

Коллективные действия в интересах неформальных работников



Создание объединений в неформальном
секторе: пособие для организаторов

Выпуск

6

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

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

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

Фото на обложке: Крис Боннер

Дизайн и макет: Джулиан Лакхэм, (Luckham Creative)

Издатель: СтритНет Интернешнл и WIEGO

www.streetnet.org.za

www.wiego.org

Содержание

Общие сведения:

Создание объединений в неформальном секторе:

Пособие для организаторов iii

Аспекты проблемы и вызовы:

Неформальные работники в различных отраслях v

1. Введение

Содержание пособия 1

Коллективные действия – возможности и препятствия
для неформальных работников 1

2. Коллективные действия и организатор 3

Роли организаторов 3

3. Формы коллективных действий 5

Женщины и коллективные действия 8

4. Подготовка к коллективным действиям 9

Этап 1: Разработка стратегии 10

Этап 2: Разработка конкретных планов подготовки 13

Этап 3: Планирование стратегии гласности 15

Этап 4: Формирование альянсов и поддержки 18

Этап 5: Завершение приготовлений **Error! Bookmark not defined.**

5. Проведение действия 21

Этап 6: Проведите действие 21

Этап 7: Оцените действие 25

Учебные мероприятия 26

Литература и источники 29

Благодарность

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

Фотоматериалы

Обложка: Крис Боннер: Марш домашних работников в Таиланде

Общие сведения: Мелани Сэмсон: Сборщики мусора на мусорной свалке, Южная Африка

1. СтритНет: Торговцы протестуют против вытеснения, Южная Африка

2. Ана Паола Куэва Наварро: неформальные работники, Мексика

3. ККРКР (Профсоюз сборщиков мусора): Изображение слета, Индия

4. Фабиана Гуларт: Марш сборщиков мусора против приватизации, Бразилия.



Общие сведения

Создание объединений в неформальном секторе: Пособие для организаторов

Пособия

Серия состоит из шести пособий:

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

Цели

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

Работа с пособиями

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

Способы использования пособий:

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

Три основных организационных принципа

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

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

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

Аспекты проблемы: Неформальные работники в различных отраслях

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

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



1. Введение

Содержание пособия

В данном пособии можно найти информацию о разнообразных действиях, в которых неформальные работники могут коллективно участвовать для оказания давления для выполнения своих требований и привлечения внимания к своей ситуации. Вы найдете примеры опыта различных организаций, в различных отраслях и странах, как с участием женщин, так и мужчин. Пособие дает практические идеи, каким образом можно придумать стратегию, спланировать и подготовиться к действию. Пособие рассматривает мобилизацию членов, построение альянсов и обнародование действия. В конце пособия можно найти учебные упражнения, которые можно использовать в ходе обсуждения и семинаров и которые способствуют укреплению демократических принципов управления и организационной практики.

Коллективные действия – возможности и препятствия для неформальных работников

Возможности

Коллективное действие – это ключевое оружие в борьбе за права и справедливость. Это важное оружие для неформальных работников. Действуя

вместе, неформальные работники могут привлечь внимание властей, работодателей и публики к своим требованиям. Если неформальные работники привлекают стратегию в коллективном действии, поддержанную широкой гласностью, они могут вынудить к уступкам власти и работодателей, завоевать публичную поддержку и продемонстрировать силу и важность неформальных работников и работы, которую они выполняют.



Определение

Коллективное действие

Любая форма совместного действия, предпринятая группой работников с намерением оказать давление на власти, принимающие решения, либо согласиться на их требования немедленно, или в перспективе как часть долгосрочной стратегии.

Препятствия

Так как у большинства групп неформальных работников нет права на проведение переговоров или доступа к формальному механизму решения споров, коллективное действие является единственным средством сделать так, чтобы их голоса и требования были услышаны. Даже в случае успешных переговоров с властями им часто нужно подкрепить переговоры или возобновить неудавшиеся переговоры, используя коллективные действия.

Однако коллективные действия могут быть рискованными для неформальных работников. В отличие от работников формального сектора, которые могут организовать забастовку, пользуясь защитой трудового права, неформальные работники обычно не пользуются этой защитой. Когда они начинают действовать, они подвергаются дальнейшему притеснению и запугиванию со стороны полиции, властей и/или работодателей. С другой стороны, властные структуры могут игнорировать их действия. В отличие от формального сектора, переговорная позиция многих групп неформальных работников или их прямая возможность «задеть» соперника не очень сильна. Многие группы не могут использовать забастовку в качестве оружия. Они должны найти альтернативные формы действий, которые будут адекватны в данной ситуации, но в то же время будут эффективными.

" Большая борьба приносит большую победу; малая борьба приносит малую пользу; если не бороться, не получишь ничего".

(Поговорка китайского работника – благодарность CAW)



2. Коллективные действия и организатор

Когда на повестку дня выносятся коллективные действия, организаторы в неформальной экономике должны проявить гибкость, быстроту мышления, оперативность и творческий подход. Различные обстоятельства требуют различных действий.

