbinimo ar darbo rūšis, nurodytas šio straipsnio 1 punkte, nustato nacionaliniai įstatymai ar kiti norminiai aktai arba kompetentinga valdžios institucija, pasikonsultavusi su darbdavių ir darbuotojų organizacijomis, kur tokių yra.
3. Nepaisant šio straipsnio 1 punkto nuostatų, nacionaliniai įstatymai ar kiti norminiai aktai arba kompetentinga valdžios institucija, pasikonsultavusi su darbdavių ir darbuotojų organizacijomis, kur tokių yra, gali leisti įdarbinti ar dirbti nuo 16 metų su ta sąlyga, kad jaunuolių sveikata, saugumas ar moralė yra visiškai saugūs ir kad jaunuoliai yra gavę atitinkamas specialias instrukcijas ar profesiskai išmokyti.

4 straipsnis

1. Kiek tai būtina, kompetentinga valdžios institucija, pasikonsultavusi su darbdavių ir darbuotojų organizacijomis, kur tokių yra, gali netaikyti šios Konvencijos ribotoms įdarbinimo ar darbo kategorijoms, dėl kurių kyla ypatingų ir esminių taikymo problemų.
2. Kiekviena Organizacijos narė, ratifikavusi šią Konvenciją, savo pranešimuose dėl Konvencijos taikymo pagal Tarptautinės darbo organizacijos Statuto 22 straipsnį išvardija bet kurias kategorijas, kurios gali būti atmetos pagal šio straipsnio 1 punktą, ir pateikia tokio atmetimo priežastis, o vėlesniuose pranešimuose išdėsto savo įstatymų ir praktikos poziciją dėl atmetamų kategorijų įgyvendinimo ar siūlomo įgyvendinimo dėl šių kategorijų.
3. Vadovaujantis šiuo straipsniu, nurodytiems šios Konvencijos 3 straipsnyje įdarbinimui ar darbui šios Konvencijos negalima netaikyti.

5 straipsnis

1. Organizacijos narė, kurios ekonominės ir administracinės galimybės yra nepakankamai išplėtos, gali, pasikonsultavusi su atitinkamomis darbdavių ir darbuotojų organizacijomis, kur tokių yra, iš pat pradžių apriboti šios Konvencijos taikymo sritį.
2. Kiekviena Organizacijos narė, kuri pasinaudoja šio straipsnio 1 punkto nuostatomis, deklaracijoje, papildančioje jos ratifikavimą, apibrėžia ekonominės veiklos sritis ar įmonių tipus, kuriems bus taikomi Konvencijos nuostatai.
3. Konvencijos nuostatos taikomos bent jau tokioms sritims: kalnakasybai ir akmens skaldykloms; apdirbamajai pramonei; statybai; elektrai, dujomis ir vandeniu; sanitarinei tarnybai; transportui, sandėliavimui ir ryšiams; augalininkystei ir kitoms žemės ūkio įmonėms, gamybai komerciniams tikslams, atmetant šeiminių ir mažąjį ūkį, gaminančius vietiniam vartojimui ir nereguliariai įdarbinančius samdomus darbininkus.
4. Bet kuri Organizacijos narė, kuri apribojo šios Konvencijos taikymo sritis pagal šį straipsnį:
 - (a) savo pranešimuose dėl šios Konvencijos taikymo pagal Tarptautinės darbo organizacijos Statuto 22 straipsnį nurodo jaunuolių ir vaikų įdarbinimo ar darbo bendrąją padėtį veiklos srityse, kurioms netaikoma ši Konvencija, ir bet kokią pažangą, padarytą link šios Konvencijos nuostatų platesnio taikymo;
 - (b) savo deklaracija, adresuota Tarptautinio darbo biuro generaliniam direktoriui, gali bet kuriuo metu formaliai išplėsti taikymo sritį.

