



**«ЭТО ЧАСТЬ РАБОТЫ,  
НО ЭТОГО НЕ ДОЛЖНО БЫТЬ»**

**НЕТ НАСИЛИЮ НА РАБОТЕ!**





## «ЭТО ЧАСТЬ РАБОТЫ, НО ЭТОГО НЕ ДОЛЖНО БЫТЬ» НЕТ НАСИЛИЮ НА РАБОТЕ!

Международная федерация транспортников (МФТ) делает упор на укреплении транспортных профсоюзов, противостоящих многочисленным вызовам в современном глобализованном мире. К сожалению, процесс глобализации заставляет трудящихся сталкиваться со все более возрастающим уровнем насилия. Насильственные действия возникают тогда, когда люди возражают против снижения стандартов обслуживания, когда трудящиеся сталкиваются с давлением негарантированной занятости и когда работодатели и власти эксплуатируют работников, вместо того чтобы защищать их интересы.

Дерегулирование и приватизация оказали наиболее отрицательное влияние на работников пассажирского транспорта. Самым слабым отражением этого стали уменьшение заработной платы и ухудшение условий труда. Во многих частях мира ситуация оказалась совсем плачевной: общественный транспорт превратился в поле битвы между конкурирующими группами работодателей и была потеряна даже видимость каких-либо приемлемых условий труда. Насилие стало обычным явлением, когда трудящимся пришлось конкурировать за пассажиров и маршруты. Защита трудящихся является сферой ответственности и правительств, и работодателей, однако тогда, когда кто-либо из них или все они не делают это, работники должны объединиться, чтобы найти приемлемые решения.

МФТ продолжает ставить вопрос о проблеме насилия на рабочем месте. Мы проводим кампанию против «хулиганства в воздухе», мы внимательно следим за ситуацией в круизном судоходстве и мы организуем День действий за искоренение насилия в отношении работающих женщин. Эта брошюра предназначена для тех, кто занят в секциях работников внутреннего транспорта.

Очень немногие работники такси имеют возможность трудиться в условиях безопасности и гарантированной занятости. Дерегулирование и выдача слишком большого количества лицензий на право работать на такси, часто даже в сомнительных случаях, означают, что трудящиеся должны участвовать в жесткой борьбе за выживание, причем взяточничество во многих странах считается обычным явлением. Водители такси становятся мишенями для грабителей.

В результате дерегулирования железнодорожное пассажирское обслуживание часто сокращается или недостаточно финансируется. Такое положение в сочетании с сокращением персонала ведет к повышению напряжения на рабочем месте. Прибавьте к этому погоню за прибылями и то, что работники без всякой поддержки принимают на себя гнев пассажиров.

Реальная ситуация в разных странах различна. Существуют еще страны с очень высоким уровнем обслуживания общественным транспортом, однако, когда пассажиры утрачивают контроль, напряжение в обществе часто перерастает в насилие. Труд транспортников подобен труду работников гостиниц, больниц и других работников сферы социальных услуг, которые также часто сталкиваются с насилием. Однако работники транспорта редко бывают обеспечены поддержкой и имеют безопасные условия труда. Многие из них сталкиваются с совершенно неприемлемым насилием и небезопасными условиями труда на рабочем месте.

Настоящая брошюра предназначена для того, чтобы помочь работникам и профсоюзам в совершенствовании их организации и проведении кампаний против всех форм насилия на рабочем месте. МФТ стремится к укреплению профсоюзов, которые помогут защитить трудящихся. Частью этой кампании должно быть создание безопасных для всех рабочих мест.

Дэвид Кокрофт  
Генеральный секретарь

В этой брошюре мы делаем акцент на опасности насилия, направленного против работников транспорта, и на том, какую роль в предупреждении такого насилия могут сыграть профсоюзы. Какой-либо один работник не может обеспечить решения этой проблемы. Этого могут добиться только объединенные и организованные работники. Но и они не сумеют достигнуть этого в одиночку. Транспортные профсоюзы могут сплотить трудящихся. Транспортные профсоюзы могут требовать от правительства и работодателей, чтобы они выполняли свои обязанности по обеспечению безопасности работников.

В ЮАР людей убивают и калечат на маршрутах, когда происходят стычки между конкурирующими компаниями такси. В США водители такси становятся жертвами убийств значительно чаще, чем представители любых других профессий. В Финляндии водители жалуются на рост числа случаев насилия. Британский конгресс тред-юнионов установил, что 47% работников транспорта сталкиваются с угрозами в свой адрес. Во всем мире существуют опасности, с которыми сталкиваются работники транспорта. Многие из них не известны широкой общественности. Однако снова и снова работники транспорта должны подвергаться таким опасностям и платить за это высокую цену.

Никакая экономика не может существовать без эффективного транспорта. Тысячи людей работают каждый день, оказывая эти жизненно важные услуги. Транспорт должен быть безопасным и для людей, которые им пользуются, и для тех, кто работает, чтобы оказывать транспортные услуги. Однако слишком часто это не обеспечивается.

Работники никогда не должны задумываться на вопросах: «Буду ли я сегодня в безопасности? Подвергнусь ли я сегодня угрозам? Столкнусь ли я сегодня с насилием?» К сожалению, многие опасаются этого. Первое, что им надо сделать, – это отбросить саму мысль о том, что ничего нельзя сделать и что данная проблема не имеет решения. Работа на общественном транспорте должна приносить удовлетворение, быть полезной, удобной, достойно оплачиваемой и безопасной. И это не нелепая мечта. Это просто утверждение того, что, по нашему мнению, должно быть.



## 1. ЧТО ТАКОЕ НАСИЛИЕ?

Если работники подвергаются насилию, то это означает, что у транспортной системы неправильная структура. Это означает, что имеет место не такое руководство работой, какое должно быть. Это означает, что законы общества неприемлемы или, что более вероятно, не выполняются. Это означает, что те, кто пользуются транспортной системой, находятся в напряженном состоянии или под давлением.

Это также означает, что полицейские силы больше заинтересованы в поборках, чем в соблюдении законов. Структура пассажирского тарифа настолько низка, что никто не заинтересован в том, чтобы отказывать нежелательным пассажирам. Работодатель в большей степени заинтересован в прибыли, чем в благополучии рабочей силы.

Насилие означает, что транспортник испытывает физические и моральные угрозы, что он находится под таким давлением, что пренебрегает своими собственными моральными и социальными нормами. Это означает, что работники транспорта либо будут мириться с насилием, либо организуются для того, чтобы сократить или полностью ликвидировать риск насилия.