Роли организаторов

Если действие запланировано

Если действие запланировано заранее, нужно оказать поддержку лидерам и работникам путем:

- Анализа потенциальных рисков и выгоды от предпринимаемого действия
- Разработки творческих и адекватных стратегий
- Проведения необходимой подготовки для успешного и безопасного проведения акции
- Обеспечения полного участия всех членов и демократического процесса принятия решений
- Обеспечения непрерывного обучения, поощрения, технической поддержки и контроля

Если действие происходит стихийно

Если члены предпринимают «стихийные» действия для защиты себя от вытеснения, притеснения и жестокости полиции и властей, покажите свою руководящую силу. Возьмите на себя роль:

- миротворца
- арбитра или посредника
- переговорщика
- активного лидера
- защитника интересов других
- сочувствующего
- публициста
- советника и наставника

Если действие затруднено

Такая ситуация может возникнуть в том случае, если работники живут/работают в семьях своих работодателей изолировано друг от друга; если у работников нет опыта или они боятся властей, работодателей или своих партнеров; в случае работников-мигрантов – особенно если у них нет документов – а также в случае женщин, ограниченных в передвижениях в силу религиозной принадлежности. Поддержите своих членов посредством:

- Обучения и передачи информации о коллективных действиях
- Формирования у них уверенности и солидарности
- Мобилизации работников и сообщества
- «Технологической» и практической помощи
- Творческого поиска альтернатив



3. Формы коллективных действий

Организаторы в неформальной экономике должны иметь много информации и идей о различных формах коллективного действия. Где и как неформальные работники успешно провели коллективное действие, а где менее успешно? Каков опыт в вашей отрасли? Какие уроки можно извлечь из опыта других работников? Используйте эту информацию, чтобы помочь работникам на основе творческого переосмысления различных вариантов выработать стратегию, позволяющую настоять на своих требованиях.

Работники различных профессий предпринимают действия в соответствии с обстоятельствами. Некоторые наиболее общие формы коллективного действия, используемого работниками, перечислены ниже.



Опыт: Формы коллективного действия: краткое изложение в профессиональном разрезе

Торговцы:	Бойкоты рыночных и местных налогов; новых мест торговли Марши к офисам властей Митинги
Водители такси:	Забастовки Блокировка дорог Бойкоты новых расценок за услуги такси
Надомные работники:	Демонстрации (с другими работниками, например, на 1 Мая) демонстрации – транспаранты
Домашние работники:	Демонстрации – транспаранты Марши Митинги Петиции
Сборщики мусора:	Митинги «Театр» Марши Демонстрации
Работницы секс-индустрии:	Демонстрации Марши
Временные/сезонные работники:	Забастовки Марши



СОВЕТ: Создайте свою собственную коллекцию коллективных действий неформальных работников. Такая инвентаризация идей поможет вам действовать в будущем.



Опыт: Неформальные работники организуют коллективное действие

Митинг сборщиков мусора на велосипедах: Индия

Во Всемирный день экологии сборщики мусора Дели приняли участие в велосипедном ралли, чтобы подчеркнуть влияние, которое оказала на них приватизация переработки мусора. Они также направили меморандум на имя мэра с требованием прав на переработку мусора. «Если ранее сборщики мусора были неотъемлемой частью цикла переработки мусора, то после его приватизации MCD (Муниципальной корпорацией Дели) они были полностью выброшены из него. Не имея других источников существования, они все больше приближаются к положению изгоев».

(Газета «Hindu», 5 июня 2007 г.; Chintan Environmental Research & Action Group)

Демонстрация плакатов: домашние работники в Южной Африке

"Пленники в своих собственных домах"

«За вечерний труд – сверхурочную плату! У всех есть право на отдых»

Южноафриканский Союз надомных работников и Союз объединенных работников (SADSAWU) провели мирную демонстрацию протеста в Кейптауне. Работники несли плакаты с лозунгами, пример которых приведен выше. Они привлекли внимание к длительному режиму работы, недостойным условиям труда и низким заработкам. Их плакаты отражали оскорбления со стороны работодателей, такие как недостаточная оплата или отсутствие безопасности. Такие мероприятия планируется проводить и дальше.

(Газета «Cape Times», 23 июня 2006 г.)

Филиппины: Забастовка водителей такси за увеличение оплаты труда

В 2004 г. профсоюзы транспортников, объединяющие неформальных водителей такси, развернули вместе национальную забастовку. Они требовали, чтобы правительство повысило минимальную оплату на 50 процентов в связи с возросшими ценами на бензин и масло. К 14:00 Министерство транспорта признало требованиям забастовщиков.

(Международная федерация транспортных работников, (ITF, 2006 г.). Объединение неформальных транспортных работников. Глобальный исследовательский проект (Обзорный доклад)

Кения: Бойкот пошлин уличными торговцами

Уличные торговцы в Найроби оказали давление на городской совет, не выплачивая налоги в течение двух недель. Совет согласился обеспечить их санитарными удобствами и водой при помощи провинциальных властей.

(Новости StrumNet)

Таиланд: Марш протеста против работы по контракту

В Таиланде более чем 1000 работников провели марш протеста напротив Дома Правительства, требуя положить конец контрактной системе и внести изменения в новый Закон о защите труда. Работники завершили свой протест символическим сожжением Закона о труде. У ворот Дома правительства они предъявили свою петицию Премьер-министру с призывом отменить контрактную систему труда. Хотя марш протеста был мирным, работники обещали устроить более масштабные акции протеста, если правительство будет игнорировать их требования и жалобы.

(Альянс демократических профсоюзов, Пресс-релиз, 2005 г.)

Бенин: Блокада водителей мотоциклетных такси

Synazeb (профсоюз водителей мотоциклетных такси) провел марш и блокировку дорог после того как бандиты убили одного из членов профсоюза. Никто из водителей не работал. Дороги были блокированы на два часа. Силы безопасности были вынуждены вести переговоры с профсоюзом. Они пошли навстречу просьбам профсоюза устроить мотоциклетный парк. «Это стало успешной акцией, принимая во внимание, что власти не часто идут на уступки, особенно в отношении водителей мотоциклетных такси».