6 straipsnis

Ši Konvencija netaikoma darbui, kurį atlieka jaunuoliai ir vaikai mokyklose bendrajam, profesiniam ar techniniam išsilavinimui ugdyti arba kitose mokymo institucijose, arba darbui, kurį atlieka mažiausiai 14 metų amžiaus asmenys įmonėse, kuriose toks darbas atliekamas pagal sąlygas, kurias aprašo kompetentinga valdžios institucija, pasikonsultavusi su atitinkamomis darbdavių ir darbuotojų organizacijomis, kur tokių yra, ir tas darbas yra:

- (a) švietimo ar mokymo kurso, už kurį mokykla ar mokymo institucija yra atsakinga, sudėtinė dalis;
- (b) mokymo, iš esmės ar visiškai atliekamo įmonėje, kurį patvirtino kompetentinga valdžios institucija, programos sudėtinė dalis;
- (c) vadovavimo ar orientavimo, kuriuo siekiama palengvinti profesijos ar mokymo pasirinkimą, programos sudėtinė dalis.

7 straipsnis

1. Nacionaliniai įstatymai ar kiti norminiai aktai gali leisti įdarbinti ar dirbti lengvą darbą 13-15 metų amžiaus asmenims, jeigu tas darbas:
 - (a) neatrodo pavojingas jų sveikatai ar vystymuisi;
 - (b) ne toks, kuris formuoja nepalankų jų požiūrį į mokyklą, jų dalyvavimą profesinio orientavimo ar mokymo programose, patvirtintose kompetentingos valdžios institucijos, ar jų sugebėjimą gauti naudos iš įgytų instrukcijos.
2. Nacionaliniai įstatymai ar kiti norminiai aktai taip pat gali leisti įdarbinti ar dirbti asmenims, kurie yra bent jau 15 metų, tačiau dar nebaigę privalomojo darbinio mokymo, atitinkančio šio straipsnio 1 punkto (a) ir (b) papunkčiuose nurodytus reikalavimus.
3. Kompetentinga valdžios institucija nustato veiklos sritis, kuriose įdarbinimas ar darbas būtų leidžiamas pagal šio straipsnio 1 ir 2 punktus, ir numato valandas ir sąlygas, kuriomis toks įdarbinimas ar darbas gali būti atliekamas.
4. Nepaisant šio straipsnio 1 ir 2 punktų nuostatų, Organizacijos narė, kuri pasinaudojo 2 straipsnio 4 punkto nuostatomis, gali tam tikram laikui pakeisti 12 ir 14 metų amžių į 13 ir 15 metų amžių 1 punkte ir 14 metų amžių į 15 metų amžių šio straipsnio 2 punkte.

8 straipsnis

1. Kompetentinga valdžios institucija, pasikonsultavusi su atitinkamomis darbdavių ir darbuotojų organizacijomis, kur tokių yra, gali pagal kiekvieną atvejų duotą leidimą kaip išimtį uždrausti įdarbinimą ar darbą, numatytus šios Konvencijos 2 straipsnyje, tokiais tikslais kaip dalyvavimas vaidinime.
2. Tokiu būdu suteiktuose leidimuose apribojamos valandos ir aprašomos sąlygos, kuriomis toks įdarbinimas ar darbas yra leidžiamas.

9 straipsnis

1. Kompetentinga valdžios institucija imasi visų reikalingų priemonių, kad būtų numatytos tam tikrų baudų nuostatos, leidžiančios garantuoti efektyvų šios Konvencijos nuostatų vykdymą.
2. Nacionaliniai įstatymai ar kiti norminiai aktai arba kompetentinga valdžios institucija nustato asmenis, atsakingus už nuostatų, įgyvendinančių Konvenciją, laikymąsi.
3. Nacionaliniai įstatymai ar kiti norminiai aktai arba kompetentinga valdžios institucija nustato sąrašus ar kitus dokumentus, kuriuos turi turėti darbdavys. Tokiuose sąrašuose ar dokumentuose nurodoma asmenų, kurie įdarbinami ar kurie dirba ir yra jaunesni nei 18 metų, pavardės, vardai ir amžius ar gimimo data, kur tai įmanoma, patvirtinta pažymomis.

