

**ПРОФСОЮЗНАЯ
МОЛОДЕЖЬ УКРАИНЫ:
ЧЕРЕЗ ОБУЧЕНИЕ К ДЕЙСТВИЯМ**

КИЕВ – 2008

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	5
Профсоюзные преподаватели, прошедшие обучение в рамках проекта, контактная информация	7
Мероприятия, проведенные в рамках проекта	8
Семинар «Профсоюзы в современном мире и представительство трудящихся»	9
▲ Модели профсоюзов	9
▲ Упражнение SWOT-анализ.....	10
Семинар «Коллективные переговоры и переговоры на предприятии»	11
▲ Повседневные переговоры: несчастный случай на производстве (ролевая игра)	15
▲ Переговоры с администрацией по поводу изменений в коллективном договоре (ролевая игра)	16
▲ 10 заповедей ведения переговоров	18
Семинар «Переговоры на национальном уровне и социальные партнеры»	18
▲ Что такое МОТ, структура, основные конвенции	18
▲ Глобальные рамочные соглашения.....	20
▲ Что такое Глобальный договор?	20
Семинар «Механизмы участия в Европе: уровень общества и первичных организаций»	23
▲ Совет ЕС.....	23
▲ Европейская Комиссия.....	23
▲ Европейский Парламент.....	24
▲ Европейский Комитет по Экономическим и Социальным вопросам (ECOSOC)	24
▲ Полезная информация	24
Семинар «Профсоюзные кампании»	27
▲ Как организовать профсоюзную организационную кампанию.....	28
Семинар « Структура заработной платы и дополнительные льготы»	
Семинар «Профсоюзный ответ глобализации»	
▲ Как выглядит глобализация?	
▲ Основные игроки.....	
▲ Экономические аспекты глобализации.....	
▲ Последствия глобализации	
▲ Профсоюзный ответ глобализации.....	

Семинар «Основополагающие права трудящихся, механизмы их защиты и профсоюзное сотрудничество»	43
▲ Упражнение «Права профсоюзов – развитие самосознания»	45
Конференция «Достойный труд для молодежи и молодежная политика профсоюзов Украины»	49
▲ Рекомендации участников конференции	49
Семинар для лидеров профсоюзов «Достойный труд для молодежи и молодежная политика профсоюзов Украины»	50
Круглый стол по неформальной экономике	53
▲ Проблема мигрантов и торговли людьми.....	53
▲ Проблема неформальной занятости.....	54
Семинар «правовое регулирование коллективно-трудовых споров»	55
▲ Порядок организации забастовки.....	56
Заседания рабочих групп по подготовке рекомендаций для профсоюзной стратегии по улучшению труда для молодежи	57
▲ Анализ проблем	59
▲ Анализ целей.....	61
Заключительная Конференция	62
▲ Резолюция Конференции по молодежной политике	63
Мероприятия в регионах	64
▲ Региональные семинары	64
▲ Региональные конференции «Вместе с молодежью за достойный труд»	66
▲ Список мероприятий в регионах	67
Активные методы в профсоюзном образовании	70
▲ Слагаемые успешного занятия	70
▲ Проведение занятия	72
▲ Роль преподавателя	73
▲ Идеальный преподаватель	74
▲ Что тревожит преподавателя.....	74
▲ Формы обучения	75
▲ Оценка семинара	77
Список литературы	79

ВВЕДЕНИЕ

Когда украинские профсоюзные организации стали частью международной профсоюзной семьи, обучение профсоюзных лидеров и экспертов было выделено в качестве одного из приоритетных направлений сотрудничества с Международной Конфедерацией Профсоюзов (МКП), особенно обучение профсоюзной молодежи, более гибкой в оценке и восприятии стоящих сегодня перед организациями трудящихся вызовов, более энергичной и мобильной в действиях, ищущей новых решений и возможностей для себя, профсоюзов и своей страны. Географическое и политическое положение Украины, ее стремление интегрироваться в сообщество стран Европейского Союза, воспринять ценности и принципы, на которых существует единая Европа, с одной стороны, и тесные связи с Россией и другими странами бывшего СССР, историческая, культурная и социальная общность, общность необходимых радикальных шагов по реформированию экономической и политической систем, – с другой, стали контекстом, в котором и был разработан данный проект.

Именно поэтому в проекте были задействованы эксперты как из стран Европейского Союза, так и из стран СНГ, да и сама организация проекта учитывала специфику положения Украины в пан-Европейском контексте. Агентство Социального Развития (АСР), организация, созданная Европейской Конфедерацией Профсоюзов (ЕКП) для реализации проектов, Международная Конфедерация Профсоюзов (МКП) и ее членские организации – Федерация Профсоюзов Украины (ФПУ) и Конфедерация Свободных Профсоюзов Украины (КСПУ), – выступили в качестве партнеров, совместно работая над проектной заявкой и принципами работы в рамках проекта. Московский офис МКП содействовал в практической реализации, поиске экспертов и модерированию проектных мероприятий.

Первый год проекта был посвящен подготовке молодых профсоюзных тренеров, готовых вести тренинги по базовым темам: права профсоюзов и механизмы их защиты, коллективные переговоры, заработная плата, ведение профсоюзных кампаний и другим, являющимся азбукой профсоюзного активиста. Формат проекта предусматривал участие направленных украинскими профсоюзами молодых активистов в ряде семинаров, а также разработку курсов для последующей самостоятельной работы в их родных регионах: Киеве, Одессе, Львове, Кировограде, Днепропетровске, Запорожье и Донецке. Завершился первый год большой конференцией «Достойный труд для молодежи», в ходе которой участники проекта могли отработать навыки работы в группах, модерировать дискуссии по волнующим профсоюзную молодежь темам, заявить о своих приоритетах социальным партнерам и лидерам своих собственных профсоюзных организаций. Конференция стала своего рода тестом серьезности намерений тех, кто обучался в рамках первого года проекта. И хотя этот тест был пройден, далеко не все из тех, кого номинировали профсоюзные организации для участия в обучении, сумели пройти все его стадии. Это связано и с высокой текучестью молодых профсоюзных кадров, и с большой временной нагрузкой, которую далеко не каждый мог себе позволить, и с недостаточной мотивацией отдельных участников.

По согласованию с Делегацией Европейского Союза было решено расширить зону действия проекта и привлечь молодых активистов из других регионов Украины – Николаева, Луганска, Винницы, Хмельницкого и Чернигова. Даже если их программа оказалась несколько урезанной, по сравнению с первоначальными регионами, они органично влились в созданную проектом команду, чувствуя на практике помощь своих «более опытных» коллег. И, в ходе второго года проекта, у каждого была возможность реализовать свои тренерские навыки на практике, работая в условиях специфики своих собственных регионов и профсоюзных организаций, проводя тренинги и организуя региональные дискуссии. Поддержка проекта высшим руководством профсоюзных организаций показала, что, несмотря на идеологические различия и разные подходы к структуре и действиям профсоюзных организаций, обучение и молодежная работа могут являться сближающими и объединяющими факторами, позволяющими преодолевать разногласия в ходе и ради совместной работы над общими целями. И почти во всех регионах этого удалось добиться.

Другим направлением проекта была работа над разработкой молодежной профсоюзной политики, основанной на реальных интересах и приоритетах работающей молодежи. Рабочие группы по анализу и выработке отдельных ее аспектов включали как тренеров проекта, так и их более старших коллег, в то время как региональные и национальные дискуссии – в форме круглых столов и конференций – позволяли организовать обмен мнениями с социальными партнерами. Итогом этой работы стал документ, принятый на завершающей конференции, а также материалы, используемые в работе молодежных советов ФПУ и КСПУ. Эта работа далеко не завершена, но, хочется надеяться, что проект внес свой вклад и его наработки будут и дальше привлекаться.

Проект окончен, но работа в самом разгаре, работа по реформированию профсоюзного мышления, по внедрению культуры осознанного участия, по профессионализации профсоюзных кадров, по развитию ответственного демократического лидерства, по созданию сетей коллективного анализа, выработки позиций и действий. Это работа по укреплению профсоюзных структур, способных отвечать сегодняшним украинским реалиям и упреждать и предсказывать вызовы будущего – работа самих украинских профсоюзов, которой международное профсоюзное движение может содействовать через программы обучения или обмена. Решение МКП и ЕКП о создании Все-Европейского Регионального Совета подчеркивает важность «европейского» измерения для всех стран региона, в том числе и для Украины. Проект, таким образом, стал частью политического процесса, в котором профсоюзы Украины должны найти новые возможности для реализации своих национальных приоритетов и для участия в общеевропейских дискуссиях.

С благодарностью хочется отметить всех тех, без помощи кого данный проект не был бы столь успешен: Сергеус Гловацкас и Вадим Борисов (МКП), тренеры и эксперты Джордж Шнель (Европейский профсоюзный институт), Маркус Кристиансен (ЛО-Швеции), Гедре Лелите (Профсоюзов торговли Литвы), Леонид Елкин (профсоюз ОАО «Новомосковскбытхим»), Сергей Кондрюк, Богдан Оверковский, Юлия Витюк и Ирина Опанасенко (ФПУ), Инна Тесля, Надежда Лелека (КСПУ), Маргарита Тух, независимый эксперт, Сергей Гончаров (Делегация Европейской Комиссии) и другие, кто с радостью откликнулся на предложение передать свой опыт и знания своим коллегам. Отдельная признательность профсоюзным лидерам Япу Винену (МКП), Александру Юркину и Игорю Луцышину (ФПУ), Михаилу Волинцу и Анатолию Акимочкину (КСПУ), молодежным советам ФПУ и КСПУ, за политическую поддержку проекта, и Владимиру Кондрачуку из Делегации Европейской Комиссии за внимание, чуткий мониторинг и советы по реализации проекта. И, наконец, особая благодарность проектной команде, всем тем, кто осуществлял практическую его реализацию: Уберу Камбье, Ольге Барт, Антону Леппику, Андрею Мросту, Сергею Харитичу и Марине Гулий (МКП), Славице Узелац и Людо Векемансу (АСР), Ларисе Ровчак, Роману Кравчику и Татьяне Сапожниковой (ФПУ), Олегу Берднику, Наталье Левицкой и Оксане Шевчук (КСПУ), а также всем тренерам проекта, которые создали эффективную команду, готовую продвигать профсоюзные идеи в любых ситуациях.

Профсоюзные преподаватели, прошедшие обучение в рамках проекта

Ф.И.	Место работы и занимаемая должность	Контакты
1. Татьяна Сапожникова	Главный специалист управления организационной работы аппарата ФПУ, г. Киев	+38 044 278-01-62 +38 066 79-79-857 stv@fpsu.org.ua
2. Андрей Рудковский	Председатель профкома «Львовэнергоавтотранс», ОАО Западэнерго, г. Львов, ФПУ	+38 032 239-08-43 +39 050 430-20-15 prospilka@leat.gcwe.energy.gov.ua
3. Виталий Илык	Председатель профсоюзной организации ОАО «Искра», г. Львов, КСПУ	+38 097 463-27-08 ilykvital@gmail.com
4. Татьяна Воронина	и.о. заведующего административным отделом аппарата Профсоюза работников морского транспорта Украины, г. Одесса, ФПУ	+38 0482 42-99-01 +38 067 117-35-80 tattt2006@rambler.ru
5. Ольга Федченко	Член молодежного совета ФПУ, инженер-технолог ОАО «Красная звезда», г. Кировоград	+38 0522 22-36-36 +38 066 949-38-06 bolyi2005@mail.ru
6. Александр Мирошниченко	Свободный профсоюз работников образования и науки Украины, член Президиума Александрийской организации, Кировоградская обл., КСПУ	+38 096 970-05-38 miroshnichenkooi@rambler.ru
7. Сергей Олейник	Инструктор комиссии профкома ВАТ «Митал Стил Кривой Рог», Днепропетровская обл., ФПУ	+38 0564 23-33-83 +38 067 913-38-77 oleynik.serg@mail.ru
8. Евгений Ханин	Председатель молодежного комитета ОО НПГУ Западного Донбасса, Днепропетровская обл., КСПУ	+38 063 719-39-53 khaninbest@mail.ru
9. Юлия Витюк	Ведущий специалист управления по вопросам экономической защиты аппарата ФПУ, г. Киев	+38 044 278-06-17 +38 097 888-16-26 vitiuk@fpsu.org.ua
10. Дмитрий Степанюк	Главный специалист, технический инспектор труда аппарата ФПУ в Харьковской области	+38 097 963-22-97 dimuh@ukr.net
11. Алексей Скаженюк	Главный специалист по вопросам колдоговорной работы управления по вопросам экономической защиты ФПУ в Федерации Профсоюзов Хмельницкой области	+38 0382 79-51-48 +38 067 794-66-55 lesha74@ukr.net
12. Константин Стрельченко	Заместитель председателя Луганского обкома профсоюза работников госучреждений, ФПУ	+38 0642 53-01-37 +38 050 550-95-74 +38 067 302-15-92 k.strelchenko@gmail.com
13. Ирина Новикова	Профсоюзная организация Октан работников ЗАО «Линик», Луганская обл., КСПУ	+38 093 633-02-43 li-oktan@mail.ru
14. Светлана Симашко	Профсоюзная организация НПГУ шахты им. Стаханова, член профкома, Донецкая обл., КСПУ	+38 095 351-56-89 1simashko75@rambler.ru
15. Людмила Грабовая	Свободный профсоюз железнодорожников Украины, г. Винница, КСПУ	+38 063 782-63-56
16. Сергей Хоботня	Главный специалист по организационной работе Черниговского обкома профсоюза работников АПК, ФПУ	+38 0462 777-058 +38 098 413-25-85 profapk@ok.net.ua
17. Андрей Иванченко	Председатель профсоюзного комитета студентов и аспирантов Запорожского национального технического университета, ФПУ	+38 0612 24-42-35 +38 050 933-64-83 andiva@zntu.edu.ua
18. Андрей Кондратенко	Инструктор профкома ОАО «Укрграфит», г. Запорожье, ФПУ	+ 38 0612 89-51-43 +38 063 291-57-82 profkom@ukrgrafit.com.ua
19. Геннадий Дидрихс	Председатель профкома ЗАО «Лакталис-Николаев», ФПУ	+ 38 0512 55-42-59 +38 067 514-61-55 ulita90@mksat.net
20. Руслан Колбаса	Председатель профкома Национального университета кораблестроения	+38 0512 39-73-65 +38 067 745-71-46 pink.pink@mail.ru

Мероприятия, проведенные в рамках проекта

Название мероприятия	Даты
Подготовительные мероприятия	
1. Встреча проектной группы в Киеве	27 апреля, 2006 г.
2. Ознакомительная поездка в Брюссель представителей ФПУ и КСПУ	30 мая-2 июня, 2006 г.
3. Вводный семинар	20-21 июня, 2006 г.
Основные проектные мероприятия	
1. Семинар «Профсоюзы в современном мире и представительство трудящихся»	20-22 сентября, 2006 г.
2. Семинар «Коллективные переговоры и переговоры на предприятии»	4-6 октября, 2006 г.
3. Семинар «Переговоры на национальном уровне и социальные партнеры»	18-20 октября, 2006 г.
4. Семинар «Механизмы участия в Европе: уровень общества и первичных организаций»	22-24 ноября, 2006 г.
5. Семинар «Профсоюзные кампании»	13-15 декабря, 2006 г.
6. Семинар «Структура заработной платы и дополнительные льготы»	31 января-2 февраля, 2007 г.
7. Семинар «Профсоюзный ответ глобализации»	21-23 февраля, 2007 г.
8. Семинар «Основополагающие права трудящихся, механизмы их защиты и профсоюзное сотрудничество»	17-19 марта, 2007 г.
9. Конференция «Достойный труд для молодежи и молодежная политика профсоюзов Украины»	20-21 марта, 2007 г.
10. Семинар для лидеров профсоюзов «Достойный труд для молодежи и молодежная политика профсоюзов Украины»	17-18 мая, 2007 г.
11. Встреча основного проектного состава	17-19 мая, 2007 г.
12. 1-й методический семинар	20-22 августа, 2007 г.
13. 2-й методический семинар	17-18 декабря, 2007 г.
14. Круглый стол по неформальной экономике	17-18 декабря, 2007 г.
15. 1-е заседание рабочих групп	19 декабря, 2007 г.
16. Семинар «Правовое регулирование коллективно-трудовых споров»	12-14 марта, 2008 г.
17. 2-е заседание рабочих групп	14-15 апреля, 2008 г.
18. 3-е заседание рабочих групп	15-16 апреля, 2008 г.
19. 3-й методический семинар	16-18 апреля, 2008 г.
20. 4-е заседание рабочих групп	12 мая, 2008 г.
21. Заключительная конференция	13-14 мая, 2008 г.



СЕМИНАР «ПРОФСОЮЗЫ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ И ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО ТРУДЯЩИХСЯ»

20 – 22 сентября, 2006 года, Киев, Украина

20-22 сентября 2006 года в Киеве в рамках проекта «Защита интересов молодых работников через инструменты социального партнерства» состоялся семинар «Профсоюзы в современном мире и представительство трудящихся». Цель семинара заключалась в том, чтобы познакомить участников с историей профсоюзного движения в Европе и мире, с его принципами, приоритетами, кампаниями и деятельностью. В семинаре приняли участие молодые профсоюзные активисты ФПУ, КСПУ и ВОСТ. Вели семинар Вадим Борисов, представитель МКСП в СНГ и Сергей Харитич, координатор МКСП в СНГ.

Семинар начался с приветствия и знакомства, после чего участники перешли к первому упражнению – мозговому штурму по теме «Что такое профсоюз». Все идеи и высказывания нашли свое отражение на плакате. После этого работа продолжилась в малых группах. Участникам нужно было ответить на вопросы: какие функции выполняет профсоюз и почему рабочие вступают в профсоюз. Среди профсоюзных функций участники выделили: защита, занятость, зарплата, участие в коллективных переговорах, представительство, информация, обучение. Среди причин, по которым работник вступает в профсоюз, обозначили: общность интересов, массовость, нарушение прав работников, сокращения, невыплаты и задержки заработной платы, потребность в защите, справедливое распределение различных материальных благ. Представление докладов групп завершилось общей дискуссией.

Цель следующего занятия заключалась в том, чтобы рассказать участникам семинара о профсоюзном движении в мире. Более детально удалось остановиться на таких странах как Польша, Израиль, США. Дискуссия велась в основном вокруг деятельности МКСП и предстоящем объединительном Конгрессе со Всемирной Конфедерацией Труда. Также была представлена деятельность Глобальных профсоюзных федераций (ГПФ). После этого участники поделились своим опытом сотрудничества с профсоюзами других стран и международными организациями.

Над следующим заданием: «Функции международного профсоюзного движения: желаемое и действительное» участники работали, разделившись на группы. К ожидаемым функциям ребята отнесли: внедрение механизмов, контролирующих и пресекающих нарушения прав профсоюзов, солидарная поддержка, проведение совместных акций, обучение, обмен опытом, равные партнерские отношения, реклама. В действительности же международные организации осуществляют обучение, в ходе которого происходит обмен опытом, оказывают солидарную поддержку, предоставляют информацию, модернизируют профсоюзное движение, уделяют пристальное внимание развивающимся странам, укрепляют связи между странами и регионами, занимаются вопросами признания прав профсоюзов во всем мире, пропагандируют профсоюзное движение.

Далее обсуждались международные механизмы защиты прав трудящихся. Используя мозговой штурм, участники приводили различные примеры, в которых речь шла о практическом применении Конвенций Международной Организации Труда (МОТ) и рекомендаций Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР).

Особенно интересной стала презентация **моделей профсоюзов**. Профсоюзы можно разделить на 3 типа:

1. **«Сервисная» модель**. Пример Transport and General Workers Union, Великобритания. Вступая в этот профсоюз, человек заполняет карточку. В карточке есть ряд услуг, которые может купить член профсоюза – кредитный союз, кооператив, скидки на заправках и т.д.

2. **«Органайзинговая» модель**. Профсоюзы этого типа основной упор делают на увеличение профсоюзного членства и создание новых организаций везде, где это можно. Модель пришла из США. UNITE HERE – яркий пример такого профсоюза. Главная идея – вместе мы сильнее. 60% собираемых денег уходит на органайзинг. 40% уходит на переговоры. Для этого нанимаются высококлассные специалисты. Взнос –

1%, но если нужен забастовочный фонд, взнос, по решению всего профсоюза, увеличивается до 2%.

3. «Смешанная» модель объединяет «сервисную» и «органайзинговую». Пример – CCAS (сектор услуг, торговли, с/х). 20 лет назад этот профсоюз насчитывал 20 тысяч членов; сегодня – 200 тысяч. В профсоюзе фиксированный членский взнос – 22,5 \$ в месяц. Взнос включает в себя подписку на профсоюзный журнал. Тираж журнала – 250 тысяч. Каждый рекламодатель мечтает разместить в нем свою рекламу. Поскольку журнал приносят на дом, ведется база данных на всех членов профсоюза. В этом профсоюзе нет первичек, а есть 40 профсоюзных представителей. У каждого большая машина, напичканная транспарантами, куртками, листовками и т. д. Если где-то забастовка, то представитель должен в течение 20 минут добраться до места забастовки. В Бельгии забастовки незаконны, если они не санкционированы профсоюзом. Профсоюзный представитель должен привезти разрешение на забастовку в течение 20 минут. В их колдоговоре есть пункт: работодатель вносит взнос на профсоюзную деятельность. В конце года, за счет взноса работодателя накапливается достаточно большая сумма. Каждый член профсоюза под Новый год получает деньги – около 70 – 80% внесенных им денег в год.

Обсуждая представленные модели, участники пришли к выводу, что «органайзинговая» модель наиболее предпочтительна для молодежи. В действительности же наблюдается пассивность членов профсоюзов всех возрастов. Люди вступают в профсоюз, платят членский взнос и рассчитывают на защиту и поддержку в случае необходимости. Кроме уплаты взносов, члены профсоюза никоим образом не участвуют в жизни и деятельности профсоюза, считая это задачей профсоюзного комитета. Проблема пассивного членства является одной из наиболее актуальных и злободневных в профсоюзном мире.

Взаимодействие с органами государственной власти – тема следующей сессии. Участники, разделившись на группы, попытались выработать стратегию действий профсоюзов в условиях давления со стороны государства. Все три группы обозначили акции протеста, иски в суд, обращения в международные организации.

В заключение участники семинара проделали SWOT – анализ – упражнение, которое помогает критически оценить свою организацию и выработать стратегию. Ниже представлено детальное описание упражнения, которое целесообразно выполнять в ходе различных профсоюзных мероприятий.

Упражнение SWOT-анализ

SWOT-анализ – упражнение, которое помогает определить свои сильные и слабые стороны, причем применительно как к внешней, так и ко внутренней среде. SWOT-анализ – важный и весьма полезный инструмент для разработки стратегии. Он позволяет критически, но конструктивно посмотреть на свой профсоюз в его взаимодействии с тем внешним миром, в котором ему приходится функционировать. Внешняя среда, при этом, тоже рассматривается как в положительном, так и в отрицательном аспектах: перед профсоюзом открываются возможности усилить свое влияние на различные группы, которые ему следует использовать, но он также сталкивается и с угрозами, которые необходимо принимать в расчет.

Выполняя это задание, важно видеть взаимосвязь всех четырех элементов. В чем наш профсоюз силен и как мы можем использовать этот потенциал, чтобы воздействовать на слабые стороны, укрепить и развить то, что недостаточно развито, какие возможности для этого у нас открываются и какие внутренние риски и внешние угрозы, нам придется преодолеть на этом пути?

Цель: Провести предварительную оценку сильных и слабых сторон организации и как они соотносятся со средой, в которой она функционирует.

Метод: (1) Оцените ситуацию в вашей организации по каждому из четырех квадрантов. (2) Расставьте приоритеты в каждой из четырех групп. То есть, расставьте сильные и слабые стороны, возможности и угрозы в порядке их значимости, определив, какие из сильных сторон наиболее важны, какие из слабых сторон наиболее важны и т.д.

СИЛЬНЫЕ стороны
моей организации:

- 1.
- 2.
- 3.



СЛАБЫЕ стороны
моей организации:

- 1.
- 2.
- 3.



ВОЗМОЖНОСТИ, открывающиеся
перед моей организацией:

- 1.
- 2.
- 3.



УГРОЗЫ, перед моей профсоюзной
организацией:

- 1.
- 2.
- 3.



NB: *SWOT*-анализ происходит от аббревиатуры слов английского языка: *Strength* – сильные стороны, *Weaknesses* – слабые стороны, *Opportunities* – возможности, *Threats* – угрозы.

СЕМИНАР «КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ И ПЕРЕГОВОРЫ НА ПРЕДПРИЯТИИ»

4 – 6 октября, 2006 года, Киев, Украина

4-6 октября 2006 года в Киеве в рамках проекта «Защита интересов молодых работников через инструменты социального партнерства» состоялся семинар «Коллективные переговоры и переговоры на предприятии». Цель семинара заключалась в том, чтобы помочь участникам овладеть навыками ведения переговоров на уровне предприятия. В семинаре приняли участие молодые профсоюзные активисты ФПУ, КСПУ и ВОСТ. Вел семинар Сергей Харитич, координатор МКСП в СНГ, а также Леонид Елкин, председатель профкома Новомосковскбытхим.

После приветствий и знакомства участники, совместно с тренерами попытались дать определение переговорам:

Коллективные переговоры – процесс, направленный на заключение более выгодной для членов профсоюза сделки путем обсуждения условий этой сделки с администрацией предприятия.