(Доклад МФТР)

Женщины и коллективные действия

Женщинам в неформальном секторе иногда трудно организовывать акции в силу скрытости их рабочих мест, слабых переговорных позиций, а также культурных, религиозных и социальных причин. Но это не означает, что женщины менее активны и отважны, чем их коллеги–мужчины. Наоборот, во многих случаях оказывалось, что женщины проявили себя сильнее и решительнее мужчин. Если они предпочитают не идти на конфронтацию, они часто изобретают энергичные коллективные действия для удовлетворения своих требований.

Нужно учитывать и использовать силу и творческий подход женщин-членов профсоюза.

- Обеспечьте женщинам возможность руководить.
- Привлекайте женщин к разработке планов.
- Слушайте женщин и уважайте их идеи.
- Привлекайте женщин к действиям, которые их устраивают.
- Выбирайте подходящее время и место для проведения собраний и акций.



Опыт:

Влияние женщин

Женщины-сборщицы мусора в Индии проявили оригинальность

Члены ККРКР (профсоюза сборщиков мусора, в основном, женщин) провели общественный митинг с требованием к муниципалитету выпустить удостоверения личности. Они держали при себе рабочие инструменты (мешки, корзинки, и коляски). На другом митинге они надели черные мешки себе на голову, как будто перед казнью через повешение. Перед собой они несли портрет женщины с петлей вокруг ее шеи и словами: «Если вы не можете обеспечить нам защиту закона, то можете сразу отправить нас на виселицу!».

(П. Чикармане, Л. Нарайян. Создание объединений неорганизованных работников. Исследование на примере «Кагад Каш Патра Каштакари Паншайят» (профсоюза сборщиков мусора))

Китай: Женщины-мигранты убедили мужчин действовать

«Мужчины отказывались до тех пор, пока женщины, собравшись в общежитиях большой толпой, не стали кричать на мужчин, ругая за бесполезность и убеждая действовать так же отважно, как выступили работники в Синьлае (во время забастовки). Крики и брань заставили мужчин собраться с духом, и они, покинув свои общежития, собрались на игровом поле. Это положило начало борьбе».

(Комитет женщин Азии, CAW, 2007 г., Женщины – рабочие мигранты в условиях китайского социального апартеида.)

Гвинея: Рыночные торговки поддержали общую забастовку

"В недавней забастовке в Гвинее решающим фактором успеха стали женщины, работающие на рынке – требования забастовщиков были приняты».

(МКС, Доклад на Международной конференции по организации в неформальной экономике, Гана, 2006 г.)

4. Подготовка к коллективным действиям

Коллективное действие: обзор

1. Определите стратегию

<p>Необходимость</p> <ul style="list-style-type: none"> * Определите необходимость в действии * Принципиальное решение 	▶	<p>Задачи</p> <ul style="list-style-type: none"> * Поясните неотложные задачи * Поясните, как это сочетается с долговременными задачами 	▶	<p>Стратегия</p> <ul style="list-style-type: none"> * Оцените обстановку, готовность членов и организации * Примите решение и разработайте общую стратегию
---	---	--	---	---

2. Составьте конкретные планы подготовки

<p>План действий</p> <ul style="list-style-type: none"> * Спланируйте все детали * Используйте тактику * Стратегия гласности 	▶	<p>Практические аспекты</p> <ul style="list-style-type: none"> * Найдите ресурсы * Организуйте транспорт, прессу, разрешения, средства коммуникации, встречи и т.д. 	▶	<p>Люди</p> <ul style="list-style-type: none"> * Заручитесь поддержкой и мобилизуйте членов * Подберите группу для участия в акции * Создавайте альянсы
--	---	--	---	---

3. Осуществление действия

<p>Координация</p> <ul style="list-style-type: none"> * Создать комитет по проведению акции * Будьте начеку, слушайте, информируйте 	▶	<p>Контроль</p> <ul style="list-style-type: none"> * Сильное руководство * Вмешивайтесь в конфликты * Поддерживайте дисциплину 	▶	<p>Коммуникации</p> <ul style="list-style-type: none"> * Между членами команды * С лидерами, членами <ul style="list-style-type: none"> * С союзниками * С прессой * С общественностью * С соперником – в виде переговоров
--	---	--	---	--

4. Оцените действие

Результаты:	Достижения и неудачи
Организация	Сильные и слабые стороны
Члены:	Влияние и отсутствие влияния – чего больше
Уроки:	Уроки сегодняшнего и завтрашнего дня

ЖИВИ ДЛЯ БУДУЩЕЙ БОРЬБЫ! ПЛАНИРУЙ ДОРОГУ В БУДУЩЕЕ

Этап 1: Разработка стратегии



СОВЕТ: Существует старинная поговорка: "Провал в подготовке – это подготовка провала". Воспринимайте эти слова серьезно!

Имейте ясное представление о нуждах, задачах и общей стратегии коллективных действий. Применяйте силу выборочно и стратегически.

Зачем нужны коллективные действия?

Прежде, чем члены примут решение о проведении действия, удостоверьтесь, что все понимают, зачем оно нужно. Это особенно важно, если есть вероятность его отрицательного влияния на доходы и безопасность членов – например, при забастовке, блокаде или массовом марше в рабочее время. Зачем проводится акция – потому что она является частью стратегии или потому что она полезна? Есть ли другие мнения, если проведение акции связано с риском? Обдумайте:

Акция **необходима**:

- вследствие неудачи переговоров?
- поскольку на ваших соперников влияет только позиция силы?
- потому что вы подверглись нападению, и иного способа защиты нет?
- потому что ваши соперники отказываются от диалога или переговоров?
- так как нужно оказать давление на ваших соперников, не желающих выполнять условия соглашения; или заняли позицию оттягивания или уклонения?