KONVENCIJA NR. 138 DĖL VAIKŲ DARBO

Tarptautinės darbo organizacijos Generalinė konferencija,

Tarptautinio darbo biuro Administracinės tarybos sušaukta Ženevoje ir 1991 m. birželio 1 d. susirinkusi į aštuoniasdešimt septintąją sesiją,

Atsižvelgdama į poreikį priimti naujas priemones, draudžiančias ir panaikinančias vaikų darbą. Ši veikla yra prioritetinė tiek vietiniu, tiek tarptautiniu mastu, įtraukiant tarptautinį bendradarbiavimą ir pagalbą, papildant Konvenciją ir Rekomendacijas dėl minimalaus darbinio amžiaus (1973), kurie yra pagrindiniai dokumentų apie vaikų darbą;

Atsižvelgdama, jog kad efektyviai būtų panaikintas vaikų darbas reikia staigių ir visapusiškų veiksmų, pripažindama, kad nemokamas pagrindinis švietimas ir poreikis išlaisvinti vaikus nuo blogiausių darbo formų bei suteikti jiems reabilitaciją ir socialinę integraciją, pildant jų šeimų poreikius;

Prisimindama Rezoliuciją dėl vaikų darbo, priimtą Tarptautinės darbo konferencijos 83 sesijoje 1996 m.;

Pripažindama, kad vaikų darbas daugiausiai kyla dėl skurdo ir ilgalaikį sprendimą galima rasti tik stabiliai plėtojantis ekonomikai, užtikrinant socialinį progresą – skurdo mažinimą bei visuotinį švietimą;

Prisimindama Vaikų teisių konvenciją, priimtą Jungtinių tautų Generalinėje asamblėjoje 1989 m. lapkričio 20 d.,

Prisimindama TDO Deklaraciją dėl pagrindinių principų ir teisių darbo vietoje bei jos tolesnius dokumentus, priimtus Tarptautinės darbo konferencijos 86 sesijoje 1998 m.;

Prisimindama, kad vaikų darbas yra aptariamasis kituose tarptautiniuose dokumentuose, pavyzdžiui, Konvencijoje dėl priverstinio darbo (1930) bei Jungtinių Tautų papildomoje konvencijoje dėl vergovės, prekybos vergais ir panašios į vergovę veiklos panaikinimo (1956);

Nusprendusi priimti tam tikrus pasiūlymus dėl vaikų darbo, kuris yra ketvirtasis darbotvarkės klausimas;

nusprendusi įforminti šiuos pasiūlymus kaip tarptautinę konvenciją,

tūkstantis devyni šimtai devyniasdešimt devintųjų metų birželio septynioliką dieną priima šią Konvenciją, kurią galima vadinti 1999 metų Konvencija dėl vaikų darbo:

1 straipsnis

Kiekviena TDO narė, ratifikavusi šią Konvenciją, turi nedelsdama imtis efektyvių priemonių, uždraudžiančių ir panaikinančių vaikų darbą.

2 straipsnis

Pagal šią konvenciją, terminas “vaikas” taikomas visiems asmenims iki 18 metų.

3 straipsnis

Pagal šią konvenciją, “vaikų darbas” reiškia:

- (a) Visos vergovės ar į ją panašios veiklos formos, tokios kaip prekyba vaikais, vergovė dėl skolų, baudžiava, priverstinis ar privalomas darbas, įskaitant prievartinį ar privalomą vaikų įtraukimą į ginkluotus konfliktus.
- (b) Vaikų prostitucija, sąvadavimas ir pasiūla pornografijos produkcijai ar pornografinėi veiklai;
- (c) Vaiko įtraukimas ar pasiūla į neteisėtą veiklą, ypač narkotikų gamybos ir pervežimo, kaip apibrėžta atitinkamose tarptautinėse sutartyse;
- (d) Kitas darbas, kuris savo pobūdžiu ar aplinkybėmis, kuriomis yra atliekamas, gali pakenkti vaikų sveikatai, saugumui ar moralei.

4 straipsnis

1. Visos darbo, apibrėžto 3 straipsnio (d) punkte, sąlygos turi būti apibrėžtos nacionaliniuose įstatymuose ar nuostatose, pasikonsultavus su atitinkamomis darbdavių ir darbuotojų organizacijomis, atsižvelgiant į atitinkamus tarptautinius standartus, ypač į Rekomendacijos dėl vaikų darbo (1999) 3 ir 4 paragrafus.
2. Atsakinga institucija, pasikonsultavusi su atitinkamomis darbdavių ir darbuotojų organizacijomis, turi nustatyti, kur egzistuoja anksčiau apibrėžto darbo formos.