Ведущими семинара была сделана презентация, отражающая теоретические аспекты переговоров:

Стороны переговорного процесса:

- ▲ отдельный работник и его работодатель
- ▲ профсоюз / группа работников и работодатель
- ▲ представители профсоюза и представители работодателей

Переговоры проводятся:

- ▲ на уровне предприятия (завода); на уровне компании
- ▲ на отраслевом уровне
- ▲ на региональном уровне (город, область)
- ▲ на национальном уровне
- ▲ на международном уровне

Методы ведения переговоров:

- ▲ «позиционный торг»
- ▲ переговоры по существу

Цели переговорного процесса:

- ▲ нормализация отношений
- ▲ продление существующих договоренностей
- ▲ достижение дополнительных договоренностей
- ▲ заключение новых соглашений

Функции переговоров:

- ▲ информационная (получение информации)
- ▲ коммуникативная (установление отношений)
- ▲ регулирующая (регулирование отношений)
- ▲ контролирующая (контроль над соблюдением договоренностей)
- ▲ пропагандистская (демонстрация взглядов)
- ▲ маскирующая (откладывание проблемы)
- ▲ умиротворяющая (примирение сторон)

Предмет коллективных переговоров:

- ▲ процедура найма и увольнения
- ▲ оплата труда
- ▲ охрана труда
- ▲ социальные льготы
- ▲ время работы и отдыха
- ▲ молодежь
- ▲ гарантии соблюдения прав профсоюзов

Правовые основы:

- ▲ международные нормы
- ▲ конституция
- ▲ трудовой кодекс
- ▲ закон «О профессиональных союзах»
- ▲ закон «О коллективных договорах и соглашениях»
- ▲ генеральные и отраслевые соглашения, трехсторонние соглашения

Процедурные основы:

- ▲ уведомление о начале переговоров
- ▲ создание комиссии по коллективным переговорам
- ▲ переговоры (ведение протокола, фиксирование достигнутых соглашений)
- ▲ протокол разногласий
- ▲ утверждение текста КД на конференции
- ▲ подписание КД
- ▲ регистрация в органах власти (по желанию)

На практике переговорный процесс состоит из подготовки, непосредственно переговоров и анализа того, насколько успешными были переговоры. В дальнейшем семинар следовал именно этой логике.

Переговоры с администрацией ведутся в контексте долгосрочных отношений и не являются какой-то разовой акцией, поэтому представители профсоюзов должны продумать, как они будут управлять этими отношениями со своей стороны.

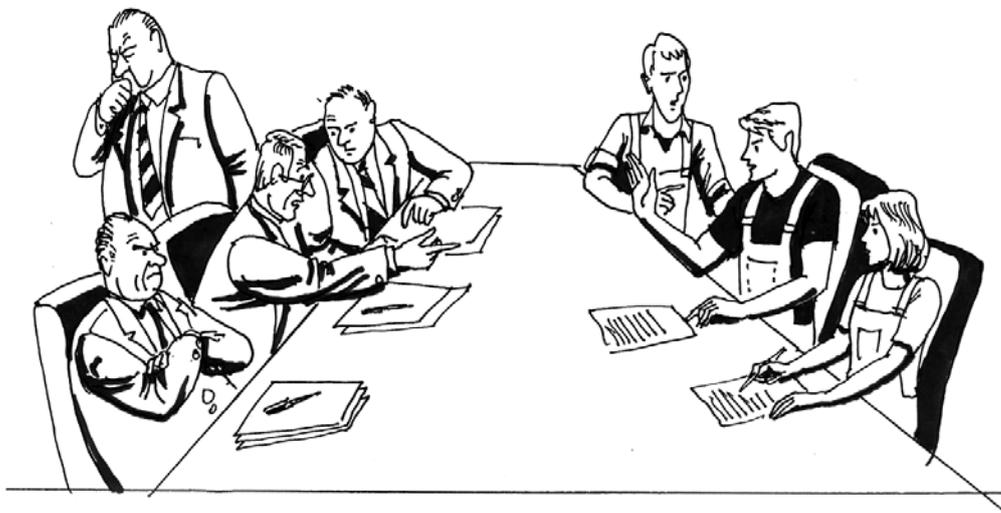
Каждый раз следует выдерживать баланс между сотрудничеством и конфликтом. Важно знать, когда отступить, а когда сражаться.

Поэтому прежде, чем приступить к переговорам, следует определить для себя:

- ▲ Каковы отношения с администрацией на данный момент;
- ▲ Какими вы хотите видеть эти отношения в дальнейшей перспективе.

Самым важным этапом в переговорах является этап подготовки, который включает в себя:

- ▲ Привлечение членов профсоюза к разработке требований
Вовлекая членов профсоюза в переговорный процесс, важно понять, что они хотят и считают реалистичным улучшить в коллективном договоре.
- ▲ Выработку стратегии
Вырабатывая стратегию переговоров, важно ответить на следующие вопросы:
 - Каковы наши конкретные цели? На что мы можем максимально рассчитывать? До каких рубежей мы можем отступить, если не получится всего, на что рассчитывали? Какой минимум для нас приемлем? И когда вести переговоры уже нецелесообразно?
 - Каковы наши силы в сравнении с силами администрации? Кто сильнее и как эту ситуацию можно изменить?
 - Каковы возможные аргументы противной стороны и как они будут встраиваться в ход переговоров?
 - Каковы наши главные приоритеты?
- ▲ Выработку тактики
Вырабатывая тактику переговоров, важно ответить на следующие вопросы:
 - Как мы начнем переговоры? Сначала изложим все наши требования или сначала их придержим?
 - Как мы можем захватить инициативу, проявляя твердость или гибкость?
 - Какие мы можем разработать планы действий в непредвиденных ситуациях? Прекратим переговоры? Попросим перерыв для обсуждения их предложений? Обратимся к членам профсоюза?



- ▲ Подготовку профсоюзной команды

Задумываясь о том, кто конкретно будет вести переговоры, важно определить:

 - Сколько участников будут вести переговоры с нашей стороны?
 - Кто будет возглавлять наших представителей?
 - Какими полномочиями для ведения переговоров мы наделены? (например, есть ли у нас полномочия заключать соглашение без обращения к другим членам профсоюза?)

Важно также распределить роли в команде

 - Глава представителей должен взять на себя изложение аргументов нашей стороны и всю тяжесть переговорного процесса.
 - Назначьте секретаря. Секретарь будет протоколировать все сказанное, письменно оформлять окончательное соглашение и нести ответственность за его точность и ясность. Секретарь должен иметь при себе всю относящуюся к переговорам документацию.
 - Назначьте наблюдателя, который будет отслеживать любые признаки разногласий противной стороны, значимую мимику, любую другую поведенческую реакцию и т.д.

- ▲ Четкое понимание задач

Убедитесь в том, что каждый участник команды знает, что должно произойти, если возникнут какие-либо проблемы (т.е. когда объявляется перерыв). Убедитесь в том, что каждый участник команды знает и долгосрочные и краткосрочные цели. Самое главное, четко поставьте задачи на переговоры перед каждым участником (кто и чем будет заниматься).

В ходе переговоров и по их завершении важно:

- ▲ Осознавать, что именно согласовано
- ▲ Уточнять, говорите ли вы об одном и том же
- ▲ Записать, что было согласовано. Не прельщайтесь мыслью, что всем все и так ясно. Если вы не добьетесь ясности и точности в изложении соглашения на этой стадии, то скоро станет очевидным, что администрация будет толковать соглашение так, как это нужно ей.
- ▲ Подписывать договор, если он понятен и не содержит двусмысленностей
- ▲ Определить четкие временные рамки договора
- ▲ Договориться о санкциях за невыполнение
- ▲ Предусмотреть процедуру изменения положений договора в будущем

Анализ завершившихся переговоров включает в себя:

- ▲ Степень достижения цели (что достигнуто? что оказалось недостижимым?)
- ▲ Фактор успеха (что способствовало успеху? взаимовыгодный ли результат?)
- ▲ Подготовка к переговорам (оценить степень подготовленности)
- ▲ Настрой на оппонента (настроились ли вы на него? выявили ли его интересы?)
- ▲ Свобода действий в рамках переговоров (использовали ли вы все возможные механизмы для достижения соглашения?)
- ▲ Эффективность аргументации (какие аргументы оказались убедительными для оппонента? почему?)

И наконец обязательно подготовьте полный отчет о переговорах для своих членов.

Практическая часть семинара также включала в себя проведение ролевых игр.

Повседневные переговоры: несчастный случай на производстве (ролевая игра)

Задачи:

- ▲ Дать участникам практические навыки проведения переговоров с администрацией предприятия.
- ▲ Отработать навыки согласования с членом профсоюза плана действий по переговорам. Особое внимание уделить работе в команде.
- ▲ Обсудить с участниками, как расследуются несчастные случаи на производстве и какие решения принимаются.

Методика:

Разделите участников на три группы. Первая группа состоит из членов профсоюза, которые столкнулись с несчастным случаем на производстве. Только членам этой группы раздается текст, приведенный ниже. Текст (описание ситуации) лучше подготовить в виде печатного документа. Вторая группа – профсоюзные представители, которые будут собирать всю информацию о несчастном случае, а затем, во второй части упражнения, решать возникшие проблемы с администрацией. Именно этой группе предстоит выяснить все факты у первой группы. Третья группа – наблюдатели, которые будут оценивать, насколько хорошо профсоюзные представители (группа 2) проводят беседу с членами профсоюза (группа 1), и затем, во второй части упражнения, будут обсуждать ситуацию с администрацией (роль представителя администрации преподаватель берет на себя).

Как упоминалось, занятие состоит из двух частей.

В ходе первой части участники делятся на тройки (один член профсоюза («пострадавший»), один профсоюзный представитель и один наблюдатель). Каждый из них получает свое задание, а «пострадавший» еще и описание ситуации. В течение 10 минут профсоюзный представитель должен выяснить у члена профсоюза все подробности случившегося и согласовать с ним план действий.

Участникам понадобится дополнительное время (до 15 минут), чтобы проработать свою позицию на переговорах с «менеджером», роль которого берет на себя преподаватель.

Во второй части ролевой игры кто-либо из «профсоюзных представителей» (по желанию) обсуждает возникшую проблему с вами, как с соответствующим менеджером (возможно, здесь вам поможет коллега-преподаватель).

После проведения переговоров «наблюдатель» дает группе свои комментарии: насколько хорошо «профсоюзный представитель» выяснил ситуацию, были ли использованы все аргументы и способы защиты интересов работников; договаривались ли «пострадавший» и «профсоюзный представитель» о той стратегии переговоров, которая получилась на деле.

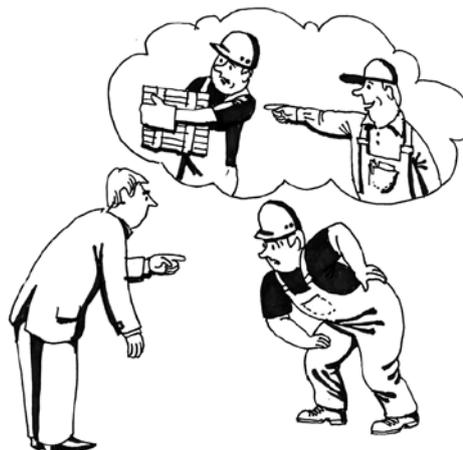
В конце занятия преподаватель составляет список предложений участников, озаглавленный «Что следует делать в связи с несчастным случаем, произошедшим на производстве», которым сможет воспользоваться любой профсоюзный работник или активист. Кроме того, вся группа совместно составляет перечень рекомендаций начинающему профсоюзному представителю по поводу того, как проводить беседу с пострадавшим членом профсоюза и согласовывать с ним план действий. Также будет полезно сформулировать и записать на перекидном листе основные моменты, вынесенные из данного занятия и подлежащие усвоению участниками.

Рассказ о несчастном случае

(раздается только участникам, исполняющим роли членов профсоюза):

«Позавчера вы не очень хорошо себя чувствовали из-за простуды, плохо спали ночью, а потому наутро ощущали себя уставшим. Вчера, когда вы пришли на работу, к вам подошел бригадир и попросил перенести несколько больших ящиков, килограммов по 40 каждый, из одного места двора в угол, метров на 10 подальше, где,

как сказал бригадир, они будут «целее» и «перестанут всем мешать». Вы спросили его, даст ли он вам какое-нибудь оборудование, вроде тележки, но он лишь рассмеялся и сказал, что вам это вовсе ни к чему. Вы с усилием подняли и перенесли первый ящик. Со вторым получилось хуже. Приподняв его, вы почувствовали резкую боль в спине и не смогли разогнуться. Один из ваших товарищей подошел к вам, чтобы помочь. Сегодня вы вышли на работу, но спина все еще болит, и вы не можете до конца выпрямиться. Вы расстроены и встревожены. Что теперь будет? Вы решаете встретиться и поговорить с представителем своего профсоюза, но не знаете, что профсоюз в такой ситуации сможет сделать, если он вообще что-то сможет сделать для вас».



Задача для «пострадавшего»:

Прочсть описание ситуации и на словах рассказать о ней «профсоюзному представителю», попытаться совместно выработать план действий по защите своих интересов.

Задача для «профсоюзного представителя»:

Выяснить у пострадавшего члена профсоюза все подробности случившегося, выяснить особенности данного рабочего места, согласовать план действий по защите его интересов.

Задача для «наблюдателя»:

Следить за тем, подробно ли «пострадавший» описывает ситуацию, какая стратегия и какие аргументы совместно выбираются для переговоров с «менеджером», на какие законодательные и нормативные документы ссылаются участники для разрешения ситуации в пользу работника. Наблюдателю нельзя вмешиваться в обсуждение на всем протяжении первой части ролевой игры. Рекомендуется делать письменные заметки о происходящем для последующего доклада всей группе.

Переговоры с администрацией по поводу изменений в коллективном договоре (ролевая игра).

Пояснение для тренеров

Игра включает две активных фазы и одну рефлексивную:

- ▲ Подготовка игры
- ▲ Имитация ситуации переговоров
- ▲ Обсуждение хода игры и результатов

(Время: первая фаза: — 30-40 минут, вторая — не более 30-35 минут, третья — анализ и совместное обсуждение итогов игры — не менее 60 минут. При наличии резервного времени можно продлить 1-ю и 3-ю фазы, но жестко регламентировать 2-ю).

Цель занятия: применение на практике принципов эффективных переговоров с точки зрения реализации интересов профсоюза и работников.

Задачи:

- ▲ Отработка навыков согласованной работы в переговорной команде;
- ▲ Отработка основных стадий переговорного процесса;
- ▲ Выделение характерных приемов переговорщиков, способствующих достижению успеха (на основе увиденного в ходе ролевой игры).

Методика:

Формируем три группы участников.

Первая группа состоит из членов профсоюза. Вторая – «представители администрации» (желательно, чтобы эту роль взяли на себя тренеры, либо наиболее опытные участники). Третья – наблюдатели, которые будут фиксировать то, насколько удачно члены профсоюза (группа 1) распределили роли, эффективно ли работали в группе, использовали ли заранее заготовленную аргументацию и компромиссные ходы, придерживались ли последовательности этапов переговорного процесса.

В ходе первой фазы игры команды 1 и 2 получают описание ситуации и задания (в распечатанном виде) и выстраивают собственный план действий на предстоящих переговорах. Команда 3 делится на две части (лучше сменного состава) и наблюдает за ходом подготовки в командах 1 и 2.

Тренеру следует четко объявить цель и алгоритм игры и напомнить участникам команды 1 и 2 о необходимости роли секретаря в каждой команде, который будет в свою очередь фиксировать происходящее.

Каждая группа готовится в заранее определенном пространстве (время на переход из одного места в другое необходимо учитывать при планировании хронометража игры).

Тренер также выступает в роли «тайм-кипера» – хранителя времени. Четко отслеживает использование временного резерва.

Как только время на подготовку истекло (1-я фаза), команды собираются в общей учебной комнате, и начинается имитационная игра.

Затем — совместное обсуждение. После «проведения переговоров» необходимо выдержать небольшую релаксационную паузу (не более пяти минут), проследить, чтобы участники заняли удобные места, и начать анализ. Целесообразно записать на листе большого формата вопросы для обсуждения:

- ▲ Кто какую роль играл?
- ▲ Что получилось и почему?
- ▲ Что не получилось и почему?
- ▲ Как в целом оценивается результативность переговоров?

Сначала слово предоставляется секретарям команды 1 и 2, которые зачитывают свои записи по ходу игры, затем членам команды. В третью очередь — наблюдателям. Выслушав все стороны, тренер дает свои комментарии ходу и результатам игры: насколько удачно команды готовились, распределили роли, использовали аргументы, сильные и уязвимые стороны конкретной ситуации, учитывали стадии переговоров, гибко и результативно реагировали на возникающие в ходе переговоров обстоятельства.

При подведении итогов следует учитывать следующие вопросы: была ли реально достигнута поставленная участниками переговоров цель? Оправданы ли средства ведения переговоров? Какие аспекты переговорного процесса нуждаются в дальнейшей отработке, улучшении?

Завершает занятие составление списка рекомендаций по результатам игры и пошагово расписанного плана действий.

Условия игры

Ваше предприятие – пивоваренный завод. Он принадлежит иностранному инвестору, у которого в вашей стране есть еще два предприятия того же профиля.

На предприятии работает 400 человек. Средняя зарплата в месяц — 150 у.е.

По коллективному договору, действующему на предприятии, есть целый ряд социальных гарантий для работников:

- ▲ Выплата на оздоровление работникам – средний заработок 1 раз в год
 - ▲ Доплата пенсионерам к пенсии – 25 у.е. в месяц
 - ▲ Доплата за вредные условия труда – 24% тарифной ставки
 - ▲ Премия за выполнение задания – 30% тарифной ставки в месяц
- На других предприятиях компании зарплата ниже и социальные гарантии отсутствуют.

Руководство завода от имени инвестора предложило профсоюзу предприятия изменения в колдоговор, чтобы уравнивать условия оплаты труда и социальные гарантии на всех предприятиях, а именно:

- ▲ Ликвидировать выплаты на оздоровление
- ▲ Ликвидировать доплаты пенсионерам
- ▲ Доплату за вредность установить в 12% вместо 24% тарифной ставки
- ▲ Премию выплачивать 20% вместо 30% тарифной ставки

Профсоюз на предприятии пользуется авторитетом у работающих. Профком не согласен с этими изменениями, рабочие его поддерживают.

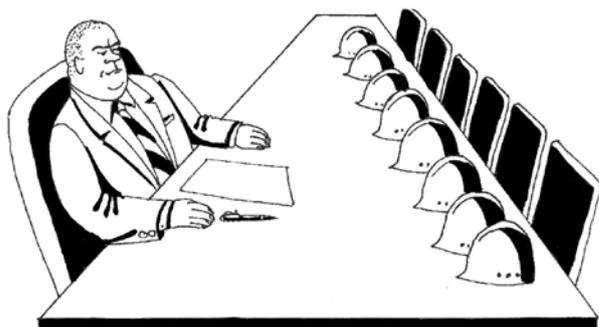
И в завершение:

10 заповедей ведения переговоров

- ▲ Тщательная подготовка – ключ к успеху на переговорах.
- ▲ Стороны должны вести переговоры на равных.
- ▲ Запрещается вести переговоры в одиночку.
- ▲ Проявляйте терпение.
- ▲ Используйте перерывы.
- ▲ Идя на уступки, разбивайте их на множество малых уступок и отдельно отмечайте каждую их них.
- ▲ Обязательно отрепетируйте свои действия.
- ▲ Соглашение, достигнутое по любому пункту, необходимо зафиксировать в письменном виде.
- ▲ Самый важный из всех: докладывайте о результатах членам профсоюза.

СЕМИНАР «ПЕРЕГОВОРЫ НА НАЦИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ПАРТНЕРЫ»

18-20 октября, 2006 года, Киев, Украина



18-20 октября 2006 года в Киеве в рамках проекта «Защита интересов молодых работников через инструменты социального партнерства» состоялся семинар «Переговоры на национальном уровне и социальные партнеры». В ходе семинара рассматривались национальные и международные трехсторонние механизмы, которые могут быть использованы профсоюзами в ходе ведения переговоров с социальными партнерами. В семинаре приняли участие молодые профсоюзные активисты ФПУ, КСПУ и ВОСТ. Вели семинар Сергей Харитич, координатор МКП в СНГ, а также Сергей Савчук, координатор проекта МОТ «Социальный диалог».

В ходе семинара участники познакомились с деятельностью Международной Организации Труда, ее историей, структурой и основными Конвенциями; Глобальными Рамочными Соглашениями, Соглашением Глобальный Договор.

Что такое МОТ, структура, основные Конвенции.

Международная Организация Труда (МОТ) была организована в 1919 году. Деятельность МОТ направлена на:

- ▲ улучшение условий труда и жизни людей;
- ▲ расширение возможностей занятости;

- ▲ поддержку основополагающих прав человека и осуществляется путем:
- ▲ принятия международных трудовых норм (конвенций и рекомендаций);
- ▲ реализации широкой программы международного сотрудничества;
- ▲ исследовательской работы и публикацией различных материалов.

Причины, по которым была организована МОТ:

Гуманитарные: Ухудшение условий труда, безжалостная эксплуатация работников в ущерб их здоровью и жизни;

Политические: Не имея надежд на лучшую жизнь, работники, численность которых постоянно увеличивалась, могли стать на путь социального протеста, что в свою очередь поставило бы под угрозу мир и спокойствие на всей планете;

Экономические: Любая страна, которая пошла бы на социальные уступки, оказалась в проигрыше по отношению к своим конкурентам, поскольку себестоимость производимой ею продукции неизменно возрастала.

Первая Ежегодная Конференция Труда состоялась в Вашингтоне, 29 октября 1919 года. Каждая страна – член была представлена 2-мя делегатами от правительства и по одному от организаций работников и работодателей. На конференции было принято 6 первых Конвенций по трудовым вопросам: о 8-ми часовом рабочем дне в промышленности, о борьбе с безработицей, о защите материнства, об ограничении работы женщин в ночные часы, об ограничении работы молодежи в ночные часы, о минимальном возрасте приема на работу. Ни одна страна не смогла бы претворить их в жизнь без одновременных действий в этом направлении со стороны других стран.

Комитет экспертов был создан в 1926 году и состоит из независимых юристов. Он анализирует доклады правительств о соблюдении ратифицированных ими Конвенций и представляет каждый год Конференции собственный доклад. Его мандат был расширен, так что теперь Комитет рассматривает и доклады о соблюдении нератифицированных Конвенций.

Филадельфийская декларация МОТ

В 1944 году на сессии в Филадельфии (США) Международная конфедерация труда приняла Филадельфийскую декларацию, в которой уточняются цели и задачи организации. В Декларации воплощены следующие принципы:

- ▲ труд не является товаром;
- ▲ свобода слова и свобода объединения являются необходимым условием постоянного прогресса;
- ▲ нищета в любом месте является угрозой для общего благосостояния;
- ▲ все люди, независимо от расы, веры или пола, имеют право на осуществление своего материального благосостояния и духовного развития в условиях свободы и достоинства, экономической устойчивости и равных возможностей.

Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда

В 1998 году Международная конференция труда приняла торжественную Декларацию МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, вновь подтвердив обязательство международного сообщества «соблюдать, содействовать применению и добросовестно претворять в жизнь» принципы, касающиеся права трудящихся и предпринимателей на свободу объединения и реального признания права на коллективные переговоры; действовать в направлении ликвидации всех форм принудительного или обязательного труда, эффективного устранения детского труда и занятий. В Декларации подчеркивается, что соблюдать эти основополагающие принципы обязаны все государства-члены независимо от того, ратифицировали они соответствующие Конвенции или нет.

Основные Конвенции МОТ

- № 29 Конвенция о принудительном или обязательном труде, 1930 г.
- № 87 Конвенция о свободе ассоциации и защите права на организацию, 1948 г.
- № 98 Конвенция о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров, 1949 г.
- № 100 Конвенция о равном вознаграждении, 1951 г.

№ 105 Конвенция об упразднении принудительного труда, 1957 г.

№ 111 Конвенция о дискриминации в области труда и занятий, 1958 г.

№ 138 Конвенция о минимальном возрасте для приема на работу, 1973 г.

В период между конференциями работой МОТ руководит Административный Совет, в который входят 28 представителей правительств, 14 представителей трудящихся и 14 представителей работодателей. Международное Бюро Труда в Женеве является постоянным секретариатом МОТ, ее штаб-квартирой, исследовательским центром и издательством.

Украина является полноправным членом МОТ с 1954 г. Из 187 Конвенций, принятых МОТ, 59 ратифицированы Украиной.

Сайт МОТ www.ilo.org

Сайт Проекта МОТ по социальному диалогу в Украине www.declaration.kiev.ua

Глобальные рамочные соглашения

Глобальные рамочные соглашения – это соглашения, подписанные между ТНК, соответствующими Глобальными Профсоюзными Федерациями (ГПФ) и профсоюзами, которые представляют рабочих в стране, где располагается главный офис компании. Они включают в себя основные принципы МОТ и другие аспекты такие, как: стандарты по здоровью, охране труда и защите окружающей среды и равные возможности.

Цель этих соглашений состоит в том, чтобы выработать набор стандартов, которые транснациональная компания будет применять везде в мире, где бы она ни работала, независимо от того, требуется ли это национальным законодательством или нет.

Главная сила этих соглашений заключается в том, что они подписаны профсоюзной стороной и закрепляют полномочия профсоюза в осуществлении контроля над исполнением соглашения. Согласно некоторым соглашениям, проводятся ежегодные собрания или же компанией выделяются средства на обеспечение связи между профсоюзами, работающими в ее филиалах.

В глобальных соглашениях прописываются основные права человека. Сила глобальных соглашений огромна, особенно если профсоюзы действуют в странах с жесткими режимами, ограничивающими их деятельность. Иногда глобальное соглашение может способствовать началу коллективного переговорного процесса об условиях труда между компанией и профсоюзами в тех странах, где этого никогда не случалось прежде.

Примеры глобальных соглашений:

- Соглашение между Международной Федерацией работников химических отраслей промышленности, энергетики, горняков и разнорабочих (ICEM), Роснефтегазстройпрофсоюзом и компанией Лукойл
- Соглашение между Международным Союзом работников пищевой и табачной промышленности, сельского хозяйства, ресторанного и гостиничного обслуживания, общественного питания и смежных отраслей (IUF) и группой компаний Danon
- Соглашение между Международной Профсоюзной Сетью UNI и французской розничной сетью Carrefour

Что такое Глобальный договор?

Глобальный договор – добровольная инициатива Организации Объединенных Наций по заключению соглашения между ТНК, профсоюзами, гражданским обществом и национальными правительствами. Соглашение призывает корпорации строить свои отношения с работниками и обществом на основе десяти принципов, которые должны действовать во всем мире. Эти десять принципов включают права человека, права рабочих и защиту окружающей среды.

Хотя Глобальный договор является добровольной инициативой, он все же полезен в деле улучшения корпоративного поведения. Это дает нам платформу для расширения диалога с бизнесом и правительством и поднимает на международный уровень корпоративную ответственность и права рабочих.

Глобальный договор является ...	Глобальный договор НЕ является ...
добровольной инициативой по содействию устойчивому развитию и ответственной гражданской позиции корпораций;	юридически обязывающим;
набором ценностей, основанным на принципах, получивших всеобщее признание	средством мониторинга корпоративного поведения и принуждения к выполнению норм;
сетью компаний и других заинтересованных сторон;	стандартом, управленческой системой или кодексом поведения;
форумом для обучения и обмена опытом.	регулирующим органом или пиар-каналом.

Обязательство деловых кругов

Присоединиться к Глобальному договору значит публично заявить о своей приверженности десяти универсальным принципам данной инициативы. Компания, берущая на себя такое обязательство, должна:

1. инициировать такие изменения в своей предпринимательской деятельности, посредством которых Глобальный договор и его принципы превратились бы в неотъемлемый элемент управленческой и предпринимательской стратегии, культуры и повседневных операций;

2. опубликовать в своем годовом отчете или аналогичном публичном отчете (например, в отчете по вопросам устойчивости) информацию о том, каким образом она поддерживает Глобальный договор и его принципы («сообщение о достигнутом прогрессе» – СДП); и

3. публично поддерживать Глобальный договор и его принципы, используя такие коммуникационные возможности, как пресс-релизы, выступления и т.п.

Кроме того, компании могут в максимальной степени использовать преимущества своего участия в Глобальном договоре через вовлеченность в политический диалог, деятельность в рамках учебных форумов и партнерств.

Инициатива для руководства

Еще одна особенность Глобального договора состоит в том, что приобщение к нему возлагает обязательства не только на данную компанию в целом, но и прежде всего на ее руководство. Личное участие высшего руководства является для сотрудников и других заинтересованных сторон важным свидетельством того, что обязательства компании в отношении корпоративной гражданской позиции являются действующим и стратегическим приоритетом. Таким образом, приобщение по всей корпоративной вертикали оказывает огромное влияние на качество реализации Глобального договора.

Как присоединиться к Глобальному договору?

Будучи добровольной инициативой, Глобальный договор нацелен на то, чтобы обеспечить широкое участие в нем различных групп из числа предпринимательского сообщества и других организаций. Для того, чтобы присоединиться к Глобальному договору, компания направляет письмо за подписью исполнительного директора (и с одобрения Правления) на имя Генерального секретаря ООН, в котором выражается поддержка Глобального договора и его принципов.

Десять принципов

Десять принципов Глобального договора из области прав человека, трудовых отношений, охраны окружающей среды и борьбы с коррупцией пользуются всеобщим консенсусом и почерпнуты из:

- ▲ Всеобщей декларации прав человека
- ▲ Декларации Международной Организации Труда об основополагающих принципах и правах на производстве
- ▲ Рио-де-Жанейрской декларации по окружающей среде и развитию
- ▲ Конвенции ООН против коррупции

Права человека

Принцип 1: Деловые круги должны поддерживать и уважать защиту провозглашенных на международном уровне прав человека; и

Принцип 2: Деловые круги не должны быть причастны к нарушениям прав человека.

Трудовые отношения

Принцип 3: Деловые круги должны поддерживать свободу объединения и реальное признание права на заключение коллективных договоров;

Принцип 4: Деловые круги должны выступать за ликвидацию всех форм принудительного и обязательного труда;

Принцип 5: Деловые круги должны выступать за полное искоренение детского труда; и

Принцип 6: Деловые круги должны выступать за ликвидацию дискриминации в сфере труда и занятости.

Окружающая среда

Принцип 7: Деловые круги должны поддерживать подход к экологическим вопросам, основанный на принципе предосторожности;

Принцип 8: Деловые круги должны предпринимать инициативы, направленные на повышение ответственности за состояние окружающей среды; и

Принцип 9: Деловые круги должны содействовать развитию и распространению экологически безопасных технологий.

Противодействие коррупции

Принцип 10: Деловые круги должны противостоять всем формам коррупции, включая вымогательство и взяточничество.

Практическая часть семинара состояла из ряда упражнений, таких, как:

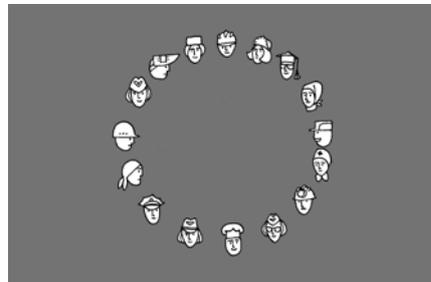
- ▲ работа в группах над проблемами, присущими отдельно взятой отрасли и дальнейшее решение этих проблем на соответствующем уровне;
- ▲ дискуссия о том, каким образом можно улучшить социальный диалог в Украине;
- ▲ примеры из опыта отдельных участников семинара о ведении социального диалога на различных уровнях.

Положительным моментом явился состав группы. Наряду с участниками, для которых эта тема была совершенно новой, работали те, кто на деле участвовал в переговорных кампаниях различного уровня, например, в заключении генерального тарифного соглашения.

СЕМИНАР «МЕХАНИЗМЫ УЧАСТИЯ В ЕВРОПЕ: УРОВЕНЬ ОБЩЕСТВА И ПЕРВИЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ»

22 – 24 ноября, 2006 года, Киев, Украина

22-24 ноября 2006 года в Киеве в рамках проекта «Защита интересов молодых работников через инструменты социального партнерства» состоялся семинар «Механизмы участия в Европе: уровень общества и первичных организаций». В ходе семинара обсуждалась европейская социальная модель, европейская переговорная политика, и другие механизмы, которые могут быть полезны украинским профсоюзам. В семинаре приняли участие молодые профсоюзные активисты ФПУ, КСПУ и ВОСТ. Вели семинар Сергей Харитич, координатор МКП в СНГ, а также Славица Узелац, эксперт Агентства Социального Развития (АСР).



Семинар начался с представления участников. Говоря о себе, Славица Узелац кратко представила Агентство Социального Развития (АСР) и его основные приоритеты. АСР основано в 2004 году и является юридическим лицом для Европейской Конфедерации Профсоюзов. АСР выступает за социальную Европу, а именно оказывает поддержку в разработке и реализации проектов, анализирует представительство и участие работников, объединяет европейские профсоюзы в различные сети. Членскими организациями АСР являются европейские федерации профсоюзов: ЕКП, EPSU, ETF, EMCEF, EUROCADRES, МКП; национальные конфедерации профсоюзов: CFDT (Франция), CGIL (Италия), CISL (Италия), TUC (Великобритания); прочие организации, связанные с профсоюзами: Sindnova (Италия), Syndex (Франция), IPL (Италия), Labor Asociados (Испания), INE-GSEE (Греция).

Затем участники, используя метод мозгового штурма, делились знаниями и представлениями о том, что же такое ЕС. Далее Славица сделала презентацию об институтах ЕС и процедуре принятия решений. К институтам ЕС относятся: Совет ЕС / Совет Министров; Европейская Комиссия; Европейский Парламент; Европейский комитет по экономическим и социальным вопросам (EcoSoc).

Совет ЕС является основным органом, принимающим решения, и представляет все государства-члены. Смена председательствующего происходит по принципу ротации.

Всего существует 9 **Советов Министров**:

1. Экономические и финансовые вопросы
2. Общие вопросы и внешние отношения
3. Юстиция и внутренние вопросы
4. Занятость, социальная политика, здравоохранение и вопросы потребительского рынка
5. Конкурентоспособность
6. Транспорт, телекоммуникации и энергетика
7. Сельское и рыбное хозяйство
8. Окружающая среда
9. Образование, молодежь и культура

Основные полномочия Совета ЕС:

- ▲ Принятие окончательных решений по законодательству ЕС
- ▲ Принятие решений о вступлении в ЕС других стран
- ▲ Утверждение бюджета
- ▲ Выработка Единой внешней политики и политики безопасности ЕС (CFSP)

Европейская Комиссия является независимым органом и представляет интересы ЕС в целом.

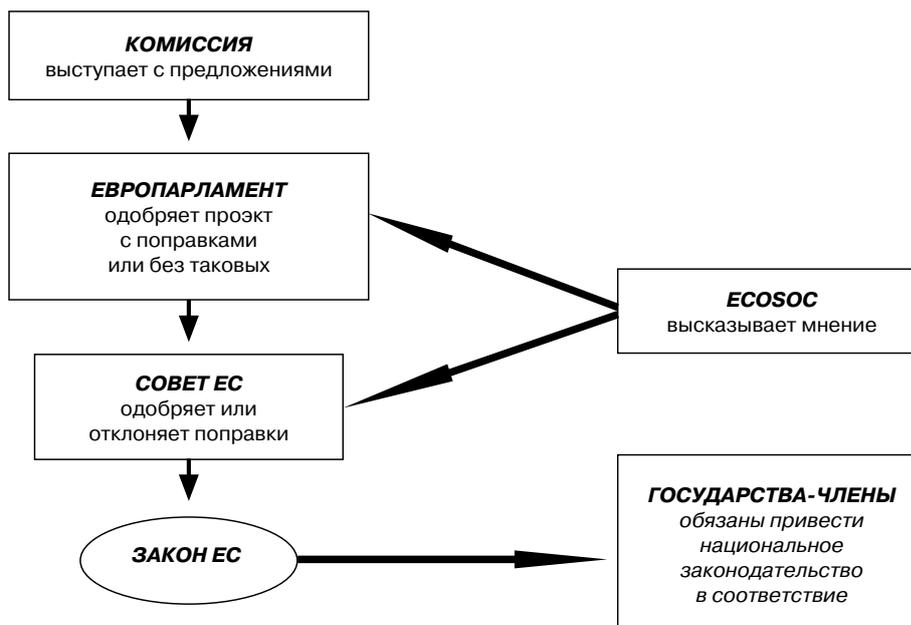
Основные полномочия Европейской Комиссии:

- ▲ Выступает с законодательной инициативой
- ▲ Отслеживает реализацию политики ЕС
- ▲ Обеспечивает выполнение законодательства ЕС – подает на страну-нарушителя в суд

Европейский Парламент является независимым органом и представляет интересы граждан ЕС. Европейский парламент является органом законодательной власти наряду с Советом ЕС / Советом министров.

Европейский Комитет по Экономическим и Социальным вопросам (ECOSOC) является консультативным органом для других институтов ЕС. ECOSOC предлагает рекомендации и выражает свою точку зрения. Состоит из представителей профсоюзов, представителей работодателей и прочих представителей гражданского общества.

Процесс законотворчества выглядит следующим образом:



В ходе семинара особое внимание уделялось механизмам влияния профсоюзов на лоббирование и принятие законов в ЕС.

Также Славица представила социальные модели, наиболее распространенные в Европе: либеральную (Англо-Саксонскую) модель; консервативную (или корпоративную) модель; социально-демократическую (Скандинавскую) модель; и так называемую южную модель. Помимо этого, речь шла о деятельности и основных приоритетах Европейской конфедерации профсоюзов.

Следующая дискуссия была посвящена представительству работников, как в Украине, так и в Европе. О политике добрососедства ЕС – Украина Дмитрий Горчаков, представитель ЕК в Украине сделал презентацию. По окончании презентации, участники анализировали отношения между Украиной и ЕС, а также высказывали ожидания от ЕС, особенно в деле защиты профсоюзных прав.

Важная информация

Европейский Союз осознает значимость организаций, представляющих интересы работников и работодателей, а также преимущества, которые дает их участие в формировании политики ЕС. Профсоюзы имеют представительство в Экономическом и Социальном Комитете с момента создания Европейского Сообщества; в последние годы роль социального диалога становится все более значимой во многих сферах, в том числе в отношении образования и профессиональной подготовки.

В дополнение к консультативным механизмам, в 1985 г. Президентом Комиссии Жаком Делором (Jacques Delors) была инициирована новая структура, позволяющая осуществлять социальный диалог непосредственно между организациями, представляющими интересы работников (ETUC) и работодателей частного и государственного

секторов (UNICE¹ и СЕЕП²). Первоначально существовало три организации, признанных полноправными участниками в межотраслевом социальном диалоге на европейском уровне; другие структуры, такие как EUROCADRES, СЕС и прочие европейские отраслевые федерации, являющиеся членскими организациями ETUC, были признаны в качестве участников социального диалога в конкретных отраслях промышленности и торговли. С декабря 1998г., когда ETUC заключила соглашение о сотрудничестве с UNICE, UEAPME³ также представляет работодателей частного сектора в межотраслевом социальном диалоге на европейском уровне.

Законодательные основания социального диалога были заложены в Статье 139 Амстердамского Соглашения (Статья 118b Маастрихтского Соглашения), которая обязывает Комиссию ЕС стремиться к развитию социального диалога между социальными партнерами на европейском уровне в отношении ряда аспектов, в том числе свободы передвижения, улучшения условий жизни и труда, социальной защиты, свободы объединений и коллективных переговоров, повышении квалификации, обеспечении равных прав для мужчин и женщин, прав работников на информирование и консультирование, безопасности и гигиены труда на рабочем месте. Соглашение предусматривает обязательное проведение совещаний представителей работников и работодателей и обязательное предоставление рекомендаций от каждой из сторон, предваряющее подачу заявки в Совет ЕС.

Усиление значимости социального диалога отражается в растущем участии социальных партнеров в деятельности Союза, в том числе в осуществлении мониторинга и экспертизы таких программ, как Леонардо да Винчи и Инициативы Сообщества, а также их вовлечении в работу Комитета Европейского Социального Фонда. В большинстве случаев профсоюзам отводятся исключительно консультативные функции. Однако, Социальный Протокол Соглашения, ратифицированный всеми странами-участниками, дает социальным партнерам возможность также самостоятельно инициировать законодательные процессы. Первым подобным прецедентом стало рамочное соглашение об отпуске по уходу за ребенком, подписанное ETUC, UNICE и СЕЕП в декабре 1995г, за которым последовало заключение соглашений о неполной занятости и постоянных контрактах. По инициативе социальных партнеров все эти соглашения были ратифицированы Советом Министров ЕС и в настоящий момент они включены в законодательство ЕС. Помимо данных соглашений, ETUC, UNICE/UEAPME и СЕЕП в июле 2002г. было подписано добровольное соглашение о работе через сеть Интернет (teleworking). Также был заключен ряд подобных отраслевых соглашений⁴.

К сожалению, далеко не все примеры осуществления социального диалога столь позитивны и, учитывая это, ETUC стремится к укреплению роли социальных партнеров и объединению усилий по развитию новых законодательных инициатив. Однако, это во многом зависит от активности профсоюзного участия и вовлечения профсоюзов в реализацию многих направлений политики, в том числе в сферу профессиональной подготовки.

Согласованные позиции

С 1986г. ETUC, UNICE и СЕЕП, в результате обсуждений, состоявшихся в рамках социального диалога, выпустили ряд объединенных заявлений – «Согласованных позиций», определяющих общие задачи в сфере реализации социальной политики.

Характерной особенностью данных документов является повышенное внимание к вопросам образования, профессиональной подготовке и роли социального диалога в данной сфере. Наиболее часто в Согласованных позициях фигурировали следующие аспекты:

- ▲ Роль повышения квалификации как механизма развития, объединяющего интересы социальных партнеров и правительства в определении политики, ресурсов, приоритетов и т.д.;

1 **Союз** конфедераций промышленников и работодателей Европы – Union of Industrial and Employers Confederations of Europe. См.: <http://www.unice.org>

2 Европейский Центр работников государственных предприятий – European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest. См.: <http://www.ceep.org>

3 Европейская Ассоциация предприятий малого и среднего бизнеса – European Association of Craft and Small and Medium-Sized Enterprises. См.: <http://www.ueapme.com>

4 См.: <http://www.etuc.org> в разделе «Досье» (“Dossiers”) и «Европейский Социальный Диалог и Переговоры» (“European Social Dialogue and Negotiations”)

- ▲ Необходимость мотивирования работников к повышению квалификации путем более активного информирования и предоставления возможностей для получения профессиональной подготовки;
- ▲ Развитие эффективных механизмов постоянного повышения квалификации и обоюдного признания квалификации, а также усиление роли социальных партнеров на всех этапах этого процесса: от анализа потребностей и определения стратегии действий до непосредственной реализации проектов, осуществления мониторинга и оценки;
- ▲ Мониторинг мероприятий и структур, занимающихся предоставлением услуг в сфере профессиональной подготовки, направленный на прогнозирование того, какие новые формы подготовки и какие квалификации могут быть востребованными в будущем;
- ▲ Интенсивное развитие изначальной профессиональной подготовки, дающей базовое образование и гарантирующей получение определенного уровня квалификации, а также развитие связей между образовательными учреждениями и сферой бизнеса;
- ▲ Усиление внимания к роли профессиональной подготовки в обеспечении равенства возможностей для мужчин и женщин.

По всем этим аспектам в Согласованных позициях были изложены законодательные предложения к сообществу и правительствам стран-участников, суть которых – совместная деятельность, направленная на улучшение качества работы как на уровне сообщества, так и на национальном уровне.

В конце 1995г. рабочей группой социального диалога по вопросам образования и профессиональной подготовки было принято решение проанализировать ключевые темы, заявленные в Согласованных позициях, для того, чтобы определить сюжеты, на основании которых можно разработать совместные проекты или инициативы, реализация которых могла бы иметь больший политический эффект, нежели предыдущие мероприятия. Все усилия последних лет, несмотря на возникавшие сложности, были направлены на достижение конкретных результатов на основе данного метода работы. По существу, ETUC стремилась к заключению соглашения на европейском уровне, но организации работодателей не имели официальных полномочий для подписания подобных соглашений.

Тем не менее, в феврале 2002г. ETUC, UNICE/UEAPME и CEEP было подписано соглашение «Программа действий в отношении пожизненного улучшения качества работы и квалификации»⁵. Это соглашение содержит требование к странам-участникам и Комиссии ЕС содействовать данной инициативе, также как и определению **четырёх приоритетов**, являющихся сферой совместной ответственности социальных партнеров:

- ▲ Определение и прогнозирование потребностей в навыках и квалификациях;
- ▲ Определение и оценка навыков и квалификаций;
- ▲ Информационная и консультационная поддержка работодателям и бизнес-структурам;
- ▲ Максимально эффективное использование всех доступных ресурсов.

Более того, «Программа действий» обязывает партнеров распространять и популяризировать данный документ в странах-участниках ЕС на всех возможных уровнях, с учетом национальной специфики. Они также должны ежегодно составлять отчет о мероприятиях на национальном уровне, проведенных в соответствии с четырьмя приоритетами, определенными выше, используя примеры успешного сотрудничества. По итогам третьего годового отчета Рабочая группа по образованию и профессиональной подготовке должна будет оценить эффективность реализации Программы как на организационном уровне, так и на уровне рядовых работников и представить в марте 2006 г. отчет, где, в случае необходимости, приоритеты социальных партнеров будут скорректированы.

⁵ См.: <http://www.etuc.org/en> в разделе «Социальный диалог», (“Social Dialogue”), «Соглашения между европейскими социальными партнерами» (“Agreements between the European social partners”) или <http://www.etuc.org/EN/Dossiers/colbargain/III.cfm>

Подводя итоги, следует подчеркнуть, что механизмы осуществления социального диалога и темы, обсуждающиеся в его рамках, составляют один из основных приоритетов всех программ Европейского Союза, направленных на развитие пожизненного обучения (Леонардо да Винчи, Инициативы Сообщества и т.д.). Тем, кто управляет проектами, реализующимися при поддержке данных программ, особенно важно иметь полное представление о данных тематиках и механизмах.

СЕМИНАР «ПРОФСОЮЗНЫЕ КАМПАНИИ»

13 – 15 декабря, 2006 года, Киев, Украина

13-15 декабря 2006 года в Киеве в рамках проекта «Защита интересов молодых работников через инструменты социального партнерства» состоялся семинар «Профсоюзные кампании». Цель семинара заключалась в том, чтобы проанализировать ряд кампаний, в частности по защите прав работников, органайзингу, выработать универсальную модель подготовки и проведения кампаний. В семинаре приняли участие молодые профсоюзные активисты ФПУ, КСПУ и ВОСТ. Вели семинар Сергей Харитич, координатор МКП в СНГ, а также Маркус Кристиансен, Конфедерация шведских профсоюзов LO. Приглашенные эксперты: Лариса Ровчак, ФПУ, Надежда Лелека, КСПУ.

Семинар был построен таким образом, чтобы участники могли получить информацию обо всех стадиях профсоюзных акций и кампаний, проанализировать примеры кампаний, организованных зарубежными профцентрами и продумать, смогут ли схожие модели применяться в Украине.

Надежда Лелека, КСПУ, рассказала о недавно прошедшей кампании профсоюза учителей. Затем Лариса Ровчак, ФПУ, выступила с информацией о массовой акции протеста против увеличения цен на электроэнергию для населения, организованную членскими организациями ФПУ на центральной площади Киева 26 июня 2006 года.

В своем выступлении Лариса обратила особое внимание присутствующих на важный этап проведения различных кампаний, – этап подготовки.

После этого участники, разбившись на группы, обсуждали информационную работу до, во время и по завершению кампаний. В докладах групп звучала необходимость информирования участников кампании о ходе ее проведения, и о том, какие результаты ожидаются по окончании кампании. Здесь же отмечалась необходимость сотрудничества со СМИ.

Далее Маркус Кристиансен, Конфедерация шведских профсоюзов LO, рассказал о различных кампаниях, проведенных шведскими профсоюзами и профсоюзами европейских стран. Маркус остановился на концепции акций протеста. Одна из обсуждаемых тем – Что делает кампанию наиболее успешной. В ходе выступления был приведен пример кампании по органайзингу молодых людей в профсоюзы. Особую роль в проведении подобных кампаний играет работа со школьниками и студентами – молодым людям рассказывали о том, что же такое профсоюзное движение в целом и о том, как защитить трудовые права каждого из них в частности. Выступление сопровождалось обсуждением и многочисленными мозговыми штурмами по той или иной теме.

Сергей Харитич, МКП, выступил с информацией о международных кампаниях



солидарности на отраслевом и межотраслевом уровнях, а также рассказал о кампаниях МКП (тогда еще МКСП): «Будущее начинается сегодня – Вступай в профсоюз!», нацеленной на привлечение молодых людей; «Профсоюзы для женщин, женщины для профсоюзов», нацеленной на увеличение представительства женщин в профсоюзах; глобальной кампании солидарности в поддержку демократического профсоюзного движения в Беларуси.

После презентации участники работали в группах. Каждая группа выбирала наиболее актуальную для себя тему и разрабатывала план проведения кампании. Каждый из представленных планов комментировался модераторами – отмечались наиболее сильные и слабые места, обсуждались потенциальные риски и угрозы.

Оценка эффективности кампании – тема следующей сессии. Всегда важно оценивать, насколько успешно была проведена кампания, что способствовало, а что, наоборот, мешало в достижении поставленной цели.

Как организовать профсоюзную организационную кампанию

Право на объединение...

это право создавать профсоюз и развивать его. Право на объединение часто реализуется через специальные организационные кампании. Цель этой статьи показать потенциальному профсоюзному организатору несколько важных моментов любой организационной кампании. К таковым можно отнести:

- ▲ **сбор информации о предприятии, отрасли, работодателе;**
- ▲ **общение с работниками;**
- ▲ **создание организационного комитета;**
- ▲ **составление «карты» предприятия и рабочих мест;**
- ▲ **разработка календарного плана кампании и ее стратегии с помощью «стрелки времени»;**
- ▲ **повышение профсоюзной сознательности.**

Сбор информации о предприятии, отрасли, работодателе.

Прежде, чем начать организационную кампанию, необходимо как можно подробнее ознакомиться с рабочими местами на предприятии и четко представлять себе особенности каждой конкретной ситуации.

Таким образом, важно иметь следующую информацию:

- ▲ общую информацию об отрасли: основные факты, тенденции развития, проблемы;
- ▲ кто является потребителем продукции данного предприятия (причем необходимо разделять тех, кто покупает товары непосредственно для своего собственного потребления и тех, кто покупает товары для дальнейшего использования в своей деятельности, например, индивидуальные предприниматели); кто пациенты (важно в медицинской отрасли), а также иные лица, кто получает хоть какую-то пользу от деятельности или продуктов предприятия (например, можно сказать, что прохожие получают пользу от деятельности муниципальных служб по освещению улиц);
- ▲ кто является собственником предприятия, каким образом он действует в других сферах общества (например, участвует ли в решении общественных проблем на локальном уровне, устраивает специальные развлекательные мероприятия для местных жителей и т.п.);
- ▲ история развития предприятия, а также общая характеристика местности, где предприятие расположено (транспортная доступность, инфраструктура и т.п.). Если вы знаете, каковы эти условия, то вам легче будет провести организационную кампанию, так как часть этих условий сможет вам помочь, а часть наоборот, будет создавать препятствия, поэтому необходимо их заранее оценить.

- ▲ демографическая и статистическая информация о работниках этого предприятия, а также о работниках отрасли и города вообще, включая информацию о профсоюзной деятельности (в т.ч. есть ли профсоюзы в принципе, предпринимались ли попытки их создания, какие они).

Успех профсоюзных кампаний зависит от глубокого знания особенностей конкретной ситуации: самая эффективная деятельность та, которая определена и имеет конкретное направление. Массовые акции, такие как забастовки, пикеты и митинги, безусловно, являются «сердцем» профсоюза, но без «ума», т.е. четкого планирования и расчета того, какое именно давление окажет наибольшее действие на работодателя, они могут быть не только неэффективными, но и вредными, так как могут разрушить моральный настрой работников и их уверенность в достижении цели.