Насилие на рабочем месте может принимать множество форм. Международная организация труда (МОТ) определяет их следующим образом:

*«Любые действия, происшествия или поведение, отклоняющиеся от приемлемых, при которых личность подвергается нападению, угрозам, оскорблениям или физическим повреждениям в процессе своей работы или получает их в качестве ее непосредственного результата».*

В докладе МОТ в 2003 г. говорилось:

*«Насилие на работе может быть определено как происшествия, в которых работники подвергались оскорблениям, угрозам, нападению или были объектом других агрессивных действий в условиях, связанных с их работой. Насилие включает в себя физические и нефизические действия. Оно может иметь форму физического нападения, убийства, словесного оскорбления, запугивания и устрашения, сексуальных домогательств, оскорблений на расовой почве, угроз и эмоционального стресса».*

**Насилие на рабочем месте может включать любые или все из перечисленных ниже действий:**

физические нападения, причинение боли, оплевывание, царапание, сдавливание, щипание, сексуальные домогательства и оскорбления на расовой почве, запугивание и устрашение, преследования, шантаж, угрозы, остракизм, направление оскорбительных посланий, принятие агрессивных поз, грубые жесты, порча рабочих инструментов и оборудования, враждебное поведение, сквернословие, выкрики, очернительство, инсинуации, нарочитое игнорирование, убийство, изнасилование, ограбление, ранение, избиение (МОТ, 1998 г.).

### **Самоубийства**

Они могут казаться не связанными с проблемой насилия, однако самоубийства представляют собой одну из самых сложных ситуаций, с которыми сталкиваются работники транспорта. Люди используют транспорт, чтобы совершать самоубийства, например бросаются под поезд. Некоторые маршруты печально известны тем, что их предпочитают самоубийцы. Это оказывает травмирующее воздействие на машинистов поездов и проводников. Эти работники должны знать, что они получают всю необходимую медицинскую помощь и психологическую поддержку, а также консультации и отпуск, если окажутся в подобной ситуации.

### **Сексуальные домогательства**

Сексуальные домогательства, являющиеся следствием отсутствия уважения, могут принимать различные формы. Руководитель или коллега по работе, делающий неприемлемые предложения или требующий сексуальной благосклонности; оскорбительные сексуальные высказывания или замечания; недопустимые прикосновения; непризнание различия полов – все это не должно быть преградой для безопасной и гарантированной занятости. Настоящий профсоюз рассматривает всех работников как равных.

Какую бы форму ни принимало насилие, ясно, что транспортники становятся его жертвами, что насилие должно быть остановлено и что транспортники должны стать лидерами в этом деле.

### **Насколько серьезна эта проблема?**

В своем исследовании, представленном в 2003 г., Эссенберг утверждал, что в транспортной отрасли:

*«...насилие против транспортников становится все более серьезной проблемой».*

→ *Число происшествий растет;*

→ *Уровень насилия во время каждого происшествия возрастает;*

→ *Для многих происшествий характерны аналогичные типы риска и поведения».*

Исследования показывают, что водители автобусов и такси с большей вероятностью могут столкнуться с насилием, чем представители других групп работников.

С железных дорог сообщают о росте насилия, связанного с тем, что работодатели сокращают численность персонала.

Отсутствуют исследования, которые показали бы точные масштабы проблемы. Однако отдельные свидетельства указывают на то, что ситуация ухудшается. В своей повседневной работе транспортники вынуждены больше задумываться о насилии.

### **Почему эта проблема обостряется?**

Потребность в городском транспорте быстро возрастает. В то же время на этот транспорт распространяется требование о том, что он должен работать с такой же коммерческой прибыльностью, что и другие виды бизнеса. Под давлением МВФ, Всемирного банка и других аналогичных организаций многие национальные и местные власти проводят политику приватизации. Различные секторы общественного транспорта были проданы частным предпринимателям. Те секторы, которые не были проданы, подверглись коммерциализации и часто дерегулировались. Коммерциализация означает, что транспортные компании, находящиеся в государственной собственности, теперь должны работать как частные транспортные компании и приносить прибыль.

Иногда такие компании используют аутсорсинг, в результате чего все большие и большие объемы работ выполняют частные подрядчики, которых интересует только собственная прибыль. Их миссией является не оказание общественных услуг, а такая работа транспорта, которая обеспечивала бы возмещение затрат и извлечение прибыли. Дерегулирование означает введение свободной конкуренции и неконтролируемых условий труда. Если условия труда работников уже не защищены законами государственного регулирования, работодатели могут предлагать любые условия и быть уверенными, что угроза нищеты и безработицы заставит некоторых работников согласиться на самые ужасные условия. Во все большей степени рабочие используются как поденщики без каких-либо гарантий занятости.

В таких условиях погони за прибылью, конкурентоспособностью и возмещением затрат часто осуществляются минимальные инвестиции в государственный транспорт или вообще не делается никаких инвестиций. И потому уровень обслуживания снижается. По всей отрасли работодатели стараются найти любые возможные пути, чтобы повысить производительность и увеличить прибыль при снижении затрат. Это может означать внедрение разделенных на части смен, введение более продолжительного рабочего времени, сокращение численности персонала при том же или даже большем объеме работ. Это означает снижение готовности работодателя тратить деньги на то, чтобы обеспечить безопасность работников и пассажиров.

Все эти действия вместе и каждое из них в отдельности означают для транспортников одну очень простую истину: они должны больше работать в более напряженных условиях. И это, по сути, повышает вероятность насилия, причем даже между самими работниками. Это также означает, что повысится вероятность возникновения чувства разочарования и раздражения среди пассажиров. И слишком часто такие чувства направляются против работников транспорта.



## 2. ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ НАСИЛИЯ

Хорошо работающий, добросовестно лицензированный, регулируемый и соответствующим образом укомплектованный общественный транспорт способствует снижению вероятности проявления насилия, однако предупреждение насилия требует, чтобы трудящиеся, их профсоюзы, руководство и гражданское общество приняли на себя соответствующие обязательства.

К ним могут относиться следующие: отделить водителя от пассажиров специальным экраном или каким-либо другим барьером; ввести систему оплаты проезда, снижающую количество наличных денег в транспортном средстве; использовать достаточно подготовленный персонал, способный квалифицированно оказывать услуги и защищать пассажиров. Кроме того, работодатели должны быть готовы защищать своих работников, причем независимо от того, работают они постоянно или временно, а трудящиеся должны быть готовы поддержать друг друга, когда это необходимо.