Акция **полезна**:

- так как обращает внимание властей на ваши требования?
- так как является «демонстрацией силы» перед вашими соперниками в ходе конфликта или переговоров?
- так как помогает привлечь внимание и заручиться поддержкой общества?
- для мобилизации, обучения, объединения работников и ощущения ими своей силы?

Акция **оправдана**:

- является ли она адекватной реакцией на проблему?
- можно ли решить или поднять проблему иным путем?
- что изменится в этом случае?

Поясните свои цели и задачи

Важно иметь полную ясность, что вы хотите получить от данной акции и как она сочетается с долгосрочными целями вашей организации.

- Ожидаете ли вы полное и немедленное удовлетворение своих требований?
- Устроит ли членов частичная победа, достигнутая путем компромисса?
- Является ли вашей главной целью успешное предъявление своих требований и мобилизация работников?

Разработайте общую стратегию

Внимательнее изучите риски и выгоды от предпринимаемого действия. Это поможет решить, какая форма действия, скорее всего приведет к успеху. Используйте контрольный перечень вопросов для того чтобы помочь себе и своим членам проанализировать ситуацию.



Контрольный перечень 1:

Оценка рисков и выгод от акции

Внешние факторы	✓	X	?
Является ли наше привычное окружение враждебным по отношению к нам?			
Можно ли рассчитывать на защиту закона при соблюдении его требований?			
Были ли случаи репрессий и жестокости полиции против работников?			
Находит ли обычно наша ситуация/требования поддержку общества?			
Есть ли у нас союзники и друзья, на участие или поддержку которых можно рассчитывать?			
Если ли сочувствующие нам журналисты в прессе и электронных СМИ?			
Наш(и) соперник(и)			
Можно ли четко определить нашего соперника?			
Относится ли соперник положительно к нашей организации?			
Являются ли наши взаимоотношения с соперником «разумными»?			
Какое действие причинит прямой вред /негативно повлияет на соперника?			
Сможет ли соперник принять наши требования под давлением?			
Может ли он удовлетворить наши требования?			

Способен ли соперник принимать решения?			
Интересует ли соперника общественное мнение?			
Известны ли его слабые стороны, которые можно использовать?			
Известны ли его сильные стороны, способные остановить или навредить нам?			
Наша организация			
Готовы ли члены к реальным действиям?			
Все ли члены участвуют в принятии решения о проведении действия, включая женщин?			
Сильны ли члены и сплочены ли они?			
Понимают ли члены цель акции? Реальны ли их ожидания?			
Есть ли у нас «технология» и навыки для успешного управления акцией?			
Есть ли у нас сильные, способные и надежные лидеры?			
Обладает ли организация необходимыми ресурсами?			
Обладаем ли мы всей нужной информацией?			

Соберите недостающую **информацию** (исследование). Проведите анализ:

- Ваших сильных и слабых сторон
- Сильных и слабых сторон вашего соперника
- Рисков и выгоды от проведения акции
- Шансов на успех.

В свете этой общей оценки рассмотрите различные типы действий и подготовьте варианты. Теперь Вы готовы принять твердое **решение** о проведении действия, и спланировать общую **стратегию**. Сюда входят:

- Требования работников
- Кому направлены требования
- Задачи и ожидания
- Тип действия
- Общий подход: «война», мирный протест, ответ на репрессии
- Масштаб действия: местный, национальный
- Продолжительность действия: краткосрочное (с заданным сроком); пока требования не будут удовлетворены



Определения Стратегия

Перспективный план достижения организационных целей.

Тактика

Способ достижения целей более общей стратегии

- Способ действия – в одиночку или в альянсе с другими организациями
- Однократная акция или часть долгосрочной стратегии или кампании
- Способ придания гласности действию
- Как и когда отступить в случае необходимости

Демократический процесс укрепления организации

Оценка возможностей и разработка стратегии должна происходить на основе как можно более широкого участия работников. Используйте эту возможность для обучения и привлечения членов. Проводите неформальные и формальные встречи. Рассылайте объявления лидерам, организаторам и членам. Собирайте информацию о том, что говорят работники. Принимайте решение действовать коллективно на соответствующем организационном уровне.

Этап 2: Разработка конкретных планов подготовки

Работайте коллективно: создайте ударную группу

Всегда работайте с коллективом, группой. В зависимости от характера действия, это может быть группа лидеров, координационный комитет или забастовочный комитет. Женщины должны быть полноценно представлены в группе. В группе должна быть четко распределены полномочия и уровни подотчетности. Члены должны избрать и поддерживать группу.

Составьте план действий

Составьте план действий на коллективной основе, чтобы ваша стратегия "обрела плоть". Он должен включать в себя практический план действий накануне, во время и после акции, в том числе тактическое планирование. Включите в него список всех этапов подготовки с указанием ответственных и сроков выполнения. Для того, чтобы облегчить группе процесс планирования и информирования других, можно использовать простые инструменты, такие как расписания и графики действий.

Пример графика

Составьте график обратного отсчета времени от даты действия. Так можно будет видеть сроки окончания задач и даты основных действий.



Пример составления плана действий

Разработайте план действий вместе с группой. Если возможно, нарисуйте его на большом листе бумаги и разместите в офисе или обычном месте. Вычеркивайте все, что сделано. Это будет служить напоминанием и мотивацией! Уменьшенную копию плана можно раздать всем.