3. Darbo, apibrėžto šio straipsnio 1 paragrafe, sąrašas turi būti periodiškai tikrinamas ir, reikalui esant, papildomas, pasikonsultavus su atitinkamomis darbdavių ir darbuotojų organizacijomis.

5 straipsnis

Kiekviena šalis-narė, pasikonsultavusi su darbdavių ir darbuotojų organizacijomis, privalo sukurti ir paskirti tinkamus mechanizmus, prižiūrinčius, kaip vykdomos šioje konvencijoje nustatytos sąlygos.

6 straipsnis

1. Kiekviena šalis-narė privalo kurti ir vykdyti veiklos programas, kurių prioritetas – vaikų darbo panaikinimas.
2. Veiklos programos turi būti kuriamos ir vykdomos konsultuojantis su atitinkamomis vyriausybės institucijomis bei darbdavių ir darbuotojų organizacijomis, esant reikalui, atsižvelgiant į kitų suinteresuotų grupių poreikius.

IV PRIEDAS

SANTRUMPŲ SĄRAŠAS

CI (Communications International) – Komunikacijų internacionalas
EI (Education International) – Švietimo darbuotojų internacionalas
EPZ (Export Processing Zones) – Laisva ekonominė zona
ETUC (European Trade Union Confederation) – Europos profesinių sąjungų konfederacija
EU (European Union) – ES (Europos sąjunga)
EWC (European Works Council) – EDT (Europos darbo tarybos)
FDI (Foreign Direct Investment) – Tiesioginės užsienio investicijos
FIET (International Federation of Commercial, Clerical, Professional and Technical Employees) - Tarptautinė komercijos, biurų, profesionalių ir techninių darbuotojų federacija
GSP (Generalised System of Preferences) – BLS (Bendroji lengvatų sistema)
ICEM (International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Union) - Tarptautinė chemijos, energetikos, kasyklų darbuotojų profsąjungų federacija
ICFTU (International Confederation of Free Trade Unions) – Tarptautinė laisvųjų profsąjungų konfederacija
IFBWW (International Federation of Building and Wood Workers) – Tarptautinė statybos ir medžio pramonės darbuotojų federacija
IFJ (International Federation of Journalists) – Tarptautinė žurnalistų federacija
IGF (International Graphical Federation) – Tarptautinė grafikų federacija
IMF (International Metalworkers' Federation) – Tarptautinė metalo pramonės darbuotojų federacija
IMF (International Monetary Fund) - TVF (Tarptautinis valiutos fondas)
ILO (International Labour Organisation) – TDO (Tarptautinė darbo organizacija)
ITGLWF (International Textile, Garment and Leather Workers' Federation) - Tarptautinė tekstilės, drabužių ir odos darbuotojų federacija
ITF (International Transport Workers' Federation) – Tarptautinė transporto darbuotojų federacija
ITS (International Trade Secretariat) – Tarptautinis gamybinis sekretoriatas
IUF (International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Association) - Tarptautinė maisto pramonės, žemės ūkio, viešbučių, restoranų, maitinimo, tabako ir giminingų darbuotojų asociacijų sąjunga
MEI (Media and Entertainment International) – Žiniasklaidos ir pramogų internacionalas
MNE (Multinational Enterprise) – MNB (Multinacionalinė bendrovė)
MUA (Maritime Union of Australia) – Australijos laivybos profsąjunga
NGO (Non-Governmental Organisation) – NVO (Nevyriausybinių organizacija)
OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) – EBPO (Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija)
PSI (Public Services International) -Visuomeninių paslaugų internacionalas
TNC (Trans-national Company) – TNK (Transnacionalinė kompanija)
TUAC (Trade Union Advisory Committee) – Profesinių sąjungų patariamasis komitetas
UADW (Universal Alliance of Diamond Workers) – Deimantų gavybos darbuotojų visuotinis susivienijimas
UN (United Nations) – JT (Jungtinės Tautos)
UNCTAD (United Nations Conference on Trade and Development) – Jungtinių Tautų prekybos ir vystymosi konferencija
WTO (World Trade Organisation) – PPO (Pasaulinė prekybos organizacija)