Пример: В Нью-Йорке работники одного из отелей провели забастовку из-за того, что начальство постоянно оскорбляло их и не признавало их право иметь профсоюз. Работники пикетировали здание отеля в течение трех месяцев, при этом они все время стояли на улице (а это была одна из самых холодных зим в Нью-Йорке). Они раздавали потенциальным гостям отеля листовки с указанием других близлежащих гостиниц, с просьбой обратиться туда, так как там к работникам относятся с уважением, и не переступать линию пикета. Многие люди пошли навстречу бастующим работникам и поселились в других гостиницах. Также были и те, кто проигнорировал просьбы пикетчиков.

Но решающим моментом стало поведение израильских бортпроводников, часто снимающих комнаты в этом нью-йоркском отеле на время отдыха между полетами. Пикетирующие работники обратились к израильским профсоюзам бортпроводников и заключили с ними соглашение о том, что бортпроводники не останутся в отеле до тех пор, пока продолжается забастовка.

Таким образом, именно *конкретная информация* и стратегия, отражающие специфику данного предприятия (гостиницы), вместе с массовой акцией (забастовкой) позволили работникам победить, а работодатель сел за стол переговоров, в результате чего был заключен коллективный договор и достигнуто улучшение условий труда.

Общение с работниками

Данный момент является, безусловно, самым важным во всем процессе организации. Есть такое высказывание: «Если вы не говорите с работниками, вы не можете их вовлечь в профсоюзную деятельность». Существует множество возможностей, для беседы с работниками, например, возле входа на территорию завода или порта, на профсоюзных собраниях, мероприятиях местного масштаба и т.д. Однако в США традиционно самым важным и основным способом общения с работниками являются так называемые «house calls,» или посещения работников у них дома, которые обычно длятся около сорока пяти минут.

Во время таких встреч профсоюзные организаторы должны предпринять ряд шагов в указанной ниже последовательности.

1. «Войти в дверь». Будьте вежливы, но настаивайте на необходимости и важности разговора. Будьте серьезны, не говорите, что вы «только на минутку», не ведите себя так, как будто вы что-то продаете; вы здесь, – чтобы обсудить достаточно серьезные вопросы о жизни и будущем работника и его семьи. Скажите прямо, из какого вы профсоюза, а также, если это возможно, (что было бы желательно) назовите кого-нибудь из знакомых работника, кто рекомендовал вам с ним поговорить.

2. Узнать историю работника. Вы должны задавать развернутые вопросы (т.е. такие вопросы, на которые нельзя ответить «да» или «нет»), чтобы понять, о чем думает работник, с какими проблемами он сталкивается на работе, и какие из этих проблем для него самые существенные. Вы должны слушать очень внимательно, чтобы вникнуть даже в тонкие детали. Вы можете узнать о работнике много как из того, что он говорит, так как и из того, как он говорит (интонации, язык тела: позы, мимика, жесты и др.) и даже из того, что он не говорит. Ваша цель – понять не только его конкретные проблемы и характер, но и его потенциальную роль в коллективе; а также, может ли он

стать лидером кампании или профсоюза, будет просто поддерживать большинство и не создаст ли проблемы для кампании.

Во время разговора желательно собрать, как минимум, следующую информацию:

- ▲ должность работника, его рабочее время (продолжительность, режим работы и др.), заработная плата, социальный пакет;
- ▲ как долго он работает в этой должности, и работал ли он в других должностях на этом предприятии;
- ▲ в чем конкретно заключается его работа;
- ▲ сколько других работников в его бригаде, цехе, отделе;
- ▲ взаимоотношения работника с непосредственным и вышестоящим руководством и мнение его о них;
- ▲ возраст, семейное положение и ситуация в семье и как она может повлиять на его отношение к кампании и профсоюзу. *Пример:* во время одной кампании организаторы долго не могли выяснить отношение одного из работников к своей деятельности в организации, пока не пришли к нему домой. Через некоторое время появилась его жена, и в ходе совместной беседы стало ясно, что в этой семье именно жена в основном зарабатывает деньги, а он с помощью своей работы обеспечивает медицинское страхование для своих детей и ни в коем случае не позволил бы себе рисковать этой страховкой.

3. Агитационная работа. На этом этапе вы обсуждаете с работником вопросы о том, что могут сделать люди, действительно желающие объединиться в профсоюз для серьезной и содержательной борьбы за свои права. Вот здесь вы представляете идею профсоюза и его роль. Используйте информацию, рассказанную самим работником выделите личные аспекты в этой информации, которые помогут вам привлечь работника к участию в профсоюзной кампании. Он должен почувствовать, что это *его личная* кампания.

4. «Прививка от работодателя». Можно не сомневаться в том, что работодатель сразу, как только узнает о кампании или увидит, что она имеет хоть какой-то, даже пока только потенциальный, успех, начнет предпринимать шаги для убеждения людей не вступать в профсоюз и не поддерживать его. Вот почему очень важно подготовить работника к такому повороту событий – сделать ему «прививку от работодателя». Вы должны указать все возможные линии поведения и тактику, которые работодатель (а возможно, и другой профсоюз или даже другие работники) могут использовать. Если работник заранее услышит все эти избитые лозунги и призывы, находясь в «безопасной» обстановке, («профсоюз ничем тебе не поможет», «всё, что они хотят – это собрать деньги», «мы семья, поэтому нам не нужен профсоюз») и заранее оценит возможные угрозы, уловки работодателя окажутся гораздо менее действенными.

5. Действие. Успешным можно считать такой разговор, в конце которого работник выскажет свое согласие на активное участие в кампании; или, как минимум, назовет других работников этого предприятия, с кем вы можете поговорить и даст вам номера их телефонов. В этом случае предпочтительно, чтобы он пошел с вами на встречу с данными работниками. Опытные организаторы имеют разные точки зрения относительно того, когда же наступает тот самый момент, когда от работника необходимо получить явно выраженное согласие на его вступление в профсоюз и готовность связать себя обязательствами, вытекающими из членства. Некоторые считают, что любой «house call» должен заканчиваться выражением такой готовности и согласия, что является важным и показательным шагом, который совершает работник а поэтому, если организатор не подводит работника к такому шагу, то это означает легкий выход из ситуации для самого работника. Другие же наоборот думают, что предпочтительнее подождать до тех пор, пока работник сам не предпримет какое-нибудь действие для продвижения организационной кампании. Это случится вероятно, когда работник действительно почувствует, что профсоюз, в который он вступает, – это *его* профсоюз, и что подача заявления – это всего лишь формальное выражение того, что уже есть у него в душе.

6. Оценка. Данный этап формально не относится собственно к посещению работника на дому (к «house call»). Оценку организатор обязательно должен делать после встречи с работником. Необходимо оценить работника самого, его отношение к профсоюзу, а также насколько активно работник будет участвовать в профсоюзе и кампании. Эту оценку необходимо пересматривать в процессе развития кампании (результаты надо отражать на карте рабочих мест – об этом ниже). Вы оцениваете работника по четырехбальной шкале.

1. Активист, лидер. Он должен участвовать в организационном комитете (о комитете см. далее) и быть представителем кампании, профсоюзным специалистом по связям с общественностью, выступать от имени профсоюза и активно организовывать других работников, участвовать в развитии стратегии кампании.

2. Сторонник. Этот работник определенно за профсоюз, но, скорее всего, он не будет возглавлять саму кампанию. Он скорее всего будет появляться на профсоюзных мероприятиях, но, возможно, не станет участвовать в их планировании. Сторонников можно включить в организационный комитет.

3. Нерешительный. Нерешительным работник может быть потому, что ему психологически сложно окончательно определиться со своими предпочтениями или потому, что он работает в таком отделе, в котором традиционно профсоюзы не жалуют, либо потому, что имеет какие-то связи, в т.ч. и родственные, с кем-то из работодателей или надзирающих органов. В то время как попытка вовлечь нерешительных в профсоюзную деятельность может оказаться не такой уж и бесполезной, не стоит, однако, особенно рассчитывать на их поддержку и, тем более, следует быть очень осторожным прежде, чем допустить нерешительных к планированию и обсуждению кампании.

4. Антипрофсоюзный активист. Такой работник будет специально предпринимать шаги против профсоюза, активно мешать профсоюзной работе, в том числе будет сотрудничать с работодателем или другими профсоюзами с тем, чтобы воспрепятствовать остальным работникам создать свой профсоюз. Вам следует знать таких людей, держать их на расстоянии и общаться с ними осторожно.

Создание организационного комитета

Организационный комитет – это не то же самое, что профком; люди, входящие в состав комитета, не должны заниматься исполнением текущих обязанностей и надзором за соблюдением работодателем трудового законодательства. Все их усилия должны быть направлены только на организацию профсоюзной кампании. Именно эти люди ответственны за ту работу, которая будет описана ниже. Ваш комитет должен быть как можно более разнообразным, в нем должны быть представлены работники различных возрастов, национальности, происхождения, полов. Особое внимание нужно уделить тому, чтобы работники, входящие в состав комитета, представляли как можно большее число подразделений, отделов и цехов предприятия. Комитет – это «глаза и уши» кампании: если отсутствует сильный работоспособный комитет, невозможно обладать информацией о готовности работников действовать, а значит и шансы на успех невелики. Комитет должен проводить регулярные заседания и сформировать подкомитеты, ответственные за конкретный определенный вид деятельности в рамках кампании. Например, подкомитет по связям со СМИ, подкомитет по взаимодействию с общественностью, подкомитет, ответственный за проведение массовых акций, и т.д.

Создание схемы рабочих мест

Прежде всего, используя информацию, полученную в ходе бесед с работниками, организационный комитет должен нарисовать схему рабочих мест, которая отражает все имеющиеся отделы, подразделения и даже смены работников.

На схеме должны быть перечислены по возможности полное имя и занимаемая должность каждого работника предприятия и показано, где они работают. Более сложная схема должна также отражать изменение «оценок» работникам, выставляемых по

четырехбальной шкале, а также существующие между ними семейные или иные имеющие значение отношения.

Многие организаторы рисуют реальную схему предприятия и рабочих мест даже в тех случаях, когда они рассеяны на большой территории. Этот наглядный материал помогает лучше понимать реальную эффективность вашей профсоюзной кампании, дает представление о том, где работники встречаются друг с другом, где есть возможность для общения, а где, напротив, работники находятся в изоляции и т.д. Эта карта (ее изменения или наоборот, стабильность) будет отражать ход кампании и имеющийся прогресс, если он есть. Информация, полученная из схемы, будет определять вашу стратегию в зависимости от уровня поддержки профсоюза работниками в том или ином месте, а также необходимость усиливать поддержку.

Разработка календарного плана кампании и ее стратегии

Опираясь на уже проделанную работу, вам следует постараться определить, какого рода давление вам нужно применить, кто и когда должен его оказать, чтобы работодатель признал ваш профсоюз, согласился вести с ним переговоры, в том числе в целях разработки и заключения коллективного договора, за который сражаются члены вашего профсоюза и которым впоследствии они смогут гордиться. Ниже приведен перечень отдельных вопросов, которые, будучи собраны воедино, должны дать ответ, какова должна быть стратегия кампании и в какое время должны быть совершены отдельные действия и произойти конкретные события.

Цели вашей кампании (ниже приведен примерный перечень возможных целей; у вас цели могут быть иными):

- ▲ признание профсоюза работодателем;
- ▲ вовлечение в профсоюз определенного числа /процента/ подразделения работников;
- ▲ заключение коллективного договора или соглашения;
- ▲ разрешение конкретных определенных проблем.

Кто может дать то, что вам нужно?

- ▲ союзники, сторонники.

Кто может вам помешать добиться цели?

- ▲ враги, оппоненты.

Основные даты, мероприятия.

Вид кампании:

- ▲ «*секретная*» – добиться поддержки большинства работников до публичного объявления о проведении кампании; старайтесь максимально скрывать информацию от работодателя до тех пор, пока вы не наберете силу. К преимуществу этого вида кампании следует отнести наличие к моменту объявления о кампании сильного единого коллектива, который сложнее сломить или запугать. Недостаток заключается в возможности утечки информации и возникновении ошибки в расчетах относительно тех, кто поддерживает или не поддерживает профсоюз; работники могут быть разочарованы, узнав о том, что их не брали в расчет.
- ▲ «*открытая*» – открытое проведение кампании. Преимущество заключается в том, что достаточно сложно сохранять действия, осуществляемые в рамках кампании, в секрете. На работников, вовлеченных в кампанию, чье участие в ней не является секретом, можно полагаться в большей степени, чем в случае «секретной» кампании. Недостаток заключается в том, что при такой кампании добиться солидарности будет гораздо сложнее, так как работодатель скорее всего окажет вам противодействие с самого начала.

Формирование профсоюзного сознания

Если профсоюз является действенным, реально защищающим интересы своих работников, работники чувствуют, что они – это часть чего-то важного и настоящего, что они могут своими действиями изменить свою жизнь и жизнь своих коллег. Развитие профсоюзного сознания достигается не только через информирование работников деятельности профсоюза, но и путем осуществления конкретных совместных мероприятий, которые дадут им физическое ощущение того, что они состоят в профсоюзе и именно они сами осуществляют его деятельность.

Иметь хорошего, любимого, энергичного и опытного лидера недостаточно. Работники сами должны разрабатывать и распространять печатные материалы, готовить и проводить различные массовые акции и другие мероприятия, носить одежду с символикой профсоюза, значки и стикеры. В ходе одной профсоюзной кампании, проходившей на заводе, работодатель долгое время не признавал профсоюз, а однажды резко изменил свое поведение и пригласил всех на деловой обед. Комитет был обеспокоен, так как видел в этом попытку подкупить работников, снизить их профсоюзную сознательность и заставить их усомниться в необходимости продолжения профсоюзной кампании и жесткого давления на работодателя. После долгих обсуждений того, стоит ли им принимать приглашение, было решено прийти на этот обед, но прийти всем в профсоюзных футболках. Это смешало работодателя все карты. После этого работники чувствовали, что они выступили в отношениях с работодателем сильным единым коллективом, что они смело показали ему, кто они такие, и все равно он сидел с ними, буквально, за одним столом. Это привело к тому, что многие работники, не члены профсоюза, после этого вступили в профсоюз, видя у членов профсоюза гордость, чувство собственного достоинства и единство.

Еще несколько важных моментов

Работники должны чувствовать, что проводимая кампания – это их личная кампания, что профсоюз, в котором они участвуют, – это их личный профсоюз, и что вообще профсоюз – это они сами. Это означает, что в изданиях СМИ, в брошюрах и листовках, подготавливаемых профсоюзом для кампании, необходимо называть имена самих работников, цитировать их высказывания; решения о работе и стратегии кампании должны приниматься и претворяться в жизнь именно самими работниками; речи на различных профсоюзных мероприятиях должны произноситься самими работниками (а не организаторами или работниками профсоюзного аппарата; к выбранным профлидерам последнее ограничение не относится).

Боритесь с препятствиями, но не потеряйте общую цель и всю стратегию кампании, настаивайте на своем, не позволяйте сбить себя с пути истинного. В то время как психологическая поддержка и солидарность в борьбе против давления работодателя очень важны, необходимо внимательно следить за тем, чтобы управление кампанией не перешло в руки работодателя: если каждое действие профсоюза – это всего лишь противодействие, ответ на движения работодателя, профсоюз и вся кампания потерпят неудачу. Планируйте кампанию и управляйте ею, постарайтесь заранее предусмотреть все возможные препятствия и придумайте варианты защиты, в «здании» вашей кампании должны быть специальные «опоры», которые помогут работникам противостоять давлению со стороны работодателя. Если вы чувствуете, что теряете поддержку работников, не сидите сложа руки в ожидании, что все наладится, так как именно это и приведет к ухудшению положения. Вместо ожидания заново оцените и обдумайте кампанию, попытайтесь сделать что-нибудь новое, но продолжайте двигаться в избранном направлении.

Вы должны помнить: наибольшую опасность могут представлять мельчайшие детали. Будьте очень внимательны к деталям: ведите подробные записи и содержите всю документацию кампании надлежащим образом, выполняйте свои обязательства, делайте то, что вы пообещали сделать. Вообще, чтобы любой коллектив работников был един в своих целях и помыслах, необходимо доверие. Чтобы доверие было, люди должны чувствовать, что они могут положиться друг на друга. Этот совет

также применим для работников, участвующих в кампании, и больше всего для самых активных ее участников, в том числе членов оргкомитета, так как работодатель будет выискивать любую причину, включая малейшее нарушение правил или норм для того, чтобы наказать или даже уволить профсоюзного активиста. Даже работа по всем правилам не обезопасит полностью работника от такого действия начальника, но она способна повысить шансы на выигрыш дела в суде.

Будьте абсолютно честны.

Позвольте работникам знать все риски, на которые они идут. Не обещайте тех вещей, которые вы не сможете предоставить (например «если вы выполните А, Б и В, то вы выиграете»). Говорите честно о себе и своих мотивах, своей зарплате и обязанностях, истории профсоюза и о своем опыте работы в нем, забастовках и т.д. Если есть какие-то отрицательные факты то нет смысла их скрывать, поскольку работодатель все равно их обнаружит и громко во всеуслышание объявит об этом работникам. Поэтому постарайтесь, чтобы об этих фактах работники впервые услышали именно от вас.

В то время как именно работники должны принимать решения, вы можете предлагать свои варианты и высказывать свое мнение. Но помните, хотя ваши отношения с работниками могут быть достаточно близкими, вы им не друг, а коллега, гораздо важнее, чтобы работники доверяли вам, а не то чтобы вы им нравились.

И в заключение слово о солидарности.

Если верно высказывание: «Удар, нанесенный одному – это удар, нанесенный всем», то нет ни одной причины, объясняющей, почему студенты не должны присутствовать на митингах для поддержки работников. Нет причины также и для того, чтобы другие профсоюзы, религиозные деятели, общественные активисты, а также правозащитники не поддерживали кампании друг друга. Один русский профсоюзник верно подметил: «Фишка в том, что жизнеспособность профсоюза зависит не от того, как эффективно он проводит забастовки, а от того, насколько хорошо члены и работники этого профсоюза организованы и активны в перерывах между забастовками». Как раз эти перерывы и предоставляют замечательную возможность и время для развития солидарности, информирования о себе других общественных организаций и групп, создания контактов и развития отношений. Всё это будет неоценимым в моменты кризиса, когда будет необходима поддержка, вы сможете положиться на друзей, которые покажут, что они есть, окажут свою поддержку, а это в свою очередь будет свидетельствовать о вашей социальной значимости.

СЕМИНАР «СТРУКТУРА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ»

31 января – 2 февраля, 2007 года, Киев, Украина

31 января -2 февраля 2007 года в Киеве в рамках проекта «Защита интересов молодых работников через инструменты социального партнерства» состоялся семинар «Структура заработной платы и дополнительные льготы». Цель семинара заключалась в том, чтобы дать участникам знания о принципах регулирования заработной платы на уровне государства и предприятия. Вели семинар Сергей Харитич, координатор МКП в СНГ, а также Антон Леппик, советник МКП по вопросам Центральной и Восточной Европы.

Семинар начался с презентации теоретических аспектов заработной платы. Были проанализированы потребности работника, мотив действия, стимулы. После этого речь пошла о рынке труда. Затем участники разделились на группы. Каждой группе нужно было ответить на один из трех вопросов:

- ▲ Какова роль заработной платы для работника?
- ▲ Какова роль заработной платы для работодателя?
- ▲ Вопрос увеличения заработной платы выгоден работодателю и работнику и в то же время вызывает ряд противоречий. В чем они состоят?

Результаты работы в группах выглядят следующим образом:

- ▲ Заработная плата удовлетворяет естественные и духовные потребности работника и его семьи; помогает самореализоваться; формирует уверенность в завтрашнем дне. От более высокой заработной платы производятся более высокие отчисления в различные фонды: пенсионный, медицинский, социальный.
- ▲ Чем выше заработная плата, тем меньше прибыль. Одновременно с этим выплата заработной платы способствует социальной стабильности на предприятии, что влечет за собой лояльное отношение со стороны профсоюзов и государства. Также более высокая заработная плата повышает престиж предприятия и помогает избежать текучести кадров. Высокая заработная плата уменьшает социальные выплаты, однако, со стороны конкурентов может оказываться давление, поскольку лучшие кадры уходят на предприятия с более выгодными условиями работы.
- ▲ В связи с увеличением заработной платы прослеживается взаимная выгода: повышается производительность труда и, соответственно, растут доходы; увеличивается покупательная способность населения. Основное противоречие – чем выше заработная плата работника, тем ниже прибыль работодателя.

Во время следующей сессии были представлены виды, формы и структура заработной платы, система формирования заработной платы и различных премиальных выплат. Участники познакомились с принципом составления тарифной сетки, после чего работа продолжилась в группах. По профессиональной принадлежности было сформировано 2 группы: представители промышленного предприятия и представители государственного университета. Группам нужно было обозначить 25-30 основных



должностей, существующих на предприятии либо в университете, а затем составить тарифную сетку по 10-ти бальной шкале.

Далее последовала презентация о дополнительных гарантиях и льготах – т.н. социальном пакете. Дополнительные гарантии и льготы не зависят от выполненной работы, дополняют цену труда и обусловлены самим фактом занятости. Основные виды дополнительных льгот: различные виды оплачиваемых отпусков; социальные выплаты – в том числе добровольные; медицинское обслуживание или страхование; выплаты по высвобождению; питание; пенсия; жилье; схемы накопления; фонды стабильности предприятия; выплаты по отдельным событиям; отдых и лечение; обучение.

После презентации работа продолжилась в группах. Каждой группе нужно было ответить на один из трех вопросов:

- ▲ В чем выгода «социального пакета» для работника?
- ▲ В чем выгода «социального пакета» для работодателя? Почему работодатель его использует?
- ▲ Участие в прибыли: в чем плюсы и минусы для профсоюза?

Результаты работы в группах выглядят следующим образом:

- ▲ Получая дополнительные льготы, работник ощущает стабильность и уверенность, а также собственную значимость для компании; экономит средства, заботится о себе и своей семье.
- ▲ Работодатель, предоставляя «социальный пакет» работникам, снижает оборот наличности, частично уходит от уплаты налогов, формирует положительный имидж предприятия, избегает стычек с профсоюзом. Дополнительные льготы способствуют стабильной работе предприятия, помогают предотвратить текучесть кадров, являются дополнительным аргументом на переговорах.
- ▲ Следствиями участия профсоюза в прибыли являются: прозрачная деятельность компании; работники лучше защищены; отсутствует текучесть кадров; статус профсоюза повышается; понижается активность членов профсоюза; повышается квалификация профсоюзных работников.

Следующая сессия была посвящена вопросам фиксированной заработной платы, включая минимальную заработную плату. Конвенции МОТ №26 и №131 регулируют вопросы минимальной заработной платы. 116 стран ратифицировали одну из них. Более 100 стран информировали МОТ о размере и системе минимальной заработной платы. Новая Зеландия первой установила минимальную заработную плату в 1894 г.

Размер минимальной заработной платы устанавливается либо нормативно-правовыми актами, либо является результатом переговорного процесса. 18 из 25 стран ЕС используют нормативный либо смешанный подход, 7 из 25 стран используют переговорный подход. Высокий уровень минимальной заработной платы в Бельгии, Нидерландах, Люксембурге, Франции, Великобритании, Ирландии – 1218 – 1503 Евро. Средний уровень заработной платы в Испании, Португалии, Мальте, Греции – 437 – 668 Евро. Низкий уровень в странах, вновь присоединившихся к ЕС – 116 – 261 Евро.

Далее последовала работа в группах. Каждой группе нужно было ответить на один из 3-х вопросов:

- ▲ Какими факторами определяется размер заработной платы?
- ▲ Каким образом устанавливается заработная плата?
- ▲ Какие механизмы могут использовать профсоюзы для повышения заработной платы?

Результаты работы в группах выглядят следующим образом:

- ▲ К факторам, определяющим размер заработной платы относятся: сложность и условия выполняемой работы; квалификация, стаж; результат выполненной работы; спрос на продукцию; минимальный размер заработной платы; позиция профсоюза; заработная плата в родственных отраслях и в регионе.

- ▲ Заработная плата устанавливается законодательно – закон о госбюджете; оговаривается соглашениями – генеральным, отраслевым, региональным; индивидуальными трудовыми соглашениями.
- ▲ С целью увеличения заработной платы, профсоюзы могут использовать переговоры; лоббировать законы; участвовать в акциях протеста; обращаться в суд; использовать различные способы давления на работодателя.
- ▲ Любые теоретические знания требуют практического применения. В этой связи участникам была предложена ролевая игра «Переговоры по заработной плате».
- ▲ Последняя теоретическая сессия затрагивала вопросы регулирования заработной платы в Украине, а также международные механизмы, к которым относятся: Всеобщая декларация прав человека, Конституция МОТ, Конвенции МОТ № 95, № 100, № 131, Рекомендации МОТ № 85 и № 135.

СЕМИНАР «ПРОФСОЮЗНЫЙ ОТВЕТ ГЛОБАЛИЗАЦИИ»

21 – 23 февраля, 2007 года, Киев, Украина

21 – 23 февраля 2007 года в Киеве в рамках проекта «Защита интересов молодых работников через инструменты социального партнерства» состоялся семинар «Профсоюзный ответ глобализации». В ходе семинара обсуждались экономические и социальные предпосылки глобализации; вызовы глобализации, способы минимизации негативных последствий глобализации. Вели семинар Сергей Харитич, координатор МКП в СНГ, а также Андрей Мрост, директор московского офиса МКП.

Семинар начался с мозгового штурма – участники пытались дать определение глобализации.

Нет единого мнения о том, что такое глобализация, но, так или иначе, мы замечаем перемены, происходящие в нашей жизни.

- ▲ Быстрая передача идей, новостей, событий, происходящих в мире, с помощью новых систем связи и Интернета
- ▲ Быстрый рост глобальной торговли, перемещение капиталов, товаров и услуг через национальные границы
- ▲ Рост компаний и зон их деятельности
- ▲ Изменения технологий и способов производства
- ▲ Изменение правил, по которым мы живем, покупаем, едим, одеваемся, слушаем музыку; молодежная культура, рабочая культура... Список бесконечен.