Задача	Кто?	Когда?	Ресурсы
Приготовьте и распределите листовки			
Напишите, оформите	Сотрудник по СМИ	25 марта	Компьютер, копии старых листовок
Напечатаны	Административный помощник	28 марта	Ксерокс, чеки для оплаты
Розданы	Административный помощник, группа, организаторы	2 апреля	Листовки Список раздачи
Посетите все объекты	Все организаторы	12 апреля	Листовки Анкеты на вступление Вестник
Рынок Пенонг	Дэн, Портия		
Дорога Калапур	Мэй, Люсия		
Информируйте союзников		15 апреля	Листовки, устав, газетные вырезки
Федерации профсоюзов	Генеральный Секретарь		
Альянсы НПО	Президент		
Помощники юристов	Организатор: Мириам		

Подготовьте тактику на экстренный случай

Используйте вопросы, подобные нижеуказанным, чтобы помочь группе разработать тактический план.

Примеры: Что мы будем делать в случае...

Низкой активности членов?

Отсутствия или опоздания выступающих?

Отсутствия представителей прессы?

Перекрытия дороги полицией?

Запугивания или нападения полиции на работников?

Ответного насилия или нападения на полицию со стороны работников?

Отказа мэра принимать наше заявление или требования?

Выставления мэрией на переговоры с нами незначительных лиц?

Неподчинения работников дисциплине?
Потери «регулирущиками» или лидерами контроля над работниками?
Использования разрешенного времени без результата?
Отсутствия удовлетворения наших требований?
Начала утраты единства?

Этап 3: Планирование стратегии гласности

Для того, чтобы коллективные действия оказывали эффективное давление на власти, они должны быть в достаточной мере энергичными или показывать, что у организации есть сила для повторения этих действий в будущем. Для того, чтобы действия были видны и замечены, нужны члены, работники, власти, союзники, соперники и общественность. В этой связи хорошо подготовленная стратегия гласности и СМИ является абсолютной необходимостью.

Важно планировать стратегию в соответствии с видом действий, их масштабом, желаемыми результатами, а также имеющимися организационными ресурсами и возможностями. Например, для успеха короткой локализованной забастовки, проводимой членами ассоциации с ограниченными ресурсами в маленьком цеху, может потребоваться давление общественности. Здесь в качестве стратегии можно использовать информирование старейшин сообщества и лидеров путем «сарфанного радио», и раздачу информационных листовок среди работников и членов сообщества. Центральной прессе будет неинтересно освещать такую акцию.

Спланируйте, на кого и как будет направлена акция

Составьте таблицу, чтобы помочь в разработке стратегии гласности и СМИ. Затем разработайте подробный план действий, чтобы акция получилась! Он должен содержать подробный перечень нужных контактных лиц в прессе, организаций работников, НПО, людей, формирующих общественное мнение.



СОВЕТ:

У большинства людей нет времени на чтение!

- Будьте предельно кратким
- Используйте ясные, четкие фразы
- Пользуйтесь языком, понятным вашей аудитории
- Выбирайте средства в зависимости от предполагаемой аудитории
- Сделайте свое сообщение интересным
- Используйте факты и эмоции

Разработка стратегии гласности и СМИ – пример

Целевая группа	Цели	СМИ и гласность
Члены	Информируйте и мобилизуйте. Добивайтесь единства и солидарности Противодействуйте негативной пропаганде	Формальные структуры и неформальные каналы (сарафанное радио) Короткие, ясные листовки на языках работников Призывы Радио, пресса SMS, телефоны, электронная почта (если есть)
Соперники	Осветите ситуацию работников Информируйте о требованиях Создайте ощущение «угрозы»	Меморандум с информацией о действиях с требованиями и/или утечка информации через контакты Местная пресса
Организации работников/НПО	Мобилизуйте поддержку Создавайте альянсы и добивайтесь солидарности	Частные визиты Циркуляры/меморандумы Памфлеты Извещайте об акции через СМИ Пресса и радио
Люди, формирующие общественное мнение	Освещайте и обращайтесь внимание на ситуацию и требования работников Организируйте поддержку Отпор негативной гласности	Письма/директивы Местная и национальная пресса Аналитические статьи
Общественность	Освещайте и обращайтесь внимание на ситуацию и требования работников Организируйте поддержку Противодействуйте	Пресса Листовки Веб-сайты

Планируйте на основе творческого подхода

- Представляйте информацию таким образом, чтобы мотивировать ваших членов и привлекать других работников.
- Найдите факт своей истории, который привлечет внимание широкого круга людей.
- Будьте готовы использовать все возможности для привлечения внимания прессы к вашей акции.
- Для привлечения прессы включите в акцию что-нибудь драматическое, необычное, бросающееся в глаза, актуальное или сбивающее с толку.



СОВЕТ:

Работайте интенсивно, чтобы привлечь внимание, но не полагайтесь на представителей прессы. Пресса заинтересована в продаже газет. Тема должна быть интересной для большинства читателей – а, еще лучше, сенсационной. Неформальные работники борются за признание, и эту тему редакторы могут счесть не столь интересной.



Опыт:

Использование прессы

Неформальные работники в Малави пользуются возможностью привлечь внимание прессы

Уличные и рыночные торговцы были изгнаны вооруженными полицейскими во время так называемой «зачистки», от которой пострадали 30 000 уличных и рыночных торговцев в Малави.