Трудно обеспечить защиту от преступного нападения, однако оскорбление билетного кассира, кондуктора или водителя, вызванное низким качеством обслуживания, выразившимся, например, в нарушении расписания движения, может быть предотвращено, поскольку причины его очевидны, их легко установить и они могут быть устранены.

Предполагается, что правительство несет ответственность за защиту людей, живущих в данной стране. Предполагается, что работодатели ответственны за обеспечение безопасной и здоровой рабочей среды. Однако слишком часто эти обязанности не выполняются, и тогда рабочим приходится защищаться самим.

Это требует принятия определенных мер, для того чтобы работодатели предоставили работникам те права, которые им требуются. Общественный транспорт должен регулироваться для того, чтобы работать в соответствии с расписанием, быть безопасным, экономически доступным и эффективным. Принудительное регулирование обеспечивает реальную защиту работников транспорта. Обеспечение прав и защиты должны присутствовать в соглашениях с работодателями, а соглашения о защите, регулирование и законодательство должны быть полностью проведены в жизнь и соблюдаться.

Если существует угроза безопасности работников, то можно предпринять меры, которые помогли бы избежать случаев насилия:

1. Выявить проблему;
2. Доложить о проблеме;
3. Минимизировать опасность путем принятия мер для повышения безопасности работников в такой ситуации;
4. Постараться исключить опасную ситуацию;
5. Обеспечить работникам помощь и поддержку после каждого инцидента;
6. Обеспечить соблюдение права работника на уклонение и отказ от выполнения работы при отсутствии адекватной защиты.

Работники транспорта сами, лучше кого бы то ни было, способны оценить риск, с которым могут столкнуться на работе. Оценить риск означает учесть все, что может создать действительную или возможную опасность. Часто работники находятся в одинаковых условиях и на аналогичных рабочих местах. Например, водители автобусов могут работать без эффективных физических барьеров, защищающих их от нападения пассажиров, или трудиться в одиночку поздно ночью, когда на улицах мало людей. Существуют факторы риска, которые следует учитывать.

Работники, вероятнее всего, находятся под угрозой, когда они:

- работают в одиночку;
- работают в отдаленных местах и на отдаленных маршрутах;
- имеют при себе много денег;
- работают ночью или в тихое время суток;
- работают на тех маршрутах, на которых часто происходят преступления;
- должны действовать в качестве охранников пассажиров и публики;
- работают во время политических и социальных беспорядков;

- пребывая в состоянии раздражения, разочарования, напряжения, работают с другими людьми, находящимися рядом с ними или вне их рабочих мест;
- работают при отсутствии физической защиты;
- вынуждены работать в условиях, когда имеет место агрессивная конкуренция работников друг с другом.

Будьте внимательны при поиске возможных решений. Возросшая безопасность должна обеспечивать большую защиту работников, но она может означать просто возросший контроль боссов над работниками. Профсоюзы должны быть уверены в том, что каждая мера разработана, используется и регулируется для того, чтобы помочь работникам на передовой линии. Работники транспорта не должны становиться охранниками, вмешивающимися в конфликты между пассажирами, защищающими собственность компании и приобретающими собственные средства обеспечения безопасности.

Ниже приведен перечень нескольких проблем, с которыми сталкиваются работники. Там же приведен список отдельных главных решений, которые были выявлены и за реализацию которых работники проводят свои кампании. Конечно, каждое из них не является исчерпывающим решением проблемы, однако все вместе они образуют хорошую исходную позицию. Всегда существуют пути повышения вашей безопасности и защиты от связанного с работой насилия.

## **РЕШЕНИЯ В РАМКАХ БОРЬБЫ С НАСИЛИЕМ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ**

### **УЛУЧШЕНИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ СРЕДЫ**

- Совершенствование конструкции рабочего места, например создание эффективных физических барьеров между водителями или билетными кассирами и пассажирами. Если это необходимо, то такой барьер может включать пуленепробиваемое стекло. Работники должны иметь возможность хорошо видеть, что происходит на их рабочем месте.
- Исключение больших сумм денег, что должно быть очевидным для всех присутствующих. Должна быть такая система оплаты проезда, которая уменьшала бы количество денег у водителя или полностью исключала расчеты наличными. Если билеты продаются в кассах за наличные, то должна быть обеспечена их полная безопасность.
- Работа в команде, а не в одиночку.
- Связь на случай какой-либо угрозы с помощью следующих устройств: радио, кнопки сигнала тревоги, автоматического сигнализатора тревоги при отсутствии водителя, а также наличие плана действий при подаче сигнала тревоги.
- Улучшение освещения на станциях, в парках и внутри транспортных средств.
- Хорошо видимые, одетые в униформу работники службы безопасности.
- Система видеонаблюдения.
- Арест и расследование действий нападавших с оповещением об этом широкой публики.
- Разрешение водителям отказывать в обслуживании агрессивным или враждебно настроенным пассажирам, разрешение работникам службы безопасности отказывать в продаже билетов и выдворять хулиганов из помещений. Защита выполняющих эту работу сотрудников со стороны компании.
- Организация предназначенных только для сотрудников туалетов и помещений для отдыха.
- Организация безопасных конечных станций.

### **СФЕРА ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ**

- Минимизация причин для раздражения пассажиров. Это включает в себя улучшение обслуживания, исключение отмены рейсов, переполнения транспортных средств, а также создание помещений для тех, кто ожидает.
- Обеспечение пассажиров ясной информацией по всем важным вопросам, включая цены, маршруты, задержки, плановое техническое обслуживание.
- Обучение персонала действиям в потенциально опасных ситуациях. К ним относятся методы приведения в спокойное состояние не в меру возбужденных пассажиров и развитие способностей общения.

### **СЕКСУАЛЬНЫЕ ДОМОГАТЕЛЬСТВА**

- Применение законодательства, норм и правил внутреннего распорядка, запрещающих сексуальные домогательства.
- Развитие на предприятии культуры нулевой толерантности.
- Создание адекватного механизма подачи жалоб, включающего быстрые, честные и конфиденциальные процедуры. Необходим специальный работник, хорошо подготовленный и знающий, какие действия необходимо предпринять по каждой поступившей жалобе.
- Проведение активных профсоюзных кампаний.