За последние 30 лет уровень жизни, ее продолжительность и нормы грамотности постоянно увеличивались. Согласно данным ООН, средние доходы населения увеличились втрое. Ребенок, рожденный сейчас, будет жить на десять лет больше, чем ребенок, рожденный в 60-ых. 30 лет назад, более чем вдвое увеличилось количество детей, посещающих школу. Мы заметили также, что только за прошедшие 10 лет более чем в 100 странах мира были свергнуты военные режимы.

Но если все перечисленное – это то, что мы подразумеваем под глобализацией, то почему же так много людей выступают против нее?

Данные по глобализации сложны и заслуживают подробного рассмотрения. Наряду с увеличением среднего прожиточного уровня, существенная часть нашего мира продолжает погружаться в бедность и нестабильность.

Пятая часть населения земли живет на 1 доллар или меньше в день, включая 46% проживающих в Африке, к югу от Сахары, 40% проживающих в Южной Азии, в сравнении с 15% проживающих в Восточной Азии, в Тихоокеанском регионе и в Латинской Америке. Из 4.6 миллиардов людей, живущих в развивающихся странах, более 850 миллионов – неграмотные, почти миллиард не имеет доступа к надежным источникам воды, а 2.4 миллиарда живут в антисанитарных условиях. Почти 325 миллионов детей не посещают школу; 11 миллионов детей моложе пяти лет ежегодно умирают от излечимых болезней – около 30 тысяч в день.

Как выглядит глобализация?

- ▲ 51 из 100 крупнейших экономических образований в мире — корпорации (а не государства).
- ▲ ТНК принадлежит 90% всех патентов на технологии и продукцию в мире.
- ▲ На ТНК приходится 70% мирового торгового оборота. Более 30% этой торговли осуществляется внутри компаний, т.е. между подразделениями одной и той же компании.
- ▲ В 1999 году мировой экспорт достиг 7 триллионов долларов США.
- ▲ Международный банковский кредит вырос от \$ 265 миллиардов в 1975 до \$ 4.2 триллионов в 1994.
- ▲ 300 самых больших корпораций владеют четвертью мировых средств производства;
- ▲ В 1997 прямые иностранные инвестиции (ПИИ) достигли \$400 миллиардов, что в семь раз превышает уровень 1970-ых
- ▲ Общее краткосрочное движение капитала составило в 1999 более \$ 2 триллионов, что почти в три раза больше объема 80-ых.
- ▲ За последние 10 лет прямые ПИИ росли вчетверо быстрее ВВП и втрое быстрее торговли.
- ▲ На 400 ТНК приходится 50% мировых ПИИ, 95% которых осуществлены из промышленно развитых стран.
- ▲ Совокупный объем продаж компаний Дженерал Моторс и Форд превышает ВВП всех стран Африки севернее Сахары.
- ▲ В США разница между средней зарплатой главного исполнительного директора (Chief Executive Officer, CEO) в компаниях из списка «Форчун 500» и средней зарплатой производственного работника выросла с 42 раз в 1980 году до 419 в 2002.

Затем была сделана презентация основных стадий развития глобализации – наиболее активная стадия началась в 1989 году после падения Берлинской стены. 1.7 миллиардов людей в Восточной Европе и Азии впервые вступили в глобальный рынок. Вслед за Берлинской стеной рухнул СССР и далее весь социалистический лагерь. Мировой капитал понял: все, дорога свободна! Развивающиеся страны пошли по пути либерализации своих экономик и могли свободно торговать и привлекать инвестиции из-за границы.

Далее речь пошла об **основных игроках**:

Всемирная Торговая Организация (ВТО)

ВТО устанавливает глобальные правила торговли. Работа ВТО заключается в наблюдении за торговой деятельностью и в арбитраже по торговым конфликтам. Если какой-либо член ВТО нарушает ее правила и не устраняет торговые барьеры, то возникает конфликт, который рассматривает ВТО. ВТО может наложить торговые санкции на любую страну, не выполняющую ее указания.

Наиболее важные соглашения ВТО:

- ▲ GATS: Общее соглашение по торговле услугами, которое регулирует работу частных компаний в сфере обслуживания, например, здоровья и образования.
- ▲ TRIMS: Соглашение по инвестированию в сферу торговли, которое регулирует отмену внутригосударственных законов, политики или инструкций, поддерживающих отечественных производителей в ущерб иностранным.
- ▲ TRIPS: Соглашение о торговых аспектах прав интеллектуальной собственности, которое защищает право частных корпораций на патентование любых знаний и изобретений, которые они могут разработать.

Приблизительно 140 национальных правительств и Европейский Союз – члены ВТО. Хотя представители развивающихся стран присутствуют на заседаниях правления ВТО, их власть и право голоса ограничены. Из 29 наименее развитых стран, которые входят в ВТО, только 12 имеют своих представителей в Женеве для лоббирования своих интересов.

Международный Валютный Фонд и Всемирный Банк

По сути – это глобальные банки. Международный Валютный Фонд дает краткосрочные кредиты странам, которые должны быстро возместить свои задолженности. Эти краткосрочные займы не бесплатны – по ним начисляются проценты и приходится выполнять ряд условий.

Соответствующий своему истинному названию, Всемирный Банк – это международный банк, который предоставляет кредиты развивающимся странам на более длительные сроки. Страны, которые получают кредиты Всемирного Банка, также должны выполнять условия, по которым им предоставляется заем.

Условия предоставления кредитов называются Программами Структурного Регулирования (ПСР), которые предназначены для того, чтобы помочь странам реструктурировать свою экономику и возместить их задолженности по кредитам. Основными элементами (ПСР) являются:

- ▲ Рост производства, ориентированного на экспорт;
- ▲ Приватизация предприятий, находящихся в государственной собственности;
- ▲ Снижение расходов на общественные нужды, типа образования и здоровья;
- ▲ Снятие юридических и административных барьеров, которые защищают местный бизнес от иностранных производителей и компаний;
- ▲ Девальвация валют, направленная на то, чтобы товары стали более конкурентоспособны для иностранных покупателей.

Правительства присоединяются к Международному Валютному Фонду и Всемирному Банку, но голосование осуществляется пропорционально экономической продукции, выпускаемой страной. Промышленно развитые страны имеют 60% постоянных голосов. Правительство США имеет 17.8% голосов в обоих исполнительных органах. Согласно уставам, для проведения любых существенных структурных изменений в работе любой из данных организаций, должно быть набрано 85% голосов. Неудивительно, что условия предоставления кредитов тесно связаны с условиями свободной торговли.

Торговые блоки

Торговые блоки – межправительственные соглашения о свободе внешней торговли, которые снижают ограничения на торговлю между странами. Почти каждый регион в мире имеет торговый договор и наблюдается увеличение числа двусторонних соглашений, а также глобальных соглашений о свободе торговли в определенных отраслях промышленности.

Соглашения о свободе внешней торговли устанавливают правила, по которым производятся товары и продаются услуги. Установленные правила главным образом охватывают соглашения, касающиеся движения капитала и инвестиций, производства, прав на интеллектуальную собственность и услуг. В этих соглашениях практически ничего не сказано о защите интересов трудящихся или граждан.

В момент формирования каждого блока, страны испытывают определенное давление: для присоединения к блоку, им необходимо соответствовать стандартам, описанным в соглашениях. В большинстве случаев это означает компромисс – соответствие стандартам в обмен на увеличение торговли.

Некоторые из соглашений:

- ▲ Европейский Союз: страны Евросоюза плюс страны, собирающиеся присоединиться;
- ▲ NAFTA: Североамериканское соглашение о свободе внешней торговли – США, Канада и Мексика;
- ▲ FTAA: Область Свободной внешней торговли Америк, расширение NAFTA, для включения всех 35 стран Северной и Южной Америки;
- ▲ MERCOSUR: Бразилия, Аргентина, Уругвай, Парагвай;
- ▲ SADC: Южноафриканские страны;

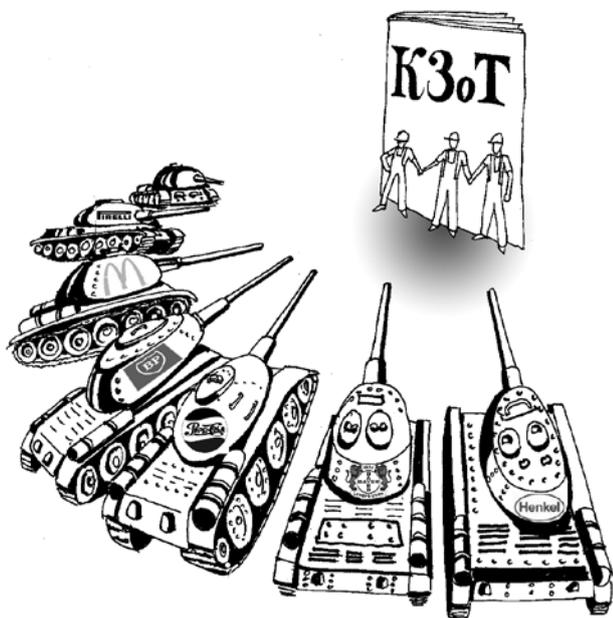
- ▲ ASEAN: Страны Юговосточной Азии;
- ▲ АПЕС: Азиатско-Тихоокеанское экономическое сотрудничество – 18 азиатских и американских стран бассейна Тихого океана;
- ▲ NEPAD: новое партнерское соглашение о развитии Африки.

Транснациональные Корпорации (ТНК)

В наиболее выигрышной ситуации находятся транснациональные корпорации. Они представляют собой крупные корпорации, которые управляют производством и продажами в большинстве отраслей промышленности.

ТНК проводят инвестиции по следующей мотивации:

- ▲ Доступ к рынкам – наиболее веская причина: в ходе приватизации еще недавно закрытый для частных компаний рынок внезапно становится открытым.
- ▲ Доступ к источникам дешевого сырья или компонентам – наиболее выражено в горнодобывающей отрасли.
- ▲ Низкие стандарты по охране окружающей среды: без сомнений, многие ТНК пренебрегают стандартами по охране окружающей среды. Штаб-квартиры ТНК расположены в развитых странах, а опасные или загрязняющие производства, как правило, размещаются в развивающихся странах, имеющих очень низкие стандарты по сравнению с развитыми странами.
- ▲ Правительственная поддержка: большинство правительств вынуждено конкурировать за инвестиции ТНК. Ключевым фактором является снижение налогового бремени. В наиболее откровенных формах это оффшорные зоны, экспортные зоны перерабатывающих отраслей или зоны свободной торговли.
- ▲ Низкая стоимость труда: прежде всего для трудоемкого производства типа производства текстиля.



Вовсе необязательно, что ТНК как работодатели хуже местных компаний. Иногда их условия труда более выгодны. Однако ТНК нанимают все меньше и меньше напрямую, предпочитая контрактный найм. В некоторых отраслях промышленности совсем небольшой процент рабочих нанят непосредственно ТНК, зачастую договора с работниками заключают бесчисленные субподрядчики. Вследствие этого ухудшаются условия труда, уменьшается ответственность работодателей.

Управление ТНК осуществляется главными офисами – штаб-квартирами, более 90% которых расположены в Северной Америке, Европе и Японии.

Порядка 70% мирового торгового оборота протекает с участием ТНК. Более 30% торговых операций осуществляются внутри компании, между ее филиалами. ТНК являются самой крупной экономической группой с огромным влиянием на правительства, международные организации и людей вообще.

Национальные правительства

Возникает вопрос о реальной власти национальных правительств перед лицом этих экономических сил. Выход на глобальный рынок означает конкуренцию. Чтобы привлечь зарубежные инвестиции, национальные правительства конкурируют, предлагая наиболее привлекательные условия. Для получения этих инвестиций, правительства могут предоставить компании налоговые льготы, бесплатное коммунальное

обслуживание и т. д. Хотя это может дорого стоить их гражданам, большинство правительств следуют этой системе, и только немногие активно ей сопротивляются. Многие говорят о том, что угроза санкций ВТО или отток зарубежных инвестиций достаточны, для того, чтобы остановить протесты против свободной торговли.

Положительные и отрицательные стороны глобализации. Как глобализация влияет на нашу жизнь и на наши профсоюзы? Как профсоюзы могут отвечать негативным проявлениям глобализации? Каковы основные приоритеты деятельности профсоюзов для эффективного противодействия вызовам глобализации? – вопросы, над которыми работали участники в группах.

Следующая сессия была посвящена **экономическим аспектам глобализации**.

Отмена госконтроля и либерализация

В условиях глобальной экономической системы правительства не могут наложить ограничения на торговлю. Это означает, что они не могут помогать своим компаниям при помощи торговых ограничений. Торговые ограничения могут включать законы, тарифы или торговые квоты на импорт.

Для вхождения в мир свободной торговли, правительства должны прекратить регулирование и либерализовать услуги и производство с тем, чтобы частный сектор и иностранный бизнес могли войти на рынок. Это означает, что правительства изменяют правила распределения основных товаров и благ типа воды, электричества, здравоохранения и жилья, вытесняя их из сектора коммунального обслуживания в сферу частного предпринимательства.

Приватизация

Другим правилом является снижение роли госконтроля за сектором общественных услуг на том основании, что компании частного сектора более эффективны, приносят большую прибыль, и, в конечном счете, приносят пользу нам всем. Предполагается, что государственные компании должны приносить прибыль, но в реальности это возможно только в частном секторе.

Социальные издержки этого процесса огромны. Хотя в основном сокращение правительственных расходов коснется образования и здоровья, сектор энергетики, обеспечивающий важные социальные потребности, очень серьезно пострадал от приватизации.

Приватизация означает не только угрозу рабочим местам, но и угрозу уровню благосостояния. Общественные затраты и затраты налогоплательщиков, направленные на борьбу с последствиями растущей безработицы и снижением уровня услуг, огромны. В конечном счете, платить будем все мы.

Единственный истинный смысл всей приватизации состоит в том, что частные предприниматели могут получать большую прибыль, если рабочие места и социальные льготы сокращены. Международная Организация Труда (МОТ) оценивает итоги приватизации следующим образом: только из-за приватизации были потеряны 30% рабочих мест во всем мире.

Концентрация власти

Кто бы это ни был, ТНК или торгующие альянсы, название игры одно – концентрация власти.

Концентрация власти сулит огромную экономическую прибыль. Многие ТНК готовы к расширению в каком-либо секторе экономики, только если они могут стать одной из 5 крупнейших компаний в этом секторе. Выгодно иметь финансовую власть, работать в крупных масштабах и иметь сильную позицию при ведении переговоров. Это также помогает сохранять влияние на правительства и различные международные организации, которые устанавливают правила игры.

За последние 10 лет основным фактором роста глобальной экономики было слияние и поглощение компаний, включая компании, принадлежащие государству.

Это серьезно изменяет характер промышленности – она удаляется от конкурентных рынков и приближается к «олигополиям» или отраслям промышленности, находящимся во власти нескольких компаний или индивидуумов. Это несет серьезную угрозу местной промышленности и приводит к монополистическому контролю над поставками, ценами и производством. ТНК могут быть незначительными нанимателями рабочей силы в вашей стране, но они оказывают огромное влияние на условия торговли и ведение бизнеса.

Глобализация оказывает влияние на рабочих всего мира, вне зависимости от того, где они живут. И об этом шла речь в следующей части презентации.

Последствия глобализации:

Кризис занятости

Корпоративная реструктуризация, слияния и поглощения компаний почти неизбежно сопровождаются сокращением рабочих мест. При слиянии компаний, если немедленно не будет объявлено о сокращении рабочих мест, акции компании пойдут вниз. Это явление называется «корпоративная анорексия».

В производственном секторе стран ОЭСР занятость будет сокращаться со скоростью 4% в год.

Загрязнения окружающей среды

Изменение климата и загрязнение окружающей среды ставят под угрозу производство продовольствия, здоровье и рабочие места. Ресурсы, важные для обеспечения жизнедеятельности, сокращаются. С начала 70-ых годов на 40% сократился доступ к надежным источникам воды.

Выброс двуокиси углерода на 50% является причиной глобального потепления. Только одни США вырабатывают в атмосферу 25% общего количества этого химического соединения.

Рабочие без права на защиту

Потеря рабочих мест сопровождается низким уровнем защиты прав трудящихся.

Большая часть рабочих во всем мире работает нелегально, без контрактов и договоров. С тем, чтобы привлечь инвестиции, в Латинской Америке с 90-ых гг. практикуется система «гибких контрактов». Из 100 вновь созданных рабочих мест, 85 будут нелегальными, с краткосрочными контрактами или без контрактов вообще.

Контрактные рабочие не защищены практически везде в мире. Большинство из них не подпадают под действие закона и чаще всего не объединены в профсоюзы.

Работающие женщины и молодежь

Женщины представляют одно из самых острых противоречий глобализации. За истекшие 50 лет, многие женщины получили образование, нашли хорошо оплачиваемую работу и в некоторых случаях добились видного положения в бизнесе и политике. Однако именно на женщин приходится 70% рабочего времени в мире, и при этом зарабатывают они только 10% от всего объема доходов и владеют менее чем 1% мировой собственности. В промышленно развитых странах 45% рабочих составляют женщины. Им удалось добиться огромных успехов в защите своих прав, однако они по-прежнему зарабатывают на 30% меньше мужчин.

Женщины гораздо чаще мужчин работают неофициально, так в зонах экспортной переработки 70-95% работающих – женщины. Нередко женщины подвергаются различного рода преследованиям на работе, включая сексуальные преследования.

По данным ООН, количество женщин в парламенте составляет менее 10%, в кабинете министров – 3.5%. Часто ли вы встречаете женщин среди топ-менеджеров компаний?

Две трети населения планеты – люди моложе 35 лет. Возраст каждого пятого – от 15 до 24 лет. Большинство из них – 85%, живет в развивающихся странах, в частности в Азии живет 60% молодых людей этого возраста. 628 миллионов людей в возрасте от 15 до 24 лет работают. Они составляют 22% от всей рабочей силы мира.

Новое поколение рабочих зачастую имеет уровень образования и навыки, соответствующие современным требованиям, предъявляемым к работе. Однако 60% безработных – молодые люди до 25 лет. Термин «McJob» (МакРабота) часто используется для обозначения работы, доступной молодым рабочим – отсутствие навыков, низкая плата, бесперспективная работа в сфере обслуживания.

Женщины и молодежь – наиболее эксплуатируемые люди на планете. Однако они меньше всех что-либо знают о профсоюзах и редко вступают в них. Одновременно с этим именно они находятся в центре деятельности прогрессивных социальных движений во всем мире.

Профсоюзное движение является движением, у которого есть доступ к игрокам, действующим на глобальном рынке и его нет у других. Мы знаем, как построить противодействие системе. Мы организуем работников в профсоюз, мы объединяемся, мы проводим кампании, мы боремся. Это потенциал для изменения мира, в котором мы живем.

Мы сталкиваемся с одними из самых больших вызовов. Контрактные рабочие, женщины и молодежь, как правило, не организованы в профсоюзы. Они нуждаются в нас, а мы нуждаемся в них.

Профсоюзный ответ глобализации

- ▲ **создание глобальных и региональных профсоюзных сетей по компаниям**
- ▲ **глобальные и региональные договоры с компаниями**
- ▲ **глобальная солидарность**

Презентация прерывалась многочисленными практическими занятиями. Участники, работая в малых группах, отмечали положительные аспекты глобализации; пытались ответить на вопрос – Что означает глобализация для каждого из нас и как она влияет на нашу жизнь?; анализировали вызовы и угрозы глобализации для профсоюзов; пытались выявить, что мешает профсоюзам эффективно противостоять этим угрозам и вызовам; продумывали приоритетные направления работы профсоюзных структур, начиная с первички и заканчивая международными организациями.

СЕМИНАР «ОСНОВОПОЛАГАЮЩИЕ ПРАВА ТРУДЯЩИХСЯ, МЕХАНИЗМЫ ИХ ЗАЩИТЫ И ПРОФСОЮЗНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО»

17 – 19 марта, 2007 года, Киев, Украина

17 – 19 марта 2007 года в Киеве в рамках проекта «Защита интересов молодых работников через инструменты социального партнерства» состоялся семинар «Основополагающие права трудящихся, механизмы их защиты и профсоюзное сотрудничество». В ходе семинара речь шла о правах человека вообще, правах трудящихся и правах профсоюзов. Вели семинар Сергей Харитич, координатор МКП в СНГ, а также Гедре Лелите, представитель МКП в странах Балтии.

Права человека – это права, которые имеет каждый человек: мужчина и женщина, ребенок и старик – просто потому, что является человеком. Они представляют основные стандарты, без которых люди не могли бы реализовать своё человеческое достоинство. Права человека универсальны: каждый член человеческого сообщества получает их при рождении.

Сегодня обеспечение прав человека регулируется так называемым **Международным биллем о правах**. Он включает **Всеобщую декларацию прав человека (ВДПЧ)**

и два соглашения – **Международное соглашение по гражданским и политическим правам** и **Международное соглашение по экономическим, социальным и культурным правам**. Эти соглашения выработаны на основе прав, определённых ВДПЧ, и будучи приняты отдельными государствами, имеют силу закона. Каждое из них предусматривает, что деятельность правительства будет под наблюдением независимых экспертов, а также требует, чтобы правительства периодически представляли отчёты по выполнению условий соглашения.

Права трудящихся – это права, которыми располагают трудящиеся на основании своей занятости, на рабочем месте или в связи с правом на труд.

Есть много способов определения, защиты и обеспечения прав трудящихся (прав, которые имеют трудящиеся на основании своей занятости, на рабочем месте или в связи с правом на труд). На **национальном уровне** они могут обеспечиваться конституцией, законодательством, решениями судов и трибуналов по трудовым вопросам, коллективными соглашениями и практикой производственных отношений. На **международном уровне** МОТ защищает трудящихся с помощью международных трудовых норм и кодексов поведения. Права трудящихся также затрагиваются международными торговыми соглашениями, практикой снабжения и политикой международных финансовых институтов.

Права профсоюзов – это права, которые получают члены профсоюзов на основании своего членства в профсоюзе и профсоюзной деятельности, или права, исходящие из права на создание организаций.

Права профсоюзов – это права человека. Профсоюзы защищают своих членов, если их основные человеческие права ущемляются вследствие профсоюзной деятельности, а также принимают меры против ущемления других трудовых прав.

Профсоюзные права даются трудящимся не правительством или работодателями. Это универсальные права человека, зафиксированные во Всеобщей декларации прав человека (1948 г.) и двух соглашениях (1966 г.). Законодательство может признать эти права за трудящимися, может ограничить их, но законодательство не может отнять самого права на создание профсоюзов.

Далее участники изучали базовые Конвенции МОТ.

К базовым Конвенциям МОТ относятся:

- ▲ Конвенции по искоренению детского труда (№ 138 и 182);
- ▲ Конвенции по упразднению принудительного труда (№ 29, №105);
- ▲ Конвенции против дискриминации на рабочем месте (№ 100, № 111);
- ▲ Конвенции о свободе объединения и праве вести коллективные переговоры (№87, № 98).

Участники семинара получили карточки с формулировкой базовых конвенций. Затем модератор озвучивал различные практические примеры, после чего, аудитории предстояло определить был ли факт нарушения или нет.

По окончании этой сессии Сергей Харитич (МКП) – модератор семинара, задал вопрос. Если предположить, что все фундаментальные права, описанные в базовых Конвенциях МОТ, не просто ратифицированы, но и полностью выполняются Украиной, гордились бы вы своей страной? Участники разделились на 2 группы – те, кто ответил «да» и те, кто ответил «нет». Далее работа была построена в виде панельной дискуссии. С тем, чтобы отстоять свою точку зрения, каждая из групп должна была найти аргументы. Вел панельную дискуссию один из участников семинара.

В ходе семинара было проведено несколько панельных дискуссий и каждый раз менялся ведущий. Это было сделано еще и с методологической целью. Участники должны были попрактиковаться в умении вести дискуссию.

Далее речь пошла о профсоюзном сотрудничестве. Эту часть семинара вела Гедре Лелите. Свое выступление Гедре начала с представления литовского профсоюзного движения, в основном речь шла о трех конфедерациях, членских организациях МКП. Особое внимание уделено деятельности молодежи. В частности описывалось объединение 2-х конфедераций, инициатором которого выступила

молодежь этих организаций. В результате, в 2002 году была организована Литовская Профсоюзная Конфедерация. Эта информация оказалась весьма интересной для участников, поскольку они планируют организовать молодежный совет ФПУ-КСПУ-ВОСТ.

Гедре рассказала участникам о проектной деятельности, в частности, о Северо – Балтийском проекте по Органайзингу. Молодые профсоюзные активисты также получили информацию о том, как составлять и подавать свои собственные проектные заявки.

«Права профсоюзов – развитие самосознания» – упражнение, которое полезно выполнять в ходе проведения подобных семинаров.

Цели:

- ▲ Повысить осознание прав профсоюзов
- ▲ Проверить осознание «степени ущемления» прав профсоюзов в стране

Методика:

- ▲ Использование карточек для голосования
- ▲ Пленарное голосование

Задачи:

Имея перед собой анкету, попросите участников ответить на вопросы в следующем порядке:

- ▲ Преподаватель читает вопросы один за другим
- ▲ Участники голосуют, поднимая соответствующую карточку:
 - 1 = нет
 - 2 = да, неопределённо
 - 3 = да, определённо
- ▲ Участники могут голосовать один раз по каждому вопросу, поднимая карточку с выбранным ими вариантом ответа.

Примечания преподавателю:

- ▲ Сделайте копии представленной ниже анкеты и раздайте их участникам вместе с «карточками для голосования» (3 листа бумаги, чётко помеченные номерами 1, 2, 3);
- ▲ Предупредите участников, что нельзя отмечать ответы на копии, полученной от вас;

Один из преподавателей должен прочитать вопросы один за другим (Задача 2), а участники должны голосовать, используя карточки, предоставленные преподавателем. Объясните, что по каждому вопросу они могут голосовать **ТОЛЬКО ОДИН РАЗ!** Другой преподаватель должен сосчитать голоса и написать результат на большом листе бумаги (можно в виде таблицы):

1. Голоса «НЕТ»
2. Голоса «ДА» (неопределённо)
3. Голоса «ДА» (определённо)

Результаты письменного голосования, подсчитанные преподавателем, также должны быть представлены на большом листе бумаги. Их желательно включить и в заключительную презентацию семинара.