«MUFIS (Союз неформального сектора в Малави) воспользовался визитом нашей (СтритНет Интернешнэл), чтобы созвать пресс-конференцию 11 мая и публично призвать правительство Малави вступить в диалог с MUFIS для поиска решения проблемы уличных торговцев.

Во время пресс-конференции мы отвергли одностороннее решение правительства и его применение силы против уличных торговцев. Мы также призвали правительство уважать экономические права людей и использовать приемлемые методы, указывая на пример Замбии, где диалог с правительством был продуктивным, в отличие от Зимбабве, где политика «чистки» оставила многие тысячи людей без жилья и средств к существованию. Мы призвали правительство сделать соответствующие удобства в местах, где уличные торговцы вынуждены заниматься торговлей.

Пресс-конференцию посетили 10 организаций, представляющих СМИ. В результате, мы получили хорошее освещение деятельности MUFIS и оппозиции СтритНет по отношению к подходу правительства Малави в неформальной экономике».

(Новости СтритНет, №8, Сентябрь 2006 г.)

Этап 4: Формирование альянсов и поддержки

Вы определили ваших союзников и потенциальную поддержку. Согласитесь на диалог с ними и подробно обсудите, какую роль они будут играть.

- Будут ли они участвовать в акции?
- Сделают ли они заявление для прессы в поддержку требований работников?
- Напишут ли они письмо вашим соперникам в поддержку ваших требований?
- Обеспечат ли материальную поддержку: деньги, печатное оборудование, юридические советы, звуковое оборудование?
- Обеспечат ли они советом, обучением, поделятся ли опытом?
- Помогут ли в кризисной ситуации?



Опыт:

Построение альянсов

SEWA мобилизует своих потребителей

В течение 25-30 лет более 300 женщин-торговцев, членов Ассоциации самозанятых женщин (SEWA) Индии, продавали свои товары в Гридхарнагару на дороге к комплексу Гевару. Муниципальная корпорация Ахмедабад решила положить конец их торговле. Каждый день грузовики Департамента собственности приезжали и увозили торговцев, а товары изымались и уничтожались. SEWA пыталась вести переговоры с представителем муниципалитета, но безрезультатно – SEWA было сказано, что в муниципалитет пришли жалобы от близлежащих магазинов. Тогда SEWA изменила тактику, решив использовать добрую волю местных жителей, многие годы покупавших фрукты и овощи у торговцев и высоко ценящих их. SEWA стала собирать письма поддержки, которые жители писали в муниципалитет и в которых говорилось, что они поддерживают торговцев и почему они хотят, чтобы торговцы оставались.

(СтрпунНет международная встреча по коллективным переговорам в неформальной экономике и праву и судебным стратегиям в секторе уличной торговли, Сенегал, Март 2007 г.

Этап 5: Завершение приготовлений

Мобилизуйте работников

Используйте этот период для постоянной мобилизации работников для акции. Формируйте в них уверенность, единство и силу. Пусть в этих приготовлениях участвует как можно больше работников – в раздаче листовок, проведении неформальных встреч с членами, информировании их семей и сообществ, изготовлении транспарантов. Проводите регулярные встречи с членами. На постоянной основе отчитывайтесь о ходе работы. Размещайте новости в СМИ и на радио. Будьте оперативны!

Следите за приготовлениями

Регулярно встречайтесь и отслеживайте выполнение плана действий, внося в него необходимые изменения. Устройте проверку вашей готовности к акции.



Контрольный перечень 2: Готовность к действиям

	✓
Готовы ли члены к действиям?	
Есть ли у членов ясность относительно плана действий, включая время и место?	
Есть ли договоренность о месте проведения акции?	
Есть ли у вас разрешение или, если требуется, письменное разрешение?	
Встречались ли вы с начальником полиции или властями?	
Организован ли транспорт?	
Подтвердили ли выступающие свою готовность?	
Готовые ли транспаранты, лозунги, листовки и костюмы?	
Есть ли у вас громкоговорители, система оповещения, мобильные телефоны?	
Полностью ли информированы «регулирующие»?	
Готов ли Комитет руководить в случае кризиса, неожиданных ситуаций?	
Проинформирована ли пресса?	
Информированы ли наши друзья, готовы ли они поддержать ваши действия?	
Приготовлены ли документы для передачи соперникам?	
Все ли знают свои роли и обязанности?	
Оговорено ли место и время встречи после акции?	

Планирование на случай критической ситуации

Неформальные организации работников не всегда столь тщательно планируют свои действия. Когда они подвергаются нападению со стороны работодателей, властей, преступников или кем-то из «конкурентов», они зачастую реагируют сразу, пытаясь защитить себя или отбить охоту у соперника. Избегайте этого! Не реагируйте немедленно. Подумайте несколько минут, и план может полностью изменить выход из кризиса.



5. Проведение действия

Этап 6: Проведение действия

Удачная акция должна быть хорошо скоординирована. Нужны хорошие каналы коммуникации с членами и с внешним миром. Удачное действие – это действие, контролируемое и дисциплинированное.

Координация

За координацию действий отвечает руководство (акцией). Если акция проводится в нескольких местах и/или занимает долгое время, нужен координационный центр, снабженный мощными средствами связи. Но в случае кратковременного локализованного действия его координация вполне под силу организованному, дисциплинированным активистам при минимальных затратах сил и средств.

Четко распределите роли, обязанности и полномочия. Обозначьте время для регулярной связи. Если группа географически рассредоточена, подумайте, как сделать это максимально эффективно. Согласуйте систему коммуникации и договоритесь, кто будет публичным лицом организации, кто может общаться с прессой. Выберите сильных и уважаемых лидеров, которые будут обращаться к работникам или руководить в случае критической ситуации.