### 3. НАСИЛИЕ: ВОССТАНОВЛЕНИЕ И КОМПЕНСАЦИЯ

Чтобы минимизировать риск насилия, профсоюзы могут защищать работников, однако вероятность происшествий все-таки достаточно велика. Когда они происходят, работодатель должен обеспечить работников всем, в чем они нуждаются для восстановления, включая следующее:

- реабилитацию и возвращение на работу, гарантию занятости;
- консультирование и лечение травматического стресса;
- оплачиваемый отпуск;
- покрытие всех затрат по соответствующему медицинскому обслуживанию;
- разработку плана действий с целью исключения аналогичных опасных ситуаций;
- полную компенсацию в случае травмы, приведшей к нетрудоспособности;
- полную компенсацию семье и иждивенцам в случае смерти.

Работники, пережившие насилие, могут стать подавленными, запуганными, разочарованными, раздражительными и напряженными. Значит, вполне вероятно, что такие работники сами станут агрессивными и несдержанными и будут представлять потенциальную опасность для своих коллег. Для того чтобы исправить ситуацию, профсоюзам необходимо работать в более крупных производственных структурах. Это поможет исключить ситуации, при которых работники натравливаются друг на друга в условиях агрессивной конкуренции, противоречащей профсоюзным принципам и солидарности рабочего класса. Профсоюзы должны рассматривать следующие области:

- **Структура работы:** должны существовать законодательство и нормы для всей транспортной отрасли, минимизирующие напряжение и ожесточенную конкуренцию за прибыль.
- **Работа и практика найма:** для минимизации напряжения и конкуренции между работниками. Должны быть достойная основная заработная плата (не зависящая от премий и сверхурочной работы), гарантия занятости и полный комплекс мер по обеспечению безопасности. Должен быть свободный доступ к обучению, объясняющему, как следует поступать в случае возникновения потенциальной конфликтной ситуации между коллегами. Работники и профсоюзы должны иметь неограниченный доступ ко всей информации, имеющей значение для борьбы с насилием на рабочем месте.
- **Солидарность и коллективная организационная работа** с другими работниками транспорта. Транспортные работники должны иметь возможность обращаться друг к другу за поддержкой и помощью.

Некоторые факторы риска очевидны, например, работа в офисе в одиночку и без охраны или ежедневное общение с раздраженными пассажирами. Как отмечено в предыдущей главе, важно исследовать эти вызывающие тревогу области. Однако профсоюзам также необходимо исследовать работу транспортников в более широком контексте, который может включать оказание давления на компании, экономящие средства на безопасности работников или терпимо относящиеся к сексуальным домогательствам. К такой работе может относиться и оказание давления на правительство с целью совершенствования законодательства и норм защиты работников.

## РЕШЕНИЯ

- Установите все известные опасные ситуации, чтобы предпринять активные действия для их исключения и защитить себя (обучение и информация).
- Докладывайте о каждом происшествии; насилие – это не ваша личная проблема, с которой вы должны разбираться самостоятельно. Другие должны знать об этом, и должно быть принято решение о том, как всем вместе бороться с такой проблемой. Компания должна обеспечивать всех работников подобной информацией (доступ к информации)
- Обсуждайте эти проблемы с теми, кто работает вместе с вами. Используйте их опыт и знания (неформальное просвещение).
- Осуществляйте организационную работу и проводите кампании за поиск решений по исключению каждой опасности с помощью законодательства, правил и соглашений с работодателями (организация, предупреждение и защита).
- Не соглашайтесь с тем, что это нормальная рабочая ситуация. Насилие на рабочем месте – это то, с чем мы должны бороться. Требуйте решений и ищите решения у других работников.
- Включите в повестку дня профсоюза право на безопасные и достойные условия труда.
- Требуйте страхования и компенсации.
- Помните, что обеспечение безопасных условий труда – обязанность работодателя и правительства. Иметь такую безопасность – это право трудящихся. Работник не должен стоять перед выбором между занятостью, заработной платой и обеспечением собственной безопасности.

### Право отказаться от работы

Работники часто оказываются под давлением, ставящим их в такую ситуацию, которую они считают опасной. Они боятся потерять в зарплате или даже работу. Каждый день работники транспорта оказываются перед таким выбором – согласиться на работу в опасных условиях или постараться избежать опасности, но получить взыскание. Работник не должен стоять перед таким выбором.

Профсоюзы должны предпринимать коллективные действия, чтобы не допускать такие ситуации. Они должны быть убеждены в том, что работодатели и правительства их слышат и понимают, что рабочие не будут вечно платить дорогую цену и работать в опасных условиях тогда, когда опасность можно устранить. Жизненно важной защитной мерой является право на организацию и осуществление действий, направленных на то, чтобы добиться требуемого.

Работников продолжают заставлять работать в условиях, являющихся опасными, когда известны, но не используются меры защиты. Таким образом, одна из целей борьбы – право на отказ от работы в такой ситуации. И применять это право имеет смысл только тогда, когда оно не приведет к последующему наказанию, то есть будет использоваться без угроз, обвинений, дисциплинарных мер, потери заработной платы, увольнений и без каких-либо опасений стать объектом таких мер.

Работники должны обладать всевозможными средствами защиты, чтобы минимизировать опасность. Работники должны обладать правом отказаться от работы, если все эти средства не используются. Работники должны получить все необходимое лечение и компенсацию в случае, если они понесли какой-либо ущерб в результате насилия, связанного с их рабочим местом. Ни один работник не должен стоять перед выбором между незащищенными от опасности условиями труда и получением взыскания, если он стремится защитить себя.

Это право должно быть заложено в закон и инструкции, оно должно присутствовать в соглашениях с администрацией и должно действовать и соблюдаться.



## 4. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ РАБОТА И ПРОВЕДЕНИЕ КАМПАНИЙ ЗА ПРЕКРАЩЕНИЕ НАСИЛИЯ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Что могут сделать профсоюзы в своей борьбе с насилием на рабочем месте? Свою роль в этой борьбе должны сыграть структуры, отвечающие за охрану и гигиену труда. Ниже перечислены некоторые идеи о том, что могут сделать эти структуры. Данные предложения составлены на основе изучения того, чего добились трудящиеся различных стран. Имеются и другие возможности. В некоторых местах наилучшие возможности могут различаться. Может оказаться, что существующие структуры и процессы коллективных переговоров уже находятся в достаточно хорошем состоянии. Однако иногда может быть полезным отметить роль охраны и гигиены труда применительно к конкретной работе.