Преподаватель также должен подсчитать голоса в каждой графе таблицы и их выражение в процентах.

Внимание: Сохраните эти записи.

Время:

Всего примерно 30 мин.



АНКЕТА

Пожалуйста, прочитайте вопросы и ответьте, помечая:

1 = НЕТ

2 = ДА-НЕОПРЕДЕЛЁННО

3 = ДА-ОПРЕДЕЛЁННО

1. Нужно ли получить специальное разрешение властей или работодателя на то, чтобы начать деятельность профсоюза?

1.....2.....3.....

2. Нужно ли профсоюзу разрешение на то, чтобы вступить в международную профсоюзную организацию?

1.....2.....3.....

3. Существуют ли случаи дискриминации членов профсоюзов или конкретного профсоюза?

1.....2.....3.....

4. Есть ли в вашей стране так называемые «профсоюзы власти», принимаются ли политические меры в пользу их монополии?

1.....2.....3.....

5. Знаете ли вы о каких-либо административных или правовых ограничениях деятельности профсоюзов, например, о запрете иметь банковский счёт?

1.....2.....3.....

6. Делают ли политики публичные заявления, отрицающие, осуждающие или порочащие профсоюзы?

1.....2.....3.....

7. Есть ли случаи, когда владельцы или руководители предприятия создают «собственные» профсоюзы?

1.....2.....3.....

8. Есть ли случаи запрещения или препятствования проведению профсоюзных собраний, например, на рабочем месте?

1.....2.....3.....

9. Есть ли случаи увольнения или понижения в должности профсоюзных деятелей или рядовых членов из-за их членства в профсоюзе?

1.....2.....3.....

10. Вмешивались ли власти в разделение профсоюзного имущества в вашей стране?

1.....2.....3.....

11. Были ли в вашей стране случаи, когда власти или работодатели препятствовали сбору членских взносов или не перечисляли взносы профсоюзу?

1.....2.....3.....

12. Были ли случаи, когда политики препятствовали свободе коллективных переговоров?

1.....2.....3.....

13. Есть ли случаи замораживания заработной платы в государственном секторе или определения политики заработной платы односторонними решениями и декретами правительства?

1.....2.....3.....

14. Известны ли вам случаи одностороннего расторжения коллективных договоров в государственном секторе со стороны правительства или отдельных министерств?

1.....2.....3.....

15. Есть ли ограничения содержания/предмета коллективных переговоров?

1.....2.....3.....

16. Часто ли работодатели отказываются идти на коллективные переговоры?

1.....2.....3.....

17. Возникают ли проблемы при проведении коллективных переговоров в связи с процедурами представительства профсоюзов и ассоциаций трудящихся?

1.....2.....3.....

18. Известны ли вам случаи, когда организации работодателей открыто или неофициально агитируют своих членов (предприятия) не заключать коллективных договоров или расторгнуть уже заключённые?

1.....2.....3.....

19. Обеспечивает ли ваше законодательство норму, что в случае отмены коллективного договора, его положения продолжают действовать до заключения нового договора?

3.....2.....1.....

20. Были ли случаи, когда правительство поддержало распространение положений одного коллективного договора на всех работников данной отрасли?

3.....2.....1.....

21. Есть ли юридические ограничения или запрет на организацию профсоюзов или забастовок, например, в государственном секторе?

1.....2.....3.....

22. Создаются ли практические препятствия для забастовок, например, методом прямых запретов или запугивания?

1.....2.....3.....

23. Есть ли реальный риск увольнения из-за участия в забастовке?

1.....2.....3.....

24. Существует ли у работодателей практика требовать компенсации ущерба, нанесённого забастовкой?

1.....2.....3.....

25. Применяется ли против бастующих полиция?

1.....2.....3.....

26. Знаете ли вы о случаях запугивания членов профсоюзов со стороны работодателей или властей?

1.....2.....3.....

27. Были ли случаи ареста, заключения или судебного преследования членов профсоюзов в связи с их профсоюзной деятельностью за последние десять лет?

1.....2.....3.....

28. Были ли случаи организации взрывов в помещениях профсоюзов, исчезновения, похищения, физического насилия или убийства профсоюзных деятелей?

1.....2.....3.....

29. Полагаете ли вы, что проводится организованная слежка за профсоюзными деятелями во время мероприятий и встреч? Прослушиваются ли их телефоны?

1.....2.....3.....

30. Считаете ли вы, что права профсоюзов в вашей стране ущемляются?

1.....2.....3.....

КОНФЕРЕНЦИЯ «ДОСТОЙНЫЙ ТРУД ДЛЯ МОЛОДЕЖИ И МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА ПРОФСОЮЗОВ УКРАИНЫ»

20 – 21 марта 2007 года, Киев, Украина

17–18 мая 2007 года в Киеве в рамках проекта «Защита интересов молодых работников через инструменты социального партнерства» состоялась конференция «Достойный труд для молодежи и молодежная политика профсоюзов Украины». В конференции приняли участие представители территориальных и отраслевых членских организаций ФПУ и КСПУ, а также представители аппарата ФПУ, КСПУ и ВОСТ.

Рекомендации участников конференции

Обеспечение достойного труда для молодежи необходимо для устойчивого развития Украины и должно находиться в центре постоянного внимания всех сторон социального диалога. Участники конференции оценили работу, которую ведут в этом направлении социальные партнеры – государство, работодатели и профсоюзы, – отметив при этом необходимость укрепления социального диалога на всех уровнях и мобилизации усилий всех сторон.

Реализация концепции достойного труда предусматривает, в первую очередь, наличие достойной заработной платы и условий труда, соблюдение трудовых прав и прав человека, высокий уровень социального обеспечения и развитый социальный диалог. Только через обеспечение этих ключевых компонентов возможно сбалансированное развитие национальной экономики и становление Украины как социального государства.

Интересы молодежи лучше всего знают и могут отстаивать сами молодые люди. Профсоюзы должны служить инструментом реализации трудовых интересов молодежи, привлекая молодых работников к выработке профсоюзной стратегии, а также к каждодневной работе по ее реализации. Для этого в профсоюзах должен существовать отлаженный и прозрачный механизм участия самой молодежи в процессах принятия решений и их реализации, в частности через:

- ▲ развитие образовательных программ для молодежи, направленных на создание резерва подготовленных кадров, и выделение на эти программы определенной доли бюджета профсоюзных организаций (не менее 5%);
- ▲ создание молодежных советов в профсоюзных структурах всех уровней и введение молодежных квот и других механизмов обеспечения полноценного участия представителей таких советов в работе органов, принимающих решения, с правом голоса;
- ▲ создание единого координационного молодежного органа, в который войдут представители молодежных структур трех членских организаций МКП в Украине, уполномоченного играть ключевую роль в выработке единой профсоюзной позиции в сфере достойного труда для молодежи и участвовать в решении других актуальных задач в соответствии с приоритетами профсоюзного движения Украины;



- ▲ включение в коллективные договоры и соглашения различных уровней молодежных разделов, освещающих вопросы повышения квалификации, закрепления молодежи на предприятиях, внедрения института наставничества и т.п.
- ▲ разработку программ повышения гражданского самосознания молодежи, в частности путем внедрения курсов правового ликбеза в сфере трудовых отношений, открытия профсоюзной «горячей линии» по вопросам трудовых прав и сайта профсоюзной молодежи и т.д.
- ▲ активную деятельность, направленную на предотвращение замещения трудовых отношений гражданско-правовыми, через институты государственной власти, информационную работу и лоббирование.

Необходимо укрепление социального диалога на всех уровнях. Совместные усилия профсоюзов, работодателей и органов государственной власти должны привести к созданию государственных программ и механизмов продвижения достойного труда для молодежи. В частности, в рамках социального диалога целесообразно:

- ▲ найти совместные механизмы вывода трудовых отношений из теневого сектора и замещения их официальными;
- ▲ решать вопросы подготовки специалистов, корректировать государственный заказ на профессиональное обучение и осуществлять категоризацию соответствующих профессий в соответствии с тенденциями на рынке труда;
- ▲ обобщить практику совместного решения вопроса обеспечения молодежи жильем с целью выработки соответствующих предложений для государственной программы;
- ▲ проанализировать возможности налоговых льгот для работодателей для создания стимулов по обеспечению первого рабочего места молодым специалистам, развивать системы квотирования рабочих мест;
- ▲ закрепить размер минимальной заработной платы на уровне, в несколько раз превышающем прожиточный минимум;
- ▲ развивать престиж дефицитных профессий через придание им статуса стратегически важных, в том числе с возможным предоставлением молодым людям отсрочки от несения воинской службы.

Профсоюзная молодежь Украины привержена идее единства целей профсоюзного движения и призывает все профсоюзные организации к единству профсоюзных действий. Только объединив усилия, профсоюзы Украины смогут добиться достойного труда для молодежи и обеспечить всем трудящимся уверенность в завтрашнем дне.

СЕМИНАР ДЛЯ ЛИДЕРОВ ПРОФСОЮЗОВ «ДОСТОЙНЫЙ ТРУД ДЛЯ МОЛОДЕЖИ И МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА ПРОФСОЮЗОВ УКРАИНЫ»

17 – 18 мая 2007 года, Киев, Украина

17-18 мая 2007 года в Киеве в рамках проекта «Защита интересов молодых работников через инструменты социального партнерства» состоялся семинар для профсоюзного руководства «Достойный труд для молодежи и молодежная политика профсоюзов Украины». В семинаре приняли участие представители территориальных и отраслевых членских организаций ФПУ и КСПУ, а также представители аппарата ФПУ, КСПУ и ВОСТ. Вел семинар профсоюзный тренер ФНПР Леонид Елкин.

После вступления тренера и решения организационных вопросов Татьяна Сапожникова, специалист организационного управления ФПУ, представила участникам семинара проект «Защита интересов молодых работников через инструменты социального партнерства», реализуемый Агентством Социального Развития (АСР, Бельгия) в партнерстве с Федерацией Профсоюзов Украины (ФПУ) и Конфедерацией

рацией Свободных Профсоюзов Украины (КСПУ) при финансовой поддержке Европейской Комиссии. Семинар проводился в начале второго года проекта, а потому Татьяна Сапожникова рассказала о мероприятиях первого года, достигнутых результатах и планах на второй год.

В ходе семинара участники обсудили вопросы достойного труда для молодежи, в частности, вопрос достойной заработной платы.

Одна из групп сделала примерный расчет размера достойной заработной платы с учетом основных потребностей (жилье, питание, одежда, медицинское обслуживание, транспортные расходы, воспитание детей), что составило около 2500 долларов США в месяц.

После этого Леонид Елкин раздал участникам Рекомендации участников конференции «Достойный труд для молодежи», состоявшейся в рамках проекта 20-21 марта 2007 года в Киеве, с предложением обсудить то, как сама молодежь видит понятие достойного труда. В рекомендациях, в частности, сказано, что «интересы молодежи лучше всего знают и могут отстаивать сами молодые люди. Профсоюзы должны служить инструментом реализации трудовых интересов молодежи, привлекая молодых работников к выработке профсоюзной стратегии, а также к каждодневной работе по ее реализации», в том числе через создание молодежных советов в профсоюзных структурах всех уровней и другие механизмы.

После этого тренер предложил участникам семинара обсудить, насколько действенны существующие механизмы представительства интересов молодежи в профсоюзах и насколько эффективна молодежная политика профсоюзов Украины в целом. Участникам было предложено в малых группах обсудить положительный и отрицательный опыт функционирования молодежных структур.

Среди положительных сторон реализации молодежной политики группы отметили: финансирование образовательных программ, решение вопросов трудоустройства, организацию досуга, современный подход к решению молодежных проблем.

С другой стороны, реализация молодежной политики наталкивается на определенные трудности: неопределенные полномочия МС в уставах профсоюзных организаций, недостаточная образовательная система для молодежи и ее финансирование, устаревшие методы работы, бюрократия, сокращения, вмешательство работодателя в деятельность профорганизации (в т.ч. в работу с молодежью).

Проанализировав существующую ситуацию с молодежной политикой в профсоюзах Украины и обсудив положительные и отрицательные стороны ее реализации, участники семинара перешли к формулированию видения эффективно работающей молодежной политики. Модератор предложил построить дискуссию по четырем основным направлениям – формат молодежного движения в профсоюзах; цели и задачи; полномочия молодежных структур; финансирование молодежных структур.

В ходе представления итогов работы групп их представители озвучили следующие тезисы, которые были либо схожими в различных группах, либо взаимодополняющими:

Формат:

- ▲ Создание молодежных комитетов на всех уровнях («молодежная вертикаль»)
- ▲ Подчинение молодежных комитетов одному конкретному органу профсоюзной организации

Цели и задачи:

- ▲ Защита прав и интересов работающей молодежи
- ▲ Создание кадрового резерва (дополнительно: ограничение срока пребывания на руководящей должности до 60 лет) и наращивание кадрового потенциала организации; проведение обучения и подготовки профсоюзных кадров из числа молодежи и кадров для замены руководящих структур
- ▲ Повышение информированности
- ▲ Разработка, реализация и контроль за выполнением молодежных программ
- ▲ Создание команды профактивистов
- ▲ Решение проблем и потребностей молодежи в рамках Устава
- ▲ Подготовка профсоюзных лидеров
- ▲ Вовлечение молодежи в профсоюз

- ▲ Создание позитивного имиджа профсоюза
- ▲ Подготовка и разработка документов по молодежной политике
- ▲ Сотрудничество с другими молодежными структурами

Полномочия:

- ▲ Определение приоритетов (в том числе с учетом доступного финансирования)
- ▲ Разработка и реализация программ и проектов финансирования
- ▲ Участие в колдоговорной кампании и в социальном диалоге
- ▲ Представительство в руководящем органе
- ▲ Уровень первички: культурно-массовая работа, спорт, пропаганда
- ▲ Уровень территории: профсоюзное обучение, работа с властью
- ▲ Уровень национального центра: профсоюзное обучение, работа с властью
- ▲ Представление и защита интересов молодежи в профсоюзах и других структурах
- ▲ Организация и проведение встреч и семинаров и т.д.
- ▲ Рекомендации своих представителей в выборные руководящие органы профсоюза
- ▲ Пропаганда профсоюзного движения
- ▲ Информирование о своей работе

Финансирование:

- ▲ Процент из профсоюзных средств (оплата работы профактива)
- ▲ Фиксированный процент на реализацию программ в колдоговорах всех уровней
- ▲ Гранты, спонсоры
- ▲ Территориальные органы и национальные центры
- ▲ По договоренности между руководством п/с и молодежным комитетом (не меньше 3-5%)

Последняя сессия первого дня семинара была посвящена созданию Координационного молодежного совета (КМС) ФПУ, КСПУ и ВОСТ, трех членских организаций МКП на Украине.

Во второй день семинара профсоюзные руководители обсуждали свои предложения по совершенствованию молодежной политики и работе КМС с молодыми профсоюзными активистами, принимающими участие в проекте. Обсуждение было построено в формате четырех панельных дискуссий (одна на каждую из четырех тем – формат, цели и задачи, полномочия, финансирование), в ходе которых мнение каждой из групп представляли по два человека.

В дискуссии о создании Координационного молодежного совета молодые активисты подтвердили общее стремление создать единый молодежный координационный орган и обозначили основные предполагаемые направления его деятельности. Опытные профсоюзные лидеры, в свою очередь, в целом поддержав инициативу, высказали некоторые сомнения в его жизнеспособности, в первую очередь, ссылаясь на то, что у профсоюзов «наверху» единого органа нет или он не работает. Молодежь при этом выразила надежду на то, что сближение позиций профсоюзных центров может начаться с объединения усилий молодежи, и сослалась на поддержку руководства КСПУ и ФПУ, озвученную на конференции. При этом молодые активисты указали на то, что все шаги по созданию КМС будут делаться после согласования с выборными органами соответствующих профцентров. Необходимо отметить, что полного взаимопонимания по вопросу целесообразности создания КМС достигнуто не было.

После завершения дискуссии обе стороны призвали организаторов семинара свести звучавшие предложения воедино и разослать всем участникам для дальнейшего возможного рассмотрения на заседании руководящих органов профсоюзов.



КРУГЛЫЙ СТОЛ ПО НЕФОРМАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКЕ

17 – 18 декабря, 2007 года, Киев, Украина

17-18 декабря 2007 года в Киеве в рамках проекта «Защита интересов молодых работников через инструменты социального партнерства» состоялось заседание круглого стола по неформальной экономике в Украине. В работе круглого стола приняли участие представители профсоюзных федераций Украины: ФПУ, КСПУ и ВОСТ; представители международных организаций: Международной Конфедерации Профсоюзов, Международной Организации по Миграции, Международной Организации Труда, Фонда им. Ф. Эберта, Международного Центра по правам женщин, Организации по безопасности и сотрудничеству в Европе; представители дипломатической миссии посольства Испании в Украине; представители государственных структур: Министерства Труда и Социальной политики Украины, Министерства Иностранных Дел Украины, Министерства Внутренних Дел, Министерства по делам молодежи, семьи и спорта, Государственной службы занятости Украины, Государственной инспекции труда; представители работодателей: Федерации работодателей Украины, Конфедерации работодателей Украины, Всеукраинской Ассоциации работодателей.



В ходе работы круглого стола обсуждались следующие темы:

Проблема мигрантов и торговли людьми

Сегодня в мире, по различным оценкам, насчитывается от 150 до 175 млн. лиц (более 3% населения планеты), проживающих за пределами стран своего происхождения. Из них более 65 млн. — мигранты. Участие украинцев в глобальных мировых миграционных процессах — впечатляюще. Более 30% всех украинцев (около 20 млн.) живут за пределами Украины, являются гражданами других государств и глубоко интегрированы в их общество. А украинские мигранты составляют около 20% граждан Украины (более 7 млн.) и свыше 10% от общего количества мигрантов в мире. Среди стран-доноров постсоветского пространства Украина производит больше всего трудовых мигрантов. Этот показатель особенно тревожный на фоне низкой рождаемости и высокой смертности.

В основе миграционных процессов лежит целый комплекс причин, но главные среди них — социально-экономические: сложность трудоустройства, низкая заработная плата, неудовлетворительное качество социальных услуг, отсутствие социального порядка и контроля, создающие ощущение незащищенности.

Миграционные процессы имеют глубокие негативные последствия, одно из них — потеря высококвалифицированной рабочей силы, прежде всего научных кадров. В связи с выездом научных сотрудников и высококвалифицированных специалистов потери Украины составляют более миллиарда долларов США в год. (Для справки: подготовка специалиста с высшим образованием технического и естественного профилей стоит Украине около 10 тыс. долларов США) Таким образом, Украина инвестирует свой живой капитал в экономику практически всех развитых стран мира.

Социально-правовое положение трудовых мигрантов, тем более нелегалов, вызывает большую озабоченность. Особенно тревожат факты торговли людьми.

Несмотря на отмену работорговли 200 лет назад торговля людьми признана ООН третьим самым прибыльным преступлением во всем мире (после контрабанды наркотиков и оружия). По приблизительным оценкам, за прошедшие два столетия

к принудительному труду и сексуальному рабству было привлечено от 4 до 27 миллионов людей. К сожалению, этот глобальный процесс не обошел и Украину. В ежегодном «Докладе Госдепартамента США о торговле людьми» Украина попала в список стран со значительным количеством жертв этого преступления и несоответствием требованиям ликвидации тяжелых форм такой торговли. По информации Международной организации по миграции (МОМ) с 1991 года около 100 тысяч украинцев стали жертвами этого преступления.

МОМ занимается этой проблемой с 1998 года и по состоянию на конец марта 2007 года оказала помощь 3 835 лицам. Среди них — как женщины, так и мужчины. Если в 1998—1999 годах речь шла преимущественно об эксплуатации женщин за границей для проституции, то сегодня приобретает распространение принудительный труд. По данным проведенного МОМ исследования, в Украине из всех пострадавших 85% являются жертвами трудовой эксплуатации, и лишь 15% — сексуальной. Если говорить о трудовой эксплуатации мужчин, то довольно часто такие случаи имеют место в России на строительстве. В 2006 году громкую огласку получил случай, когда украинских моряков эксплуатировали на российском судне. Тогда прокуратура РФ даже возбудила уголовное дело.

Кроме России, чаще всего украинцы попадают в рабство в соседние страны: Польшу и Турцию. Хотя в общем спасают украинцев в более чем 50 странах, 20 из которых являются членами ЕС. Самой маленькой жертве, спасенной МОМ, было 3 года, самой старшей — 73. Детей часто используют в качестве нищих, как карманщиков либо с целью продажи органов.

В этом направлении организации различных форм и статуса тесно сотрудничают между собой и с правительственными структурами. Так, на протяжении 2000—2006 годов украинские дипломатические учреждения за границей, сотрудничая с международными и неправительственными организациями, помогли вернуться домой более чем двум тысячам украинцев, ставшим жертвами рабства. С целью предупреждения проявлений этого явления в 2005 году в МИД Украины был открыт Центр помощи гражданам Украины за границей. В стране действуют горячие линии, позвонив по телефону на которые, можно получить квалифицированную консультацию по правовым вопросам для тех, кто покидает страну либо пострадал от торговли людьми. Приятно, что бизнес-круги не остаются в стороне от проблемы. Так, операторы мобильной связи «Киевстар», UMC, Life:) для своих абонентов ввели бесплатный номер 527, по которому также можно получить консультацию.

В марте 2007 года Кабинет Министров Украины утвердил «Государственную программу противодействия торговле людьми до 2010 года». Это едва ли не первый случай финансирования подобного проекта. За период с 1999 года в Украине возбуждено более 1 600 уголовных дел по статье «Торговля людьми» (в старом Уголовном кодексе 124 статья, в новом — 149). Однако это не значит, что количество приговоров так же велико, как количество возбужденных дел. Кроме того, многие приговоры являются условными.

Большую работу проводит международный правозащитный центр «Ла Страда — Украина», работающий в Украине с 1997 года по многим направлениям, связанным с соблюдением прав и свобод человека. Одним из ведущих вопросов в работе центра является предотвращение торговли людьми, особенно женщинами и детьми.

Проблема неформальной занятости

Для рынка труда в Украине все более характерными становятся избыточная численность работников при общем спаде производства, многомесечные невыплаты заработной платы или выплата ее в товарной форме, наличие огромного количества «скрытых», не зарегистрированных безработных и одновременно бурно развивающейся теневой занятости, которая приносит населению основные или дополнительные доходы.

Современная экономическая наука относит к теневой занятости экономическую деятельность физических и юридических лиц, преднамеренно игнорирующих законодательно установленные нормы и правила, в т.ч. процедуру регистрации.

Социологические исследования показывают, что доля неформально занятых среди безработных Украины составляет около 90%, а среди учащейся молодежи трудоспособного возраста — 70%. Общая численность работающих в «тени» составляет около 10 млн. человек. По имеющимся оценкам, на 7 млн. зарегистрированных предпринимателей — физических лиц приходилось более 3 млн. незарегистрированных. Наибольшая численность занятых в неформальной сфере в Украине наблюдается в Киеве и Киевской области, Днепропетровской, Кировоградской, Закарпатской и Запорожской областях.

В сущности, теневая занятость является результатом перераспределения рабочей силы вследствие реальных структурных изменений в национальной экономике. При крайне низкой оплате труда в формальном секторе занятость в «тени» (неформальный сектор) позволяет «выживать» населению, следовательно, играет важную роль социального стабилизатора.

Среди позитивных функций теневой занятости можно назвать сохранение потенциала человеческих ресурсов и рабочей силы, сдерживание процесса обнищания населения и поддержка его платежеспособности, формирование дополнительного спроса на внутреннем рынке, увеличение предложения потребительских товаров и бытовых услуг населению, развитие предпринимательских навыков у граждан.

Впрочем, эти положительные характеристики не уравнивают негативных функций «тени», приводящих к деформации рынка труда, ослаблению стоимостных рычагов его регулирования, повышению скрытой безработицы и имущественного расслоения населения, к усилению социального напряжения в обществе. Неформальная занятость ведет также к потере трудового потенциала из-за использования высококвалифицированных специалистов на низкопроизводительных рабочих местах; к ухудшению условий труда и ряда социально-демографических показателей; формирует достаточно мощную социальную базу тенизации, т.е. слой населения, лично заинтересованный в сохранении теневой экономики. Кроме того, миллионы работающих в теневом секторе выводятся из-под охвата медицинским и пенсионным страхованием, ими усваивается привычка уклоняться от официального ведения бизнеса, а государственный бюджет теряет потенциальные поступления от налога на доходы и начисления на фонд оплаты труда и т. п.

Поскольку человеческие ресурсы являются самой ценной составляющей украинской экономики, государственная политика должна учитывать как отрицательное, так и положительное влияние теневой занятости на экономические и социальные процессы в государстве.

Чтобы сохранить трудовой потенциал Украины, правительству следует сделать упор на «мягкую» трансформацию, суть которой — в применении методов мотивационного перехода людей и предприятий в легальную сферу. Нельзя не учитывать, что уничтожение или уменьшение теневой занятости исключительно путем силовых ограничительных действий может привести к социальному взрыву.

СЕМИНАР «ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ КОЛЛЕКТИВНО-ТРУДОВЫХ СПОРОВ»

12 – 14 марта, 2008 года, Чернигов, Украина

12-14 марта 2008 года в Чернигове в рамках проекта «Защита интересов молодых работников через инструменты социального партнерства» состоялся семинар «правовое регулирование коллективно-трудовых споров». В работе семинара приняли участие представители территориальных и отраслевых членских организаций ФПУ и КСПУ, эксперты ФПУ и КСПУ, представители Международной Конфедерации Профсоюзов.

В ходе семинара участники рассматривали конкретные случаи коллективно-трудовых споров, изучали национальное законодательство, международные документы и конвенции, регулирующие коллективно-трудовые споры на различных уровнях, дискутировали по вопросу законности забастовок, обменивались опытом.

По мнению участников, коллективно-трудоу спор (КТС) – спор между работником и работодателем, возникший по причине разногласий по тем или иным вопросам.