Пример: Распределение ролей в забастовочном комитете



Коммуникация

Хорошая коммуникация дополняет эффективную координацию и эффективные действия.

- **Общайтесь с членами.** При длительных акциях, таких как забастовка, члены могут легко потерять надежду и сдаться. Поэтому необходима отлаженная система коммуникации. Это могут быть ежедневные бюллетени, регулярные листовки, связь с контактными лицами и лидерами в различных местах и на общих собраниях членов.
Во время коротких акций, таких как демонстрации и марши, поддерживайте моральный дух. Поддерживайте общение через громкоговорители, а также с помощью песен и через «регулирующих», распространяющих последние новости из уст в уста.
- **Общайтесь с прессой и публикой.** При эффективной стратегии коммуникации вы, скорее всего, привлечете внимание прессы. Пресс-конференцию можно созвать до или во время акции, а по мере ее проведения – давать интервью. Убедитесь в том, что вы проинформировали прессу о значимых ораторах и о

времени их выступления. Во время масштабной акции вы будете ежедневно общаться с прессой, включая радио и телевидение.

- **Поддерживайте связь с соперником/властями.** Во время марша вы будете делать это не напрямую, а посредством транспарантов и футболок, общих листовок и заявлений прессы. Вы можете произнести краткую речь перед работниками и потребовать от властей, чтобы они обратились к работникам. Ваше требование может сводиться к тому, чтобы начать или возобновить переговоры с работниками в связи с их требованиями. Оставайтесь на связи, чтобы вас можно было найти!

Контроль и организационная дисциплина

При хорошей координации и коммуникации акция будет проходить слаженно и под контролем. Ее центром будет ударная группа и/или лидеры, а контроль на местах будут осуществлять «регулирующие», лидеры, активисты.

Слаженная акция скорее получит общественную поддержку, чем стихийные действия. Хорошая дисциплина лишит вашего соперника повода отказаться от диалога или иметь дело с вами. Слабая дисциплина, наоборот, дает повод отказать в ваших требованиях. Это может дискредитировать организацию и привести к потере поддержки со стороны работников и общественности.

Если ваша тактика требует более «агрессивных» форм действия, надо тщательно спланировать его. Пусть оно будет частью контролируемой и согласованной стратегии, а не стихийного поведения на почве гнева или плохой дисциплины.

Что делать в случае притеснения и насилия

Как бы хорошо ни были мы подготовлены, иногда события не всегда происходят в соответствии с планом. Во время коллективной акции гнев работников часто перерастает в конфликт и насилие. Полиция, власти и работодатели часто провоцируют подобные ситуации своим насилием, направленным против неформальных работников. Такие столкновения могут также провоцировать работники, отказавшиеся от участия в акции, публика, насмехающаяся над работниками, конкурирующие организации, а также преступные элементы.

Будьте готовыми: накануне акции

- Обсуждайте, делитесь опытом и учите лидеров и работников, как вести себя, чтобы избежать насилия при проведении коллективной акции. Учитывайте роль неформальных работников и роль вражеских сил.
- Убедитесь, что все знакомы с политикой организации во время коллективной акции. Если такой политики нет, обсудите свой подход.
- Получите заверения от лидеров и членов придерживаться политики/подхода.

- Разработайте инструкции, как члены должны реагировать на нападение со стороны полиции или других сил, и что делать лидерам в такой ситуации.
- Убедитесь в том, что у вас есть готовая информация на случай критической ситуации, т.е. номера контактных телефонов полиции или соответствующих силовых органов; профсоюзных лидеров, симпатизирующих юристов.
- Если возникает угроза насилия, убедитесь в наличии средств коммуникации (громкоговорителей, мобильных телефонов), воды на случай применения слезоточивого газа, средств первой помощи.

Вмешивайтесь в ход акции: в случае насилия или угрозы применить его

- Если на работников напали без предупреждения, лучше отойти в безопасное место, чем давать отпор (в порядке вынужденной самозащиты работников)
- Старайтесь контролировать ситуацию потенциального насилия, обращаясь к рабочим, чтобы умирить их гнев.
- Убедитесь, что основные и наиболее уважаемые лидеры способны быстро отреагировать и обратиться к работникам.
- Координируйте действия с «регулирующими». Используйте где возможно мобильные телефоны.
- Обращайтесь к работникам через «регулирующих» и громкоговорители.
- Общайтесь с полицией в случае угрозы применения насилия.

Спасение ситуации: после акции

- Помогите рабочим, получившим ранения, и окажите поддержку их семьям.
- Противодействуйте негативной гласности. Власти/работодатели будут обвинять работников. Пресса обычно также обвиняет их. Распространяйте правдивые истории о рабочих.

Переговоры

Будьте готовы к переговорам в любое время во время акции. Ваши действия могут вынудить работодателей/властей пойти на переговоры. Это не должно заставить вас врасплох. Группа переговорщиков должна быть наготове. У вас должны быть ясные полномочия и требования, а стратегия и тактика должны быть спланированы заранее. *См. Пособие 4 по коллективным переговорам). Будьте готовы «на месте» к переговорам с полицией, в том числе дорожной, владельцами магазинов и конкурирующими организациями.



СОВЕТ:

Избегайте гнева и эмоций, если акция примет стихийный характер. Остановитесь и оцените обстановку. Думайте четко и быстро. Постарайтесь взять ситуацию под свой контроль через лидеров. Решите, когда идти вперед, а когда

отступить. Найдите способ максимально использовать возможности и свести к минимуму негативные моменты.