- **Отдельные работники и группа работников:** с защищенным правом отказаться от опасной работы. Когда вы работаете в одиночку, то являетесь своим собственным профсоюзным организатором. Опасная ситуация может возникнуть непосредственно с вами. Значит, вы должны обладать информацией и правом принятия решения о защите себя без последующего взыскания.
- **Инспектор по охране и гигиене труда:** полностью подготовленный и обладающий правом устанавливать опасности и защитные меры. Должен быть также кто-то, способный немедленно прибыть, когда возникнет проблема, чтобы оказать помощь, проконсультировать и обеспечить защиту. Это инспектор по охране и гигиене труда. Также это может быть профсоюзный организатор, который выполняет и эту работу. Но это очень специфичная роль, и потому необходимо, чтобы человек обладал требуемой квалификацией.
- **Комитет по охране и гигиене труда:** с правом устанавливать опасности и одобрять решения. Часто работники сталкиваются с аналогичными проблемами, связанными с насилием. В таких случаях необходимо принимать более широкие решения и меры, охватывающие многочисленные рабочие места или всю компанию, что может быть частью борьбы в целой отрасли или нескольких отраслях. Комитет по охране и гигиене труда, состоящий из Инспекторов по охране и гигиене труда, может выполнять такую работу, но только если он будет обладать реальными полномочиями и только тогда, когда администрация, охотно или неохотно, выполняет свои обязательства по ведению переговоров о проблемах охраны и гигиены труда.
- **Ведомство по охране и гигиене труда:** оно может внедрять защитные меры и наказывать работодателей. Этот орган расположен вне предприятия. Он состоит из представителей различных сторон и может проводить различные исследования, собирать информацию и разрабатывать проекты инструкций. Люди, работающие в этом органе, должны получить одобрение профсоюза и пользоваться его доверием.

Эти структуры и их работа могут быть успешными только при следующих условиях:

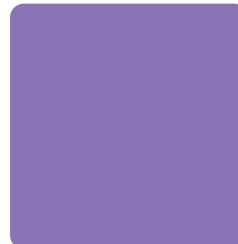
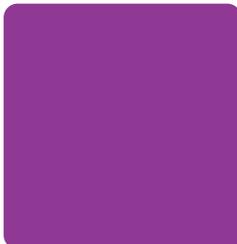
- они опираются на прочные демократические профсоюзы;
- они пользуются поддержкой работодателей, зафиксированной в официальных соглашениях;
- их работа отражается в инструкциях, в которых подробно излагаются конкретные предупредительные и защитные меры;
- они проводят в жизнь свои решения через защищающее трудящихся законодательство, в котором подробно излагаются ответственность работодателей, их обязанность участвовать в переговорах и выполнять меры по охране и гигиене труда.

Некоторые работодатели утверждают, что имеет место переизбыток регулирования. Или они объясняют, что заинтересованы в охране и гигиене труда, но поскольку нет закона, то все работодатели не обязаны выполнять рекомендации по охране и гигиене труда. Иногда правительства заявляют, что они заинтересованы в охране и гигиене труда, но эти проблемы следует оставить работодателям. Между тем, ситуация становится все хуже, а принятые решения не выполняются. Ответственность за безопасность работников не следует легко перекидывать с одного на другого. Охрана и гигиена труда – это проблемы профсоюзов, поскольку работники с ними сталкиваются каждый день. Только основываясь на прочных профсоюзах, мы сможем мощно двигаться вперед в борьбе с боссами и правительствами.

## **Проведение кампаний с другими организациями**

Организуйте мероприятия по поддержке кампаний, проводимых другими работниками транспорта.

- Кампании работников автомобильного транспорта и железнодорожников МФТ;
- Международный женский день;
- Международный день памяти трудящихся;
- Другие кампании, организуемые различными профсоюзными и рабочими организациями;
- Группы поддержки общественности.



## 5. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ НАСТОЯЩЕЙ БРОШЮРЫ

Здесь высказаны некоторые соображения по поводу того, как бы вы могли использовать настоящую брошюру. Для того чтобы использовать настоящую брошюру максимально эффективно, вы должны рассматривать ее в качестве руководства к действию. Как она может повысить нашу осведомленность и помочь нам собрать больше информации относительно насилия на рабочем месте? Как она может помочь нам организовать и мобилизовать трудящихся для решения этой проблемы? Мы можем использовать настоящую брошюру совместно с другими работниками и/или членами профсоюза. Мы также можем использовать настоящую брошюру для самих себя.

### Для исследования и сбора информации

- МФТ нуждается в получении большего объема информации об опыте, связанном с насилием на рабочем месте, который накоплен работниками транспорта. Эта информация может углубить наше понимание данной проблемы. И эта информация может быть использована для поиска решения наших задач и выработки стратегии проведения кампании против насилия на рабочем месте. В главе 6 представлены схемы проведения двух различных семинаров по сбору дополнительной информации и планированию действий. Вы можете провести такие семинары с малыми или большими группами сотрудников.
- Или вы можете использовать имеющиеся в главе 6 наводящие вопросы, чтобы собрать у работников подробную информацию, касающуюся их опыта столкновения с насилием на рабочем месте. Поговорите с сотрудниками во время работы или во время перерыва для отдыха. Запишите подробности всех услышанных случаев. Доложите об этих случаях своему профсоюзному организатору либо направьте ему или профсоюзному представителю и в МФТ информацию по почте.

### Для проведения кампании

- Полученная от работников информация относительно насилия на рабочем месте может помочь нам организовать мощную кампанию. Важно, чтобы мы привлекли к планированию кампании всех имеющих отношение к проблеме людей – работников, профсоюзных организаторов и профсоюзных лидеров. Вы можете использовать настоящую брошюру, чтобы расширить осведомленность о проблеме насилия на рабочем месте в процессе кампании. Это необходимо как для работников транспорта, так и для широкой общественности. Кампанию можно планировать на производственных собраниях на рабочих местах, на профсоюзных собраниях или на специальных семинарах по планированию мероприятий. Обсудите:

- **Какие главные проблемы, связанные с насилием на рабочем месте, оказывают наиболее глубокое влияние на многих людей?**
- **Какими должны быть задачи кампании, чтобы обеспечить решение этих проблем?**
- **Кто должен быть целью кампании – работодатель или правительственная организация?**
- **Какие главные действия должны быть реализованы в рамках кампании?**
- **Каким образом работники должны быть вовлечены в кампанию?**
- **Кого мы могли бы привлечь, чтобы они оказали поддержку кампании, например среди общественности?**

### Для коллективных переговоров

- В главе 4 делается акцент на мерах по предупреждению насилия на рабочем месте и по защите работников транспорта. Здесь также указаны меры по оказанию помощи и компенсации, которые должны выплачиваться работникам, ставшим жертвами насилия. У ваших работников или членов вашего профсоюза могут быть другие предложения. Эти решения должны быть одобрены на коллективных переговорах с участием работодателей. Используйте настоящую брошюру во время обсуждений со своим профсоюзным организатором, на профсоюзных собраниях или во время проведения коллективных переговоров для предложения статей или требований в свои коллективные договоры, касающихся насилия на рабочем месте.