Существуют международные стандарты в области КТС, которые защищают права работников и профсоюзов применять коллективные средства воздействия. Право на забастовку – право, которое отличает работника от раба. Однако забастовка – это самая крайняя мера, которая применяется в исключительных случаях, когда стороны исчерпали возможности договориться.

Вместе с тем, КТС – это не только забастовка. Это переговоры, арбитраж, примирительные комиссии.

Право на объединение, право на ведение переговоров – основополагающие права работника на рабочем месте. В 1948 году принята 87-я Конвенция МОТ. Украина ратифицировала эту Конвенцию. Право на забастовку рассматривается именно в рамках этой Конвенции. Ст. 3. Организация работников имеет право разрабатывать свою деятельность без вмешательства правительства и других органов. В тех случаях, когда работники не имеют права на забастовку, рассматриваются другие рычаги воздействия, например арбитраж.

98-я Конвенция МОТ защищает право на коллективные переговоры, запрещает желтые профсоюзы, а также дискриминацию работников по принадлежности к профсоюзам.

154-я Конвенция МОТ регулирует трудовые отношения с государственными служащими, у которых нет права на забастовку.

Европейская Социальная Хартия – документ, который предусматривает и защищает право на свободу объединения и на коллективные переговоры. Украина ратифицировала этот документ. Документ защищает как право работника, так и право работодателя на забастовку и остановку работы предприятия.

Международные стандарты защищают социально-экономические права работников и не защищают акции рабочих по политическим мотивам или мотивам бизнеса, например когда одна компания пытается вытеснить другую.

Порядок организации забастовки

Согласно ст. 44 Конституции Украины те, кто работают, имеют право на забастовку для защиты своих экономических и социальных интересов. Порядок осуществления права на забастовку устанавливается Законом Украины «О порядке решения коллективных трудовых споров (конфликтов)».

Забастовка может быть начата, если примиряющие процедуры не привели к решению коллективного трудового спора (конфликта) и работодатель уклоняется от примиряющих процедур или не выполняет соглашения, достигнутые в ходе решения коллективного трудового спора (конфликта).

Согласно ст. 17 Закона, забастовка – это временное коллективное добровольное прекращение работы работниками (невыход на работу, невыполнение своих трудовых обязанностей) предприятия, учреждения, организации (структурного подразделения) с целью решения коллективного трудового спора (конфликта).

Решение об объявлении забастовки на предприятии принимается общим собранием (конференцией) нанимаемых работников путем голосования и считается принятым, если за него проголосовало большинство нанимаемых работников или делегатов конференции.

Орган (лицо), который возглавляет забастовку, обязан письменно предупредить владельца или уполномоченный им орган (представителя) не позднее чем за 7 дней до начала забастовки, а в случае принятия решения о забастовке на непрерывно действующем производстве – за 15 дней.



В случае организации собрания, митингов, пикетов за пределами предприятия орган (лицо), который возглавляет забастовка, должен сообщить о запланированном мероприятии в местный орган исполнительной власти или орган местного самоуправления не позднее, чем за 3 дня.

Проведение забастовок запрещено в тех случаях, когда остановка работы предприятия создает угрозу жизни и здоровью людей, окружающей среде или препятствует предотвращению форс-мажора.

Согласно ч. 3 ст. 35 Закона Украины от 8 февраля 1995 г. «Об использовании ядерной энергии и радиационную безопасность» персонал ядерных учреждений и объектов, предназначенных для обращения с радиоактивными отходами, не имеет права на забастовку.

Ст. 18 Закона Украины «О транспорте» от 10 ноября 1994 г. предусмотрено, что прекращение работы (забастовка) на предприятиях транспорта может быть в случае невыполнения администрацией предприятия условий тарифных соглашений, кроме случаев, связанных с перевозкой пассажиров, обслуживание бесперерывно действующих производств, а также, когда забастовка представляет угрозу жизни и здоровью человека.

Согласно ст. 22 закона Украины «Об электроэнергетике» от 16 октября 1997 года забастовки на предприятиях электроэнергетики запрещаются в случаях, когда они могут привести к нарушению работы энергетической системы Украины или теплоснабжения в осенне-зимний период.

Запрещается забастовки работников (кроме технического и обслуживающего персонала) органов прокуратуры, суда, Вооруженных Сил Украины, органов государственной власти, безопасности и правопорядка.

ЗАСЕДАНИЯ РАБОЧИХ ГРУПП ПО ПОДГОТОВКЕ РЕКОМЕНДАЦИЙ ДЛЯ ПРОФСОЮЗНОЙ СТРАТЕГИИ ПО УЛУЧШЕНИЮ ТРУДА ДЛЯ МОЛОДЕЖИ

14 – 15 апреля, 2008 г., Чернигов, Украина

15 – 16 апреля, 2008 г., Чернигов, Украина

Первым заданием, над которым трудились участники рабочих групп, стало определение политики. По мнению участников политика это:

- ▲ комплекс инструментов, методов, способов, позволяющий решать определенные задачи в интересах конкретной группы;
- ▲ тактика и стратегия в достижении поставленной цели;
- ▲ образ действий, направленный на достижение чего-нибудь, характеризующий отношения между людьми;
- ▲ способ захвата власти и ресурсов, их удержания и контроля;
- ▲ сфера общественной деятельности, связанная с отношениями между различными социальными группами.

В ходе обсуждений, пришли к выводу: Нет жестких определений. Все ситуативно. В Украине нет молодежной политики, поскольку нет субъекта. Молодежь не заявила о том, что хочет участвовать в политике государства, не заявила о том, что у нее есть ценности и интересы.

Исходя из этого, участникам было предложено составить список ценностей и расставить их в порядке приоритетов.

- ▲ Здоровье (среда обитания, образ жизни, спорт, питание, медицина)
- ▲ Дом
- ▲ Семья

- ▲ Безопасность (личная, государственная)
- ▲ Стабильность (политическая, экономическая, социальная)
- ▲ Достоинство (работа, пенсия, зарплата, уважение)
- ▲ Свобода / Права
- ▲ Возможность развития (доступное и качественное образование, карьера)
- ▲ Культура / Патриотизм

Далее участники выявили основные проблемы молодежи:

- ▲ Низкая зарплата, нет средств на приобретение жилья
- ▲ Отсутствие опыта, невостребованность
- ▲ Дискриминация на рабочем месте
- ▲ Некачественное и дорогое образование
- ▲ Сложно совмещать семью, работу и обучение
- ▲ Отсутствие стабильности
- ▲ Падение уровня культуры

После этого участники определили молодежные сложности в реализации общепринятых ценностей.

Здоровье (среда обитания, образ жизни, спорт, питание, медицина):

- ▲ Дороговизна и недоступность медицинского обслуживания.
- ▲ Дороговизна спортивных залов, недостаток времени.
- ▲ Некачественное и нездоровое питание.
- ▲ Вредные привычки.

Дом:

- ▲ Нет возможности приобрести жилье. Ипотека недоступна.

Семья:

- ▲ Нет возможности совмещать семью (воспитание детей, семейный досуг) и работу.
- ▲ Трудовая миграция является причиной распада семей.
- ▲ Психологическая незрелость.
- ▲ Семейные отношения теряют свое значение.

Безопасность (личная, государственная):

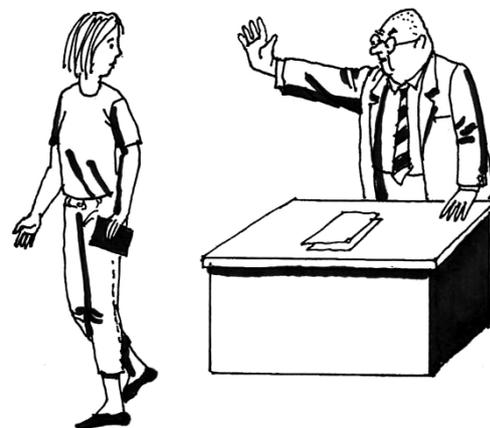
- ▲ Отсутствие жизненного опыта.
- ▲ Несоблюдение правил производственной безопасности.
- ▲ Отсутствие механизма привлечения молодежи к реализации вопросов экономической, политической, социальной безопасности.

Стабильность (политическая, экономическая, социальная):

- ▲ Нет уверенности в завтрашнем дне.
- ▲ Молодежь не задумывается о будущем, живет сегодняшним днем.

Достоинство (работа, пенсия, зарплата, уважение):

- ▲ Сложно трудоустроиться.
- ▲ Низкий уровень зарплаты.
- ▲ Неформальная занятость и низкие зарплаты не позволяют иметь достойную пенсию в будущем.
- ▲ Отсутствие самоуважения, взаимоуважения.



Свобода / Права:

- ▲ Понятие свобода заменено субкультурным молодежным понятием «свобода».
- ▲ Обязательная служба в армии.
- ▲ Ограниченный выбор образования из-за нехватки денег.
- ▲ Дискриминация по возрасту.
- ▲ Незнание своих прав, неумение о них заявлять.



Возможность развития (доступное и качественное образование, карьера):

- ▲ Некачественное и дорогое образование.
- ▲ Ограничения в карьерном росте (молодежь не может расти, поскольку пенсионеры не хотят уходить; пенсионеры не защищены).
- ▲ Инициатива и новаторство не приветствуются.

Культура / Патриотизм:

- ▲ Пресыщенность.
- ▲ Нет истории (вчерашние враги стали сегодняшними героями и наоборот).
- ▲ Отсутствие идеалов.
- ▲ Подмена духовных идеалов материальными благами.
- ▲ Молодежная субкультура культивирует примитивизм.
- ▲ Навязывание чужой культуры и образа жизни.



Следующим шагом явилась формулировка целей для молодежной политики.

- ▲ Здоровая нация. Государственная пропаганда здорового образа жизни.
- ▲ Культ семьи.
- ▲ Доступное для молодежи жилье.
- ▲ Личная и государственная безопасность. Профессиональная армия.
- ▲ Гарантия достойной зарплаты, которая смогла бы покрыть расходы на образование, полноценный досуг, покупку жилья, поддержание здоровья.
- ▲ Легальное трудоустройство и соблюдение трудовых прав.
- ▲ Модернизация образования. Возрождение украинских традиций в системе образования.
- ▲ Культура патриотизма – уважаем чужое, не забываем свое.
- ▲ Выполнение законодательства в плане молодежной политики

Далее участники, разделившись на 2 группы, составляли древовидную схему проблем и древовидную схему целей. Суть и подробное описание этих упражнений приводятся ниже.

Анализ проблем.

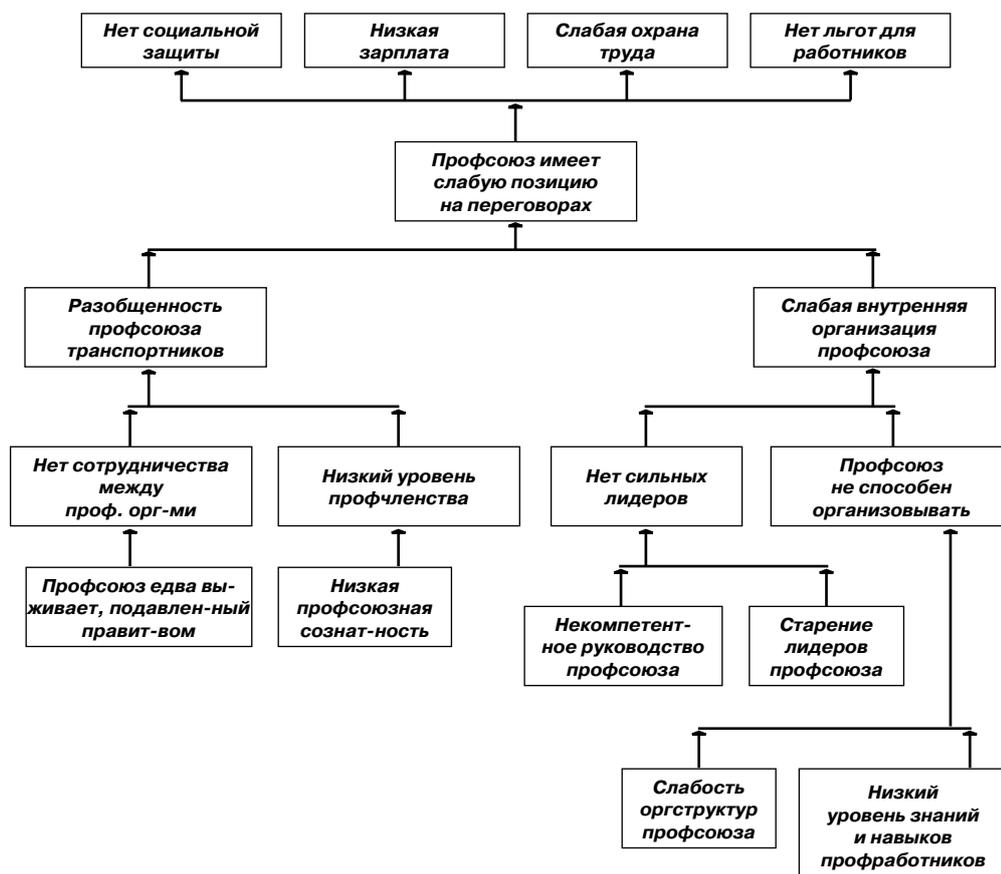
При анализе проблем на основе имеющейся информации, рассматривается существующая ситуация: т.е. определяются основные проблемы и основные причинно-следственные связи между ними. Полезным инструментом анализа проблем является метод составления «дерева проблем». Пример древовидной схемы проблем приведен ниже.

Анализ проблем

- ▲ **Выявите основные существующие** – не вероятные, воображаемые или будущие – проблемы
- ▲ **Выберите центральную проблему и установите ее причины и следствия**
- ▲ **Отобразите наглядно эту проблему и ее причины и следствия в древовидной схеме проблем согласно пояснениям (или воспользуйтесь другим методом анализа проблем)**
- ▲ **Конспективно изложите информацию, полученную в ходе анализа проблем, указав центральную проблему, ее причины и следствия**

Выстраивание древовидной схемы проблем – это метод, показывающий причинно-следственные отношения между выявленными проблемами. Для наглядного отображения этих взаимосвязей используются карточки с записанными на них центральной проблемой, ее причинами и следствиями:

Древовидная схема проблем для ситуации в профсоюзе транспортников



Построение древовидной схемы проблем предполагает следующие шаги:

- ▲ Напишите проблему на карточке и поместите ее в середине.
- ▲ Установите существенные прямые следствия данной проблемы и расположите их в ряд над центральной проблемой.
- ▲ Установите другие причины и следствия, пользуясь тем же принципом, чтобы выстроить древовидную схему проблем. Проанализируйте схему, проверьте ее правильность и полноту, сделайте необходимые исправления.
- ▲ Анализ проблем можно завершать, когда все участники процесса убеждены, что вся необходимая информация отражена в древовидной схеме проблем.

Следующие советы могут оказаться полезными при построении древовидной схемы проблем:

- ▲ Обозначьте тему или проблемную область и ограничьте обсуждение вопросом, который будет решаться посредством проекта, избегайте отклонений в дискуссии.
- ▲ Следите за тем, чтобы в анализе проблем была отражена информация от всех вовлеченных в ситуацию сторон, включая и те, которые не участвуют в анализе непосредственно.

- ▲ Старайтесь достичь полного и очевидного согласия в отношении древовидной схемы проблем среди участников анализа.
- ▲ Определите границы, установив, что можно, а что нельзя решить в рамках проекта.
- ▲ Запишите, как проходил анализ проблем и процесс планирования (когда, какие стороны участвовали, какой метод был использован и т.д.).

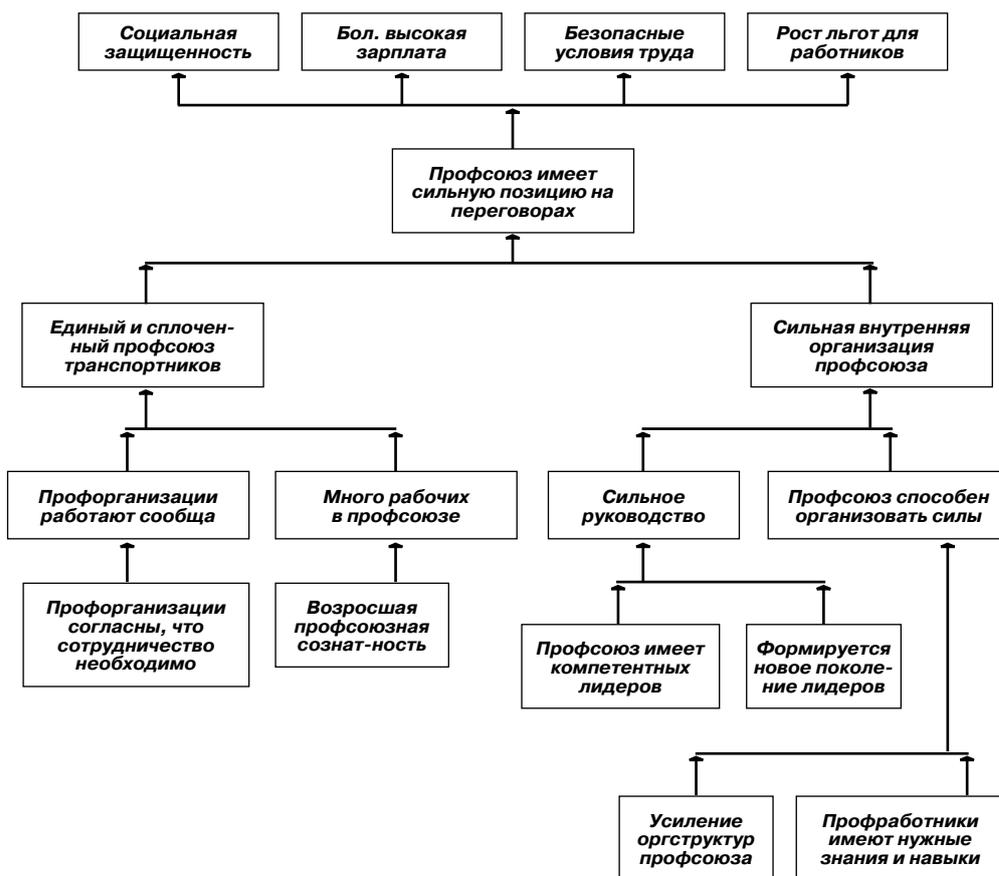
Анализ целей

Анализ целей предназначен для определения того, во что планируемый проект должен внести свой вклад: желаемой ситуации в будущем. В нижеследующем анализе целей древовидная схема проблем преобразуется в древовидную схему целей и анализируется.

Анализ целей

- ▲ *Измените все формулировки древовидной схемы проблем на позитивные, описывающие желаемую ситуацию*
- ▲ *Используйте эти позитивные формулировки для построения древовидной схемы целей*
- ▲ *Убедитесь, что древовидная схема целей построена полностью и внесите исправления, где необходимо*
- ▲ *Кратко опишите желаемую ситуацию, отраженную в древовидной схеме целей*

Древовидная схема целей для ситуации в профсоюзе транспортников



Изменение формулировок ранее определенных проблем на описание реально достижимых желаемых состояний дает в итоге цели. Появится и иерархия

целей, точно так же как появилась иерархия причин, приведших к образованию проблемы. В целом, здесь можно выделять различные уровни, различающиеся по охвату и детализации.

Категория проблем: «Если причина А, то следствие Б»

Если переговорная позиция профсоюзных организаций в транспортном секторе слаба, то следствия этого многочисленны: слабая социальная защита, низкая зарплата, низкий уровень безопасности труда и отсутствие льгот для работников.

Категория целей: «Средство Х для достижения цели Y»

Сильная переговорная позиция профсоюзных организаций в транспортном секторе приведет к повышению социальной защищенности, росту зарплаты, безопасным условиям труда и льготам для работников.

Рекомендации по построению древовидной схемы целей:

- ▲ Спускаясь по схеме сверху вниз, изменяйте формулировки проблем на формулировки целей (позитивные установки).
- ▲ Проверьте, остается ли вся иерархия такой же последовательной и логичной, другими словами, достаточно ли достижение целей на одном уровне для достижения целей на следующем, более высоком уровне. Поднимаясь по схеме снизу вверх, убедитесь, что причинно следственные отношения стали отношениями «средство-цель». Добавьте новые цели, где это необходимо.
- ▲ Пересмотрите формулировки. Напишите новую цель, если формулировка утрачивает смысл, будучи основанной на стоявшем на этом месте определении проблемы или оставьте карточку с проблемой без изменений (но на месте).
- ▲ Проведите линии, чтобы показать отношения «средство-цель» на древовидной схеме целей.
- ▲ Не каждая причинно-следственная связь автоматически преобразуется в связь «средство-цель». Это зависит от формулировок.
- ▲ Желаемая ситуация, к которой вы стремитесь в перспективе, сложится из определенных, которые вы увидите на самом верху древовидной схемы целей.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ

13 – 14 мая, 2008 года, Киев, Украина



13-14 мая 2008 года в Киеве состоялась итоговая Конференция по результатам 2-х летнего проекта «Защита интересов молодых работников через инструменты социального партнерства». В работе Конференции приняли участие молодые профсоюзные активисты из 12 регионов Украины, прошедшие обучение в рамках проекта, представители аппаратов ФПУ и КСПУ, представители Международной Конфедерации Профсоюзов, представитель Агентства Социального Развития Деятельность проекта осуществлялась при финансовой поддержке Европейской Комиссии.

Общая цель проекта – продвигать интересы работающей молодежи Украины, мобилизуя участие молодых людей в процессах социального партнерства и социального диалога и стимулируя профсоюзные организации отражать потребности и интересы молодых трудящихся в их деятельности.

Более 200 человек из 11 регионов Украины – Киева, Львова, Запорожья, Одессы, Донецка, Днепропетровска, Кировограда, Николаева, Хмельницкого, Луганска и Чернигова, принимали участие в тематических семинарах и обсуждали вопросы, волнующие молодых работников. «Вместе с молодежью за достойный труд» – тема 6 региональных конференций, в работе которых приняли участие сотни человек, включая социальных партнеров.

Цель итоговой конференции заключалась в анализе и оценке результатов проекта, подготовке рекомендаций правительству Украины, а также в планировании деятельности по окончании проекта. Каким образом проект повлиял на профсоюзы? Что изменилось в регионах благодаря деятельности проекта? Какой должна быть стратегия профсоюзов с тем, чтобы успешно противостоять вызовам времени? – вопросы, на которые отвечали участники, работая в группах и выступая на панельных дискуссиях.

Молодые профсоюзные активисты – участники проекта, опираясь на знания европейских социальных моделей, выступили в качестве экспертов в вопросе повседневных проблем и нужд молодежи и подготовили рекомендации правительству Украины по основным направлениям национальной молодежной политики.

Резолюция Конференции по молодежной политике

Мы, участники проекта «Защита интересов молодых работников через инструменты социального партнерства», хотим заявить о своих базовых ценностях и своем видении основных направлений государственной молодежной политики Украины.

Мы хотели бы жить в процветающей и реально демократической стране Украине, где любой человек свободен, здоров, востребован, и имеет все возможности для достойной жизни.

Нашими ценностями являются **личная свобода, здоровье, возможность создавать и строить семью, учиться, развиваться, реализовывать свои амбиции и интересы в работе, личной карьере, бизнесе.**

Мы готовы **вместе** со всеми остальными гражданами Украины работать для создания такой страны, и создания условий для реализации наших интересов и ценностей.

Мы осознаем свою особую ответственность в претворении в жизнь этих ценностей и готовы взять на себя эту ответственность.

Одновременно с этим мы осознаем, что любой человек в начале своей жизни, карьеры, на начальном этапе создания семьи и т.д., в большей степени уязвим и менее устойчив к воздействию всех проблем, переживаемых обществом в целом.

Это касается и приобретения знаний, квалификации и опыта, и устройства своего дома и семьи, и воспитания детей, и заботе о своем здоровье, и здоровье близких, и грядущей заботе о стареющих родителях.

Вследствие этой большей уязвимости **молодежь нуждается в специальной программе государственной социальной защиты**, мы называем ее **молодежной социальной политикой**.

А) Мы поддерживаем те направления государственной политики, которые отвечают заявленным нами интересам.

Мы заявляем, что политика, направленная на борьбу с коррупцией, теневой экономикой, “серой” зарплатой в конвертах – отвечает нашим коренным интересам.

Для нас важно, чтобы честно платились налоги и социальные отчисления, чтобы эффективно работали социальные и пенсионные фонды, чтобы человеку не нужно было держаться изо всех сил до крайней старости за свое рабочее место, чтобы он мог вовремя уйти на достойную пенсию и дать дорогу молодым силам. Мы не хотим также оказаться в ситуации, когда наши дети будут вынуждены содержать нас, стареющих, экономически и физически беспомощных родителей в ущерб своей жизни и жизни их детей.

Политика обеспечения реальной демократии, экономической, политической и социальной стабильности – это наши интересы.

Мы хотим жить в стране и обществе, где царит торжество закона.

Одновременно с этим мы считаем крайне необходимой разработку и реализацию специальной программы по экономической и социальной поддержке семьи, как важнейшей институциональной ячейки общества.

С нашей точки зрения украинская семья является важнейшим ресурсом экономического и социального развития и серьезным фактором социальной стабильности.

Нам нужна поддержка на начальном этапе нашей жизни и в создании семьи: специальные «молодежные» (т.е. учитывающие наше финансовое положение) возможности для создания своего семейного дома; помощь в создании для наших детей нормальных условий жизни и обеспечении для них доступа к развивающему обучению и спорту.

Б) Мы выступаем за развитие дополнительных направлений в реальной государственной политике.

Мы выступаем за серьезную реорганизацию системы здравоохранения и одновременно за обеспечения для молодежи доступа к качественному здравоохранению (например, льготное молодежное медицинское страхование или иные способы) и, что не менее важно, к спорту, рекреации и отдыху (это может включать льготный доступ на спортивные сооружения, фитнес-центры, бассейны, спортзалы и спортбазы, туристические базы и т.д.)

Мы выступаем за реорганизацию всей системы образования и обучения, чтобы нам не надо было ехать учиться в чужие страны.