Этап 7: Оцените акцию

После коллективных действий оцените:

- Какие цели преследовали эти действия?
- В какой степени получен желаемый результат?
- Каков выигрыш и каковы потери?
- Какие были наши сильные и слабые стороны как организации?
- Каковы были сильные и слабые стороны наших членов?
- Какие уроки мы извлекли из этой акции?

Будьте честны в своей оценке, но в то же время старайтесь не подорвать дух работников, если действия не достигли всех ожидаемых результатов.

Стройте планы на будущее:

- Как использовать выигрыш с точки зрения будущего?
- Что можно противопоставить поражению?
- Как использовать уроки для укрепления организации и ее членов?

Отпразднуйте победу!



Учебные мероприятия

Мероприятие 1: Что можно и что нельзя в коллективных действиях

Цель

Помочь успеху коллективного действия

Задача

Работа в группах:

1. Поделитесь опытом успешных коллективных действий, в которых вы принимали участие или о которых знаете. Что было достигнуто?
2. Перечислите все ТО, что способствовало успеху действия.
3. Если другие организации обратились к вам за советом, как успешно провести коллективное действие, что бы вы сказали? что нужно делать и чего не нужно? Обобщите ваши идеи в графах «ДЕЛАТЬ» или «НЕ ДЕЛАТЬ» таблицы.

ДЕЛАТЬ	НЕ ДЕЛАТЬ

4. Поместите вашу таблицу на доске и сравните с другими группами.



Учебные мероприятия

Мероприятие 2: Коллективное действие: что бы вы сделали, если?

Цель

Развитие навыков адекватной реакции на различные ситуации во время коллективных действий

Задача

Разделитесь на небольшие группы и прочитайте нижеизложенные ситуации. Как организатор/лидер:

- Что бы вы сделали?
- Что бы вы сделали, чтобы предотвратить неожиданный инцидент?

Ситуация 1: Марш

Во время марша колонна увеличилась за счет присоединившихся к ней людей. Некоторые из участников опрокидывают мусорные баки прямо на головы торговцев едой. Вы видите, как двое участников марша разбивают витрину.

Ситуация 2. Демонстрация

Большая группа женщин принимает участие в мирной демонстрации рядом со зданием городской администрации. Они держат транспаранты, поют и ждут, когда мэр выйдет к ним и примет их петицию, чтобы также объявить ему свои требования. Уже прошел час после назначенного времени, а он не появляется. Беспокойство среди демонстрантов растет.

Ситуация 3. Митинг

Один из ораторов митинга требует от работников прекратить демонстрацию и приступить к действиям – занять здание местной администрации. Рабочие встают со своих мест.

Ситуация 4. Блокада

Рабочие перекрыли главную дорогу в городе для того, чтобы привлечь внимание к своим требованиям в отношении безопасности и защиты. К работникам тем временем приближаются отряды полиции в спецодежде (шлемы, маски) и с оружием, дубинками и слезоточивым газом.

Ситуация 5. Забастовка

Переговоры провалились. Профсоюз созвал забастовку, будучи уверенным, что работники поддержат ее. Но в день забастовки только некоторые из работников не вышли на работу и лишь немногие посетили созданный профсоюзом митинг забастовщиков.

Выберите одного из членов группы для доклада.

Литература и источники

Chikarmane, Poornima and Narayan Laxmi, Organising the Unorganised: A Case Study of the Kagad Kach Patra Kashtakari Panchayat (Trade Union of Waste-pickers).
http://www.wiego.org/program_areas/org_rep/case-kkpkp.pdf

Committee for Asian Women, CAW, 2007, Women Migrant Workers under Chinese Social Apartheid . www.cawinfo.org/pdf/fnal_10.pdf

DITSELA, 2005, Organising successful meetings

International Coordinating Committee, Report on International Conference on Organising in the Informal Economy, Ghana 2006.
www.streetnet.org.za/english/lccghanaconf2006.htm

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

International Transport Workers' Federation, ITF, 2006, Organising Informal Transport Workers: Global Research Project, Overview Report.
www.itfglobal.org/education/Edu-Research.cfm

International Trade Union Confederation, OnLine Bulletins and Spotlight Interviews, various.
www.ituc-csi.org.

Smith, Stirling, 2006. Let's Organize. A SYNDICOOP handbook for trade unions and operatives about organizing workers in the informal economy. A joint publication of the ILO, ICA and ICFTU.
http://www.ilo.org/dyn/empent/docs/F652038548/Manualsyndicoop_report.pdf

StreetNet News, various. www.streetnet.org.za/english/page5.htm

StreetNet International, Report on the StreetNet meeting on collective bargaining in the informal economy and laws and litigation strategies in street vending sector, Senegal, March 2007
www.streetnet.org.za/english/collectivebargaining.htm

War on Want, Alliance for Zambian Informal Economy Associations (AZIEA) and the Workers Education Association of Zambia (WEAZ). 2006. Forces for Change: Informal Economy Organisations in Africa.
www.waronwant.org/attachments/Forces%20for%20Change%20-%20Informal%20economy%20organisations%20in%20Africa.pdf

Сайты в Интернете

www.wiego.org

www.ituc-csi.org

www.sewa.org

www.sewaacademy.org

www.streetnet.org.za

www.homenetsouthasia.org

www.homenetseasia.org

www.ilo.org

www.ifwea.org

www.cawinfo.org

www.global-labour.org

www.ditsela.org.za

www.domesticworkersrights.org

www.waronwant.org

Источники материалов

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