## Для организационной работы и совершенствования структуры

→ В главе 4 содержится информация о структурах, ответственных за охрану и гигиену труда. Многие рабочие места на транспорте и профсоюзы не имеют таких структур. Прочтите в брошюре о том, какими могут быть эти структуры. Обсудите на рабочем месте, на профсоюзном собрании или со знакомыми коллегами:

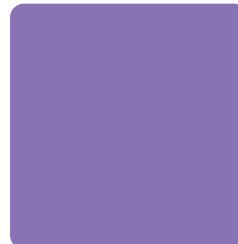
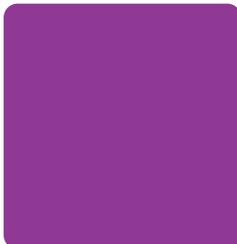
- **Какие структуры охраны и гигиены труда мы хотели бы иметь на рабочем месте?**
- **Каким образом можно создать эти структуры?**
- **С какими проблемами мы можем столкнуться, создавая эти структуры?**
- **Каким образом мы можем разрешить эти проблемы?**
- **Пример положений, предназначенных для того, чтобы включить их в коллективных договор.**
- **«Работодатель обязуется предоставить безопасные и здоровые рабочие места для персонала, обеспечить безопасность клиентов, посетителей и потребителей. Работодатель предпримет все меры, которые можно реально осуществить, чтобы обеспечить безопасность работников в процессе выполнения ими своих обязанностей...»**

## Для обучения

→ Если вы один читаете настоящую брошюру, то постарайтесь затем провести личные беседы с другими работниками транспорта. Выясните, что они знают о насилии на рабочем месте, расскажите им о настоящей брошюре и о том, что вы из нее узнали об обсуждаемой проблеме.

→ Группы работников транспорта могут собираться на рабочем месте или в других местах, читать брошюру и обсуждать ее содержание. Где бы ни собрались работники, вы можете использовать эту возможность, чтобы изучить проблему и обменяться опытом с работниками автобусных парков, заправочных станций, стоянок такси, железнодорожных станций или столовых. Каждая такая дискуссия может быть посвящена содержанию различных глав, а также вы можете прочитать всю брошюру. Попросите добровольцев почитать ее вслух. После прочтения главы обсудите такие вопросы:

- **Какую пользу мы можем вынести из информации, содержащейся в брошюре?**
  - **Наш жизненный опыт и проблемы, с которыми мы сталкивались, аналогичны и/или отличаются от тех, что изложены в брошюре?**
  - **Что мы можем сделать для того, чтобы разрешить проблему насилия на рабочем месте?**
- Ваш профсоюз мог бы провести семинар по насилию на рабочем месте, на различных занятиях которого использовалась бы информация из брошюры. Если у вас имеется профсоюзный активист-инструктор, то он мог бы составить конспект каждой главы брошюры. Участвующие в семинаре работники могли бы добровольно подготовить доклады по различным темам, изложенным в брошюре, и зачитать их на семинаре.



## 6. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ РАБОТА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Работники транспорта могут достичь многого, работая совместно по разрешению различных проблем. Ниже приведены несколько возможных схем профсоюзных семинаров, посвященных насилию на рабочем месте и путям улучшения ситуации.

### Семинар 1. Небольшое собрание по рассмотрению проблем рабочего места

Этот семинар может быть в разумной степени неофициальным. Он может концентрировать внимание на вашей рабочей зоне, вашем предприятии или на проблеме, с которой сталкиваются некоторые из ваших работников. Вам не требуется многочисленная аудитория.

**Вводное занятие:** Примечание. Важно, чтобы хотя бы один человек был ответственным за проведение семинара и ведение записей. Если в семинаре участвуют много людей и он проходит в официальной обстановке, то полезно было бы выбрать председателя и секретаря.

Председатель кратко объясняет, почему были созваны семинар или собрание и какие перед ним ставятся задачи. Если это необходимо, то для достижения согласия может быть проведена дискуссия.

**Занятие 2.** Вы определили задачу собрания. Теперь можно представить рассматриваемые проблемы. (Глава 1 поможет классифицировать проблемы.)

Это может быть сделано в процессе индивидуальных бесед, в рамках малых групп или в общей группе работников. Председатель должен быть уверен в том, что каждый имел возможность высказать свое мнение.

Пример. С какими случаями насилия вы сталкивались или о каких случаях насилия вы слышали от других работников транспорта? Кто или что вызывает беспокойство? Руководитель, другой работник, бригада, отсутствие безопасности или защиты, работа в одиночку и т. п.

**Занятие 3.** Вы установили все проблемы, вызывающие беспокойство. Теперь можно обсудить варианты путей устранения причин возникновения ситуаций, связанных с насилием (главы 2 и 3 могут помочь выявить эти варианты).

- **Какие еще варианты вы можете предложить, исходя из своего опыта?**
- **Какие проблемы связаны с реализацией ваших предложений?**
- **Каким образом могут быть преодолены эти проблемы?**

**Занятие 4.** Вы определяете, какая группа могла бы работать над преодолением выявленных проблем. (Глава 4 может помочь вам, однако часто вам требуется установить свои местные возможности и те силы, которые вас поддержат.)

Обсудите между собой, каким образом ваша кампания может преодолеть проблемы, выявленные вашей группой. Целью должно быть исключение насилия на рабочем месте, но как вы начнете этот процесс?

Обдумайте цели вашей кампании, действия, которые будут предприняты, меры, направленные на привлечение работников, и необходимость обратиться к общественности за поддержкой.

Запишите свои решения. Убедитесь в том, что все жалобы доходят до работодателя. Большое значение имеет поддержка со стороны соответствующего профсоюза. Пожалуйста, сообщите все это в МФТ. (Как это сделать, смотри на последней странице.)