Мы готовы развивать и осваивать новые способы и методы обучения, включая самообразование. Помогите нам с льготным доступом в интернет и базы данных; помогите нам учить иностранные языки, чтобы мы стали гражданами мира, и на равной ноге стояли со своими сверстниками из соседней Европы.

Нам нужна помощь в трудоустройстве, особенно на первом рабочем месте, иначе, где же мы возьмем опыт работы?

Мы считаем крайне важным создание в стране атмосферы нетерпимости к теневому и социально безответственному бизнесу.

Передовые европейские и мировые практики в области корпоративной социальной ответственности должны обрести прописку в Украине, и там должна быть молодежная составляющая.

Социально ответственному работодателю должно стать выгодно брать на работу молодежь, страховать молодежь, предоставлять время и возможности для учебы и развития.

Ведь от нашей квалификации, инициативы, от нашего здоровья и способности эффективно трудиться, от нашего семейного благоустройства зависит и будущее этого бизнеса и будущее нашей страны.

Одновременно с обращением к правительству Украины, мы сформулировали основные направления молодежной политики своих профсоюзов и готовы инициировать широкую общенациональную дискуссию по теме социальной защиты молодежи и ее роли в развитии нашего общества и государства.

МЕРОПРИЯТИЯ В РЕГИОНАХ

I. Региональные семинары

В течение 2007-2008 гг. профсоюзные преподаватели, подготовленные в рамках проекта, проводили семинары у себя в регионах. В таблице, приведенной ниже, указана тематика и количество семинаров, которые удалось провести в каждом из 11 регионов. За время реализации проекта было обучено более 200 человек, 50% из которых способны самостоятельно проводить семинары по наиболее актуальным темам – профсоюзы в современном мире, переговоры, глобализация, профсоюзные кампании, заработная плата, механизмы защиты основных прав работников и другие.

Все проектные мероприятия проводились исключительно с использованием активных методик обучения (АМО), которые являются наиболее адекватными для нужд и целей профсоюзной работы. Смысл использования активных методов – не просто в необходимости вовлечь людей в процесс обучения; АМО используются для работы с тем опытом, который участники приносят с собой в учебный класс из жизни, и это ключевой момент. Профсоюзному движению сегодня необходимо коллективное решение коллективных проблем. Ни чисто законодательные или технические меры, ни меры, предложенные «экспертами», проблем рабочих не решают. Рабочие сами должны определить, в чем состоят их проблемы, и найти приемлемые пути решения.



Для участников проекта семинары, которые они самостоятельно проводили в регионах, были первыми шагами на пути развития своих преподавательских навыков. Значительное время ребятам приходилось тратить на подготовку: заниматься организационными вопросами, подбирать тематику, формировать состав группы.

Первый вопрос при выборе темы – насколько она интересна для предполагаемой группы участников семинара. Темы, касающиеся исключительно работы профсоюза как организации, могут не являться для них приоритетными. И напротив, практические проблемы, с которыми участники сталкиваются повседневно, скорее подвигнут их к посещению семинаров и активному участию в их работе.

Ключевая часть планирования состоит в том, чтобы узнать как можно больше о тех, с кем предстоит заниматься. Самая большая ошибка начинающих преподавателей состоит в стремлении распланировать все, что они будут преподавать еще до того, как выяснят фактический уровень навыков, знаний, опыта и ознакомятся с представлениями людей, которых будут обучать.

Немаловажную роль в подготовке занимает и самообразование. Ребята прорабатывали материалы и пособия, напечатанные как силами отраслевых профсоюзов, так и в рамках различных международных проектов, искали информацию в Интернете, готовили презентации и доклады.

Поначалу вновь подготовленным преподавателям не хватало опыта и уверенности, поэтому часто ребята работали а парах. Это в значительной степени облегчало их задачу – пока один преподаватель вел занятие, другой по ходу оценивал происходящее и вносил предложения.

В ходе преподавания ребята использовали различные формы обучения:

- мозговой штурм, который способствует быстрому аккумулярованию идей по тому или иному предмету;

- работа в малых группах – полезный метод для емких заданий или заданий, в которых требуется большое разнообразие взглядов или личного опыта;

- дискуссия, которая предполагает обмен мнениями и идеями в группе;

- лекция / презентация, что включает в себя передачу и обсуждение основных особенностей некого вопроса или процесса.

- ролевые игры, предполагающие разыгрывание реальных ситуаций с целью приблизить изучаемые вопросы и процессы к жизни и вскрыть всю сложность, многогранность таких ситуаций. Ниже, в разделе Активные методы в профсоюзном образовании приводится более подробное описание форм обучения. В ходе реализации проекта, по мнению большинства участников, наиболее успешно проходили именно ролевые игры, в частности по ведению коллективных переговоров.

Безусловно, не обошлось и без трудностей. Во-первых, организационного характера – сложно вовлекать в работу семинара не освобожденных активистов. Во-вторых, как это ни парадоксально, приходилось сталкиваться с непониманием и неодобрением

семинарской деятельности со стороны руководства. Однако, не смотря на сложность, волнение, отсутствие опыта, ребята успешно справлялись и получили ценный опыт преподавательской деятельности, которая сама по себе, бесспорно, является увлекательным занятием. Все участники проекта намерены продолжать эту деятельность и совершенствовать свои навыки.

II. Региональные конференции „Вместе с молодежью за достойный труд”

В рамках проекта в 6-ти регионах Украины – Одессе, Кировограде, Днепропетровске, Львове, Донецке, Киеве прошли однодневные конференции „Вместе с молодежью за достойный труд”.

Организаторы конференций ставили задачу проанализировать деятельность трех сторон социального партнерства – профсоюзов, работодателей, а также органов государственной власти и местного самоуправления. На этой основе велось обсуждение положения молодых работников на рынке труда и в профсоюзном движении, были обозначены доступные инструменты обеспечения рабочими местами, а также подготовлены рекомендации для социальных партнеров.

В рамках подошедшего к своему завершению проекта осуществлялась реальная подготовка молодых профсоюзных активистов, которые уже сегодня способны помогать своим сверстникам решать возникающие проблемы, а это и получение образования, и получение первого рабочего места, и низкий уровень заработной платы, и приобретение жилья, и дискриминация на рабочем месте. Качественное обучение новой смены активистов, повседневная работа в профсоюзе дают возможность молодым людям на деле разобраться в сложных перипетиях сегодняшнего дня, строить планы на будущее и давать ориентиры тем, кто трудится рядом. Но, прежде всего, такая подготовка необходима для отстаивания своих позиций на различных уровнях, будь то положение в стране, в родном городе, на предприятии или в вузе.

Ежемесячно в рамках проекта проходили семинарские занятия. Получение сертификатов молодыми представителями отраслевых профсоюзных организаций и право обучать своих товарищей основам профсоюзного движения, помогать находить пути решения проблем учащихся и студентов, представителей других профсоюзов – логический итог и знаменательное событие.

Работа с молодежью – одно из приоритетных направлений работы профсоюзов. Это записано отдельной главой, как в отраслевом соглашении, так и во многих коллективных договорах. Молодежь активно участвует во всех делах и начинаниях профкомов предприятий, входит в их состав и является одной из движущих сил. Этот факт признали все три стороны, участвовавшие в работе конференций.

На конференциях свучал призыв к представителям государственной власти, лидерам различных профсоюзов, работодателям, объединить усилия в решении проблем, с которыми сегодня сталкивается молодежь, помогать ей в продвижении к главной цели – достойному будущему.

Программа проекта исчерпана, и сейчас с уверенностью можно сказать, что цели проекта достигнуты – в проектных мероприятиях встречались, работали, обменивались идеями активные молодые люди, которым удалось громко заявить о своих проблемах и привлечь государство и общество к совместным поискам путей их решения.

Список мероприятий в регионах

Регион	Мероприятие	Даты	Кол-во участников
ДНЕПРОПЕТРОВСК	1. Семинар «Профсоюзы в современном мире»	16-17 октября, 2007 г.	25
	2. Семинар «Коллективные переговоры на предприятии»	16-17 ноября, 2007 г.	23
	3. Семинар «Заработная плата и дополнительные льготы»	4-5 декабря, 2007 г.	22
	4. Семинар «Основополагающие права трудящихся, механизмы их защиты и профсоюзное сотрудничество»	26-27 декабря, 2007 г.	23
	5. Семинар «Глобализация»	19-20 февраля, 2008 г.	20
	6. Семинар «Роль молодежи в профсоюзе»	21-22 февраля, 2008 г.	20
	7. Семинар «Социальный диалог»	19-20 марта, 2008 г.	38
	8. Конференция «Достойный труд для молодежи»	21 марта, 2008 г.	38
ДОНЕЦК	1. Семинар «Профсоюзы в современном мире»	25-26 января, 2008 г.	25
	2. Семинар «Коллективные переговоры на предприятии»	14-15 февраля, 2008 г.	23
	3. Семинар «Основополагающие права профсоюзов»	26-27 февраля, 2008 г.	23
	4. Семинар «Структура заработной платы»	27-28 марта, 2008 г.	22
	5. Семинар «Профсоюзный ответ глобализации»	29-30 марта, 2008 г.	22
	6. Семинар «Роль молодежи в профсоюзе»	21-22 апреля, 2008 г.	20
	7. Семинар «Переговоры на региональном уровне. Социальные партнеры»	22-23 апреля, 2008 г.	21
	8. Конференция «Достойный труд для молодежи»	24 апреля, 2008 г.	44
КИЕВ	1. Семинар «Профсоюзы в современном мире»	20-21 сентября, 2007 г.	17
	2. Семинар «Коллективные переговоры на предприятии»	17-18 октября, 2007 г.	19
	3. Семинар «Заработная плата и дополнительные льготы»	29-30 ноября, 2007 г.	20
	4. Семинар «Основополагающие права трудящихся, механизмы их защиты и профсоюзное сотрудничество»	20-21 декабря, 2007 г.	17
	5. Семинар «Глобализация»	21-22 января, 2008 г.	15
	6. Семинар «Роль молодежи в профсоюзе»	13-14 февраля, 2008 г.	14
	7. Семинар «Социальный диалог»	19-29 марта 2008 г.	14
	8. Конференция «Достойный труд для молодежи»	21 марта 2008 г.	33

Регион	Мероприятие	Даты	Кол-во участников
КИРОВОГРАД	1. Семинар	28-29 ноября, 2007 г.	12
	2. Семинар	10-11 декабря, 2007 г.	15
	3. Семинар	27-28 декабря, 2007 г.	17
	4. Семинар «Структура заработной платы и дополнительные льготы»	24-25 января, 2008 г.	17
	5. Семинар «Основополагающие права трудящихся, механизмы их защиты и профсоюзное сотрудничество»	21-22 февраля, 2008 г.	17
	6. Семинар «Профсоюзное сотрудничество и механизмы солидарности»	22-23 февраля, 2008 г.	17
	7. Семинар «Профсоюзные кампании»	17-18 марта, 2008 г.	17
	8. Конференция «Достойный труд для молодежи»	19 марта, 2008 г.	50
ЛЬВОВ	1. Семинар «Профсоюзы в современном мире и представительство трудящихся»	11-12 октября, 2007 г.	22
	2. Семинар «Основополагающие права трудящихся, механизмы защиты»	19-20 ноября, 2007 г.	21
	3. Семинар «Коллективные договора и соглашения. Переговоры на разных уровнях»	10-11 декабря, 2007 г.	22
	4. Семинар «Глобализация и европейское содружество. Профсоюзный ответ»	25-26 декабря, 2007	20
	5. Семинар «Заработная плата и дополнительные льготы»	15-16 января, 2008 г.	18
	6. Семинар «Профсоюзные кампании»	5-6 февраля, 2008 г.	15
	7. Семинар «Профсоюзы в Украине и Европе»	4-5 марта, 2008 г.	16
	8. Конференция «Достойный труд для молодежи»	6 марта, 2008 г.	42

Регион	Мероприятие	Даты	Кол-во участников
ОДЕССА	1. Семинар «Профсоюзы в современном мире»	5-6 октября, 2007 г.	24
	2. Семинар «Структура заработной платы и дополнительные льготы»	9-10 ноября, 2007 г.	18
	3. Семинар «Коллективные переговоры»	23-24 ноября, 2007 г.	22
	4. Семинар «Переговоры на всех уровнях и социальные партнеры»	14-15 декабря, 2007 г.	22
	5. Семинар «Профсоюзное сотрудничество и механизмы солидарности»	25-27 января, 2008 г.	24
	6. Семинар «Профсоюзный ответ глобализации»	15-16 февраля, 2008 г.	20
	7. Семинар «Основопологающие права трудящихся и механизмы их защиты»	29 февраля – 2 марта, 2008 г.	23
	8. Конференция «Достойный труд для молодежи»	25 марта, 2008 г.	48
ЗАПОРОЖЬЕ	1. Семинар «Профсоюзы в современном мире»	29-30 октября, 2007 г.	28
	2. Семинар «Коллективные переговоры на предприятии»	12-13 ноября, 2007 г.	27
	3. Семинар «Мотивация профсоюзного членства»	29-30 ноября, 2007 г.	21
	4. Семинар «Структура заработной платы и дополнительные льготы»	20-21 февраля, 2008 г.	18
	5. Семинар «Профсоюзный ответ глобализации»	17-18 апреля, 2008 г.	15
ХМЕЛЬНИЦКИЙ	1. Семинар «Основопологающие права трудящихся и механизмы их защиты»	23-24 января, 2008 г.	25
	2. Семинар «Коллективные договора и соглашения. Коллективные переговоры на предприятии»	12-13 февраля, 2008 г.	24
	3. Семинар «Заработная плата и дополнительные льготы»	26-27 февраля, 2008 г.	26
ЛУГАНСК	1. Семинар «Основопологающие права трудящихся и механизмы их защиты»	12-13 февраля, 2008 г.	20
	2. Семинар «Коллективные договора и соглашения. Коллективные переговоры на предприятии»	19-20 февраля, 2008 г.	21
	3. Семинар «Заработная плата и дополнительные льготы»	26-27 февраля, 2008 г.	20

Регион	Мероприятие	Даты	Кол-во участников
ЧЕРНИГОВ	1. Семинар «Профсоюзы в современном мире и представительство работников»	1-2 апреля, 2008 г.	18
	2. Семинар «Коллективные договоры и соглашения. Коллективные переговоры на предприятии»	18-19 апреля, 2008 г.	14
НИКОЛАЕВ	1. Семинар «Профсоюзы в современном мире и представительство трудящихся»	7-8 февраля, 2008 г.	25

АКТИВНЫЕ МЕТОДЫ В ПРОФСОЮЗНОМ ОБРАЗОВАНИИ

В этом разделе содержится ряд практических советов и рекомендаций для начинающих преподавателей. Конечно, у вас уже есть свой опыт в проведении семинаров, однако, мы надеемся, что материалы, приведенные ниже, все же будут полезны и помогут вам спланировать, провести и оценить мероприятия с использованием активных методик.

I. Слагаемые успешного занятия

Продуманное планирование и управление группой

Нужно ясно представлять себе:

- ▲ ваши цели и задачи
- ▲ материал, планируемый вами к использованию, и то, как вы намерены его использовать
- ▲ количество времени, отводимое на различные задания и упражнения



Добившись этой ясности, вы повышаете шансы выполнить все намеченные задания и провести их связно и с толком. Подготовка плана занятия очень важна. От плана можно отступать, но он всегда остается полезным руководством для ваших действий.

Однако, с жесткими, заранее строго распланированными программами всегда возникает одна сложность: они не оставляют места для изменений и поправок, которые хорошим преподавателям неизбежно приходится вносить, когда они работают с активно настроенными группами, определяя наиболее результативное направление работы по мере продвижения вперед.

Составление учебной программы может быть полезным, но с оговоркой, что в нее будут вноситься изменения по мере того, как группа сможет более точно определять свои потребности в обучении. Или вы могли бы изложить цели семинара и дать программу на первый день, а на остальные дни – просто список предложений, из которых участники впоследствии смогли бы выбирать.

Для своего собственного пользования всегда хорошо мыслить альтернативами: мы могли бы сделать это, или мы могли бы сделать что-то еще, если с первым заданием они справятся быстро. Такая «учебная программа», разумеется, не будет раздаваться участникам семинара, но может помочь вам в планировании своей работы.

Помните: подготовка преподавателя к семинару – это стремление предусмотреть различные возможности, а не составление жесткого графика работы.

Тщательный подбор материалов

Обучающиеся в группе, вероятнее всего, широко различаются по своим навыкам и умениям. Материалы должны учитывать эти различия, заставляя в достаточной мере «выкладываться» тех, кто поспособнее, и при этом не отпугивая своей сложностью тех, чьи способности ниже и навыки скуднее. Открытые виды занятий, такие как общие дискуссии, работа в малых группах и т.п. позволяют людям принимать участие в работе на своем собственном уровне.

Материалы должны быть интересны обучающимся и в той или иной степени стыковаться с их личным опытом и проблемами.

Материалы и задания для работы дома должны быть посильными для обучающихся, на каком бы уровне они ни находились, и не должны поселять в них робость и страх. Необходимо давать четкие инструкции и, возможно, отделять «ключевые» задания от дальнейших вариантов.

Обеспечение равных возможностей

Никто из студентов не должен чувствовать себя исключенным из учебного процесса. Это означает:

- ▲ постоянное внимание к языку, к используемым выражениям
- ▲ избегать прямого и косвенного «вешания ярлыков» и проявления предвзятости
- ▲ подбор материалов, которые отражают личный опыт обучающихся

К студентам необходимо относиться как к личностям, а не как к представителям каких-либо категорий.

Активное участие обучающихся

Если обучающиеся активно задействованы в учебных заданиях, они скорее почувствуют себя вовлеченными и получают удовольствие от занятия. Они также скорее извлекут из него пользу. Нужно с большой тщательностью подходить к выбору форм обучения, добиваясь, чтобы они ощутимо объединяли и стимулировали участие всех. Основные правила и атмосфера терпимости должны обеспечить каждому ощущение, что его или ее взгляды ценятся, хотя и не обязательно разделяются.

Корректирование планов

Обучающиеся приходят в комнату для занятий не «чистыми страницами». Они в большей степени ощущают себя включенными в учебный процесс, если на занятиях их собственный опыт не остается за дверью. Темы могут выбираться таким образом, чтобы студенты могли без особого труда устанавливать связь между личным опытом и вещами более абстрактными. Это не означает, что разговоры о личном опыте подменяют собой изучение какого-либо вопроса, но они способны вдохнуть в этот вопрос жизнь, предоставляя участникам семинара возможность осмыслить свой собственный опыт в более широком контексте.

Грамотное управление группой

Сколь бы активно участники семинара ни были вовлечены в работу, управление группой остается в руках преподавателя. В обязанности преподавателя входит

сплочение группы, обеспечение последовательности, связности в постановке и выполнении заданий, вовлечение участников семинара в работу, приведение их индивидуальных потребностей и уровней подготовленности к некоему общему знаменателю, продуманное завершение семинара и разъяснение домашних заданий. Интеллектуальные навыки и навыки межличностного общения, умение планировать, тщательное распределение времени, способность быть гибким плюс доброжелательный подход и раскованность – вот что требуется в работе!



II. Проведение занятия

Прежде чем приступить к новому семинару или начать занятие:

До занятия:

- ▲ Проясните свои задачи
- ▲ Тщательно подберите материалы
- ▲ Составьте план занятия с примерным распределением времени
- ▲ Убедитесь, что комната для занятий зарезервирована
- ▲ Проследите, чтобы ранее выполненные работы были проверены и оценены
- ▲ Составьте список организационных вопросов и необходимых объявлений
- ▲ Подготовьте комнату (столы, стулья, доска и т.д.) до появления обучающихся

Во время занятия:

- ▲ Объясните цель данного занятия – увяжите его с предыдущим и последующим
- ▲ Внимательно следите за временем
- ▲ Найдите способы вовлечь всех студентов в работу
- ▲ Следите за тем, чтобы участники не работали постоянно с одним и тем же партнером или группой
- ▲ Будьте гибки – готовы изменить формат занятия, если это покажется правильным
- ▲ Используйте разнообразные формы обучения
- ▲ Используйте юмор, ободряйте участников
- ▲ Проясняйте, обобщайте, объясняйте
- ▲ Будьте чувствительны к тому, как тема воспринимается разными участниками
- ▲ Во всех аспектах занятия примите за основу подход, обеспечивающий всем равные возможности участия

После занятия

Работа преподавателя не оканчивается «со звонком». Большое значение имеют следующие мероприятия:

- ▲ Установление контакта со студентами, которые отсутствовали, и рассылка им домашней работы, если они намерены продолжить посещение семинара.
- ▲ Установление контакта с любыми участниками, которые выглядели особенно обеспокоенными после первого занятия или не приобрели уверенности, что данный семинар – это то, что им нужно.
- ▲ Составление плана учебы на следующий раз для заблаговременной рассылки участникам; по возможности, составление списка литературы (реального, из недорогих книг или книг, которые есть в публичных библиотеках), а также подбор книг, печатных материалов, которые вы принесете с собой. Помните, что люди сильно расстраиваются, когда прилагают усилия, чтобы найти какие-то книги, а в результате так их и не находят.

- ▲ Составление и тиражирование списка с именами и адресами тех участников, которые готовы ими обменяться (некоторые могут предпочесть этого не делать).

III. Роль преподавателя

Работая с учебной группой, преподаватели выполняют самые разные функции. Имея представление о том, насколько разнообразны эти роли, вы в любой момент сможете проверить, выполняете ли вы все, что требует от вас работа преподавателя, а также получите основу для критического осмысления того, как вы с ней справляетесь.

Преподаватель выступает в следующих ролях:

Организатор

Преподаватели отвечают за бесперебойное течение учебного процесса, что предполагает своевременное резервирование помещений, информирование участников семинара, закупку кофе и чая для перерывов, обеспечение достаточного количества столов и стульев, аренду звукового и видео оборудования и т.п.

Катализатор учебного процесса

В более широком смысле, преподаватели играют ключевую роль в содействии учебному процессу, выстраивая общий контекст, в котором проходит обучение, и поощряя слушателей к активному участию в нем. Эта роль также включает в себя выработку у слушателей устойчивых навыков учебы и способности быть более самостоятельными в качестве обучающихся.

Учитель

Ключевыми аспектами этой роли являются передача знаний, то, как вы раскрываете содержание темы и разъясняете.

Координатор

Важными компонентами, обеспечивающими бесперебойное и эффективное проведение занятий, являются координация работы в классе, исполнение председательских функций на общих обсуждениях, обеспечение обратной связи, вовлечение всех слушателей в работу.

Советник

Преподаватели выполняют важную для обучающихся функцию опоры и наставника, помогая им справиться с проблемами учебы и сделать правильный выбор на будущее. Преподаватели также играют основную роль в организации сети внеклассной поддержки обучающихся вне рамок учебного процесса и в создании такой среды, которая позволяет беспрепятственно формулировать проблему и заниматься ее решением.

Эксперт по оценке работы группы

Обучающимся нужна обратная связь, т.е. информация о том, насколько успешно они продвигаются вперед, и преподаватели должны отмечать, где прогресс достигается, а где можно поработать лучше.

Эксперт по оценке собственной работы

Преподаватели оценивают, насколько учебные группы и проводимые ими семинары достигают поставленных целей и выполняют намеченные задачи. Это можно

делать, самостоятельно анализируя свою работу или, более формально, предлагая участникам семинара заполнить оценочные листы.

IV. Идеальный преподаватель

Всякому ясно, что такого в природе не существует. У всех нас есть недостатки, но мы в достаточной мере самокритичны, чтобы попытаться стать лучше.

Комментарии обучающихся на эту тему могут оказаться полезным практическим руководством. Вы можете попробовать задать вашим студентам вопрос, как они видят себе идеального преподавателя. Обычно ответы предполагают, что преподаватель должен быть:

- ▲ хорошо подготовленным и знающим
- ▲ умеющим хорошо организовать работу
- ▲ раскованным но и не слишком «разваливаться в кресле»
- ▲ «болеющим душой» за студентов
- ▲ ободряющим и готовым оказать поддержку
- ▲ с чувством юмора
- ▲ доброжелательным

Преподаватели должны избегать быть:

- ▲ неподготовленными
- ▲ неорганизованными
- ▲ великими знатоками
- ▲ невнимательными к потребностям группы и отдельных ее членов
- ▲ доброжелательными по отношению лишь к избранным
- ▲ чрезмерно или недостаточно требовательными

Характерные отзывы студентов:

«Должен быть терпеливым и понимающим и готовым выслушать наши опасения. Объяснять вещи понятным языком, иногда даже возвращаться к элементарным основам предмета. Студенты должны ощущать комфорт и еще чувствовать себя умными, видя, что их мнения принимаются во внимание и обсуждаются».

«... мы бы хотели, чтобы нас заставляли «выкладываться». Очень важно, чтобы преподаватель объяснял все четко и ясно, всегда учитывая уровень аудитории».

«Прежде всего – мыслящий ясно, относящийся с пониманием, но и строгий, пунктуальный и решительный, и еще способный общаться с нами индивидуально».



V. Что тревожит преподавателя

«Мне нужно запомнить, как их всех зовут»

Запомнить имена участников семинара очень важно, если вы хотите, чтобы обучающиеся почувствовали себя непринужденно, поэтому делать это нужно быстро и с минимальным количеством ошибок! Ознакомьтесь сначала с анкетами участников; зафиксируйте студента в памяти во время индивидуальных бесед; используйте бейджи или карточки с именами на столах, упражнение, когда участники семинара



представляют друг друга, игры с именами; выясните, как они предпочитают чтобы их называли.

«Как же мне успеть сделать все, что я запланировал?»

Возможно, стоит отвести определенное время на каждую часть из того, что вы намерены охватить. Некоторые аспекты семинара необходимо будет выдвинуть на первый план, другие будут менее значимыми. Помните, что некоторым из участников нужно будет уехать раньше, до окончания семинара.

«Надеюсь, они явятся в полном составе»

Можно позвонить им перед первым занятием или написать коротенькое письмо. Заранее доведите до участников всю необходимую информацию и свяжитесь с теми, кто