### Семинар 2. Ваше рабочее место и защита работников путем проведения массовых кампаний

Этот семинар может организовать профсоюз или группа работников, занятых на конкретном рабочем месте или работающих у одного работодателя. Если у вас есть освобожденный профсоюзный

работник, то используйте его, чтобы организовать семинар. Если такого работника у вас нет, то выберите из своей среды человека, способного выполнить такую работу.

Если семинар проводится в рабочее время, то договоритесь с работодателем, чтобы он выделил соответствующее место для собрания и оплачиваемое время. Вы можете рассмотреть возможность пригласить на короткое время работодателя, чтобы он проинформировал работников о том, что намерен сделать для борьбы с насилием на рабочем месте.

### **Вводное обсуждение.**

Руководитель семинара начинает обсуждение кратким объяснением того, почему проводится семинар и какие результаты следует ожидать от него. Работники могут иметь свое собственное мнение относительно того, какими должны быть результаты, и потому может потребоваться их обсуждение и согласование.

На семинаре такого типа вы обсуждаете ситуацию на своем рабочем месте. Темы обсуждения могут включать в себя:

- **Масштабы и причины насилия на вашем рабочем месте, а также то, что вы можете совместно сделать для повышения вашей безопасности.**
- **Случаи насилия на конкретном рабочем месте. Рассмотрение проблемы и того, как повысить безопасность работника.**
- **Работодатель согласен с тем, что насилие является неприемлемым, и нам необходимо предложить меры совершенствования работы, направленные на защиту рабочего места.**
- **Городские власти не регулируют общественный транспорт или не стремятся ввести регулирование, направленное на защиту работников.**

Примечание. Необходимо выбрать человека, который протоколировал бы важные комментарии и согласовывал бы принятые решения.

### **Второе занятие. Сбор информации у участников**

Если это соответствует согласованным целям, то второе занятие можно посвятить сбору информации и фактов. Вы, возможно, слышали о проблемах, однако вам необходимо выяснить, насколько они соответствуют действительности.

Если на семинаре присутствуют работники разных профессий (например, машинисты, водители, билетные кассиры и продавцы), то для работы в этой части семинара вы можете разделить их на группы по признаку профессии или по месту работы. И снова кто-то должен вести протокол и составлять отчет. В обсуждение должны быть включены следующие вопросы:

- **С какими наиболее опасными ситуациями вы сталкивались?**
- **Каковы примеры насилия, с которым сталкивалось большинство из нас?**
- **Каковы примеры насилия, с которым мы сталкиваемся чаще всего?**
- **Что обещал сделать работодатель, но не сделал, или что, по нашему мнению, работодатель должен сделать?**
- **Что власти (полиция, отдел труда, ответственный за охрану и гигиену труда, работники местного или центрального правительства) не провели в жизнь или не сделали?**

### **Третье занятие. Планирование своей кампании**

На основе информации, собранной на предыдущих занятиях, группа должна обсудить, какие коллективные действия следует предпринять для поиска решения проблем. Что будет представлять собой ваша кампания и кто или что будет помогать вам? Если вы намерены начать кампанию, то вам нужны сторонники.

Вам следует рассмотреть, что необходимо сделать до окончания ваших коллективных действий, когда и кем.

- **Поддержит ли большинство работников ваши мероприятия?**
- **Как вы намерены обсудить вашу кампанию с другими работниками и получить их поддержку?**
- **Есть ли другие группы или профсоюзы, которые вас поддержат?**
- **Проведет ли ваша центральная профсоюзная организация общую кампанию в вашу поддержку?**
- **Имеются ли женские общественные организации, организации пассажиров общественного транспорта или местные политические группы, у которых вы можете получить поддержку?**
- **Имеются ли у вас письменные инструкции или соглашения по вопросам охраны и гигиены труда с вашим работодателем?**
- **Что по этому поводу говорят законы вашей страны и распоряжения муниципальных властей?**

Ваша кампания должна быть направлена на обеспечение защиты всех трудящихся, однако, возможно, вам следует начать с самых неотложных ситуаций.

#### **Четвертое занятие. Введение в действие**

Итак, вы считаете, что ваша кампания – это наилучший путь достижения ваших целей. Кто будет ее проводить, как и когда? Кампания должна быть построена на коллективных действиях даже тогда, когда различные люди ответственны за различные ее части. До того как закроется ваш семинар, должны быть согласованы те задачи, которые должны быть выполнены, и назначены люди, которые будут их выполнять. Если организация кампании и все дела останутся за вашими лидерами, то наш опыт подсказывает, что вам трудно будет добиться успеха. Если же работа будет распределена между большой группой людей в соответствии с их способностями и возможностями, то кампания, скорее всего, добьется большего.

И снова, пожалуйста, сообщите о ваших делах в МФТ.

#### **Наводящие вопросы**

Ведите протокол, задавайте правильные вопросы, собирайте свидетельства.

- **Какую работу вы выполняете? (Например, «Я билетный кассир»)**
- **Что вы чувствуете, сталкиваясь с насилием?**
- **Что на самом деле произошло? (Какого вида насилие, опишите его)**
- **Кто совершал насилие? (Например, безбилетный пассажир)**
- **Где и когда это случилось? (Например, на выходе со станции, поздно ночью)**
- **Были ли вы в достаточной степени защищены? (Например, «Нет, там не было барьеров или защитного экрана, было плохое освещение»)**
- **Доложили ли вы о случае насилия? Кому? (Например, «Да, инспектору, на следующий день»)**
- **Были ли предприняты какие-либо меры после вашего доклада? (Например, «Нет, все осталось по-прежнему»)**
- **Испытываете ли вы беспокойство по поводу того, что такой случай насилия может случиться еще не один раз?**
- **Какие меры способствовали бы предупреждению таких случаев или защитили бы вас и других работников при повторении таких случаев? (Например, «Иногда там присутствует вооруженный охранник, но его не бывает поздно ночью»)**
- **Какие меры вы предпринимаете для собственной защиты в таких ситуациях? (Например, «Я просто пропускаю безбилетного пассажира»)**
- **Какие меры принимают работники для того, чтобы такие случаи не происходили? («Мы стараемся работать вдвоем на одном выходе, вместо того чтобы работать по одному на двух выходах»)**

**Обеспечьте направление этого протокола профсоюзу в качестве свидетельства поддержки его кампаний.**

## ПОЛЕЗНЫЕ РЕСУРСЫ

Чтобы получить более подробную информацию по проблеме, пожалуйста, обращайтесь на сайт:

[www.ilo-mirror.cornell.edu/public/english/protection/safework/violence/index.htm](http://www.ilo-mirror.cornell.edu/public/english/protection/safework/violence/index.htm)

Полезное руководство по насилию на рабочем месте с общей информацией по этой проблеме

[www1.umn.edu/humanrts/svaw/harassment/explore/1whatis.htm](http://www1.umn.edu/humanrts/svaw/harassment/explore/1whatis.htm)

Ресурс, посвященный сексуальным домогательствам, формулирующий проблему и предлагающий пути ее решения

[www.usda.gov/news/pubs/violence/wpv.htm](http://www.usda.gov/news/pubs/violence/wpv.htm)

Руководство по проблеме насилия на рабочем месте

[www.caw.ca/en/services-departments-women.htm](http://www.caw.ca/en/services-departments-women.htm)

Новости и консультации по проблемам женщин профсоюза Canadian Auto Workers, включая раздел, посвященный насилию.

[www.itfglobal.org/infocentre/pubs.cfm/detail/7402](http://www.itfglobal.org/infocentre/pubs.cfm/detail/7402)

Женщины на пути к... безопасным для жизни и здоровья условиям труда

## КОНТАКТЫ

Эта брошюра содержит информацию и предложения. Все, что нужно для реализации на практике силы ее воздействия, находится в руках работников транспорта. Борьба за ликвидацию связанного с работой насилия может завершиться успехом только тогда, когда будут организованы и мобилизованы работники транспорта.

Для того чтобы сделать эту брошюру еще более эффективной в борьбе с насилием, нам необходимо получить еще больше информации:

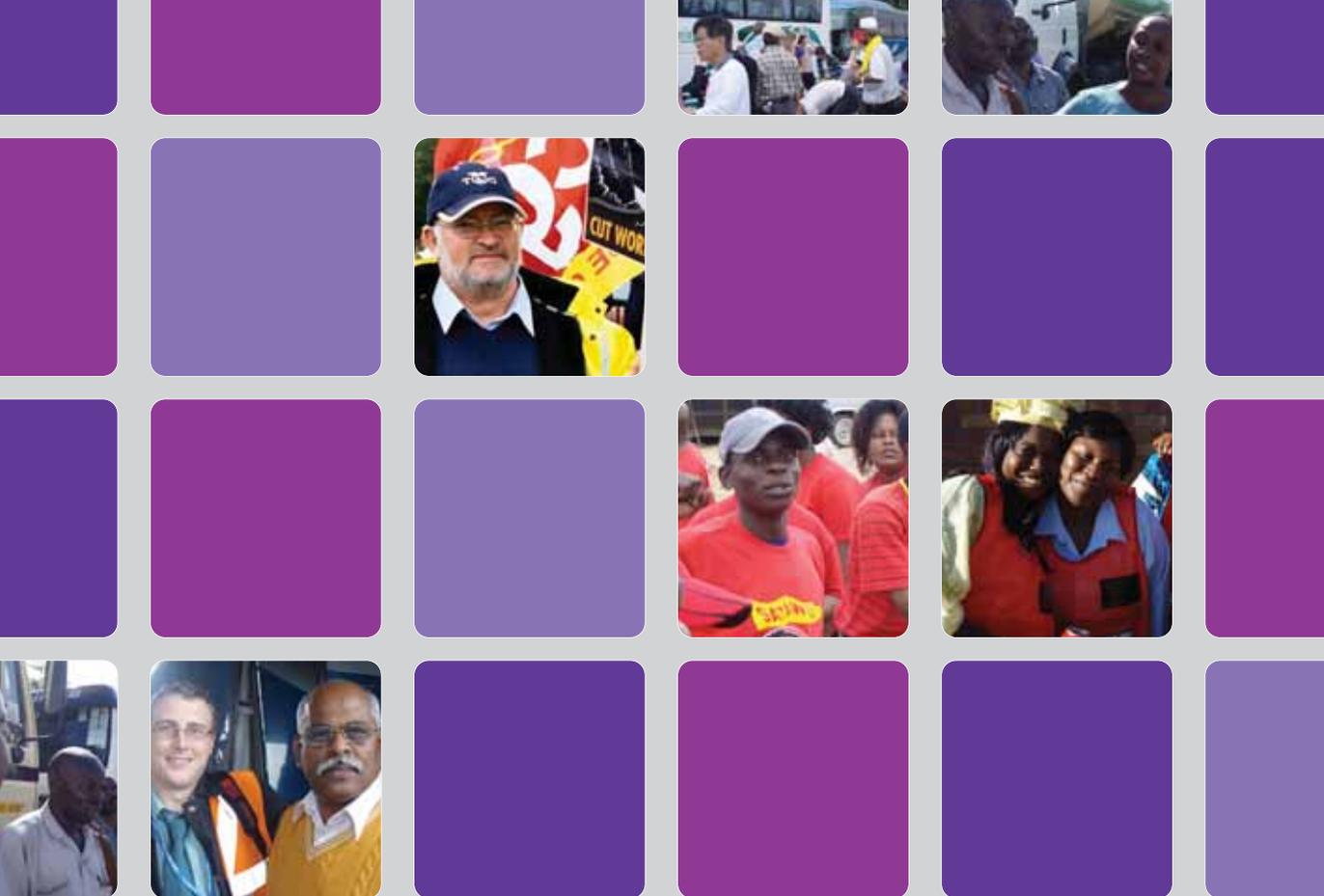
- С какими опасностями действительно сталкиваются работники?
- Какие решения были разработаны?
- Как профсоюзы заключают соглашения с работодателями?

Пожалуйста, направляйте подробную информацию в МФТ

Inland Transport Sections (Секции работников внутреннего транспорта), ITF House, 49-60 Borough Road, London SE1 1DR

Email [mail@itf.org.uk](mailto:mail@itf.org.uk)

[www.itfglobal.org/urban-transport/NoToViolence](http://www.itfglobal.org/urban-transport/NoToViolence)



МЕЖДУНАРОДНАЯ ФЕДЕРАЦИЯ ТРАНСПОРТНИКОВ  
49-60 Borough Road London SE1 1DR, UK

тел: +44 (0)20 7403 2733  
Факс: +44 (0)20 7357 7871



Web-сайт: [www.itfglobal.org](http://www.itfglobal.org)

ISBN: 1-904676-31-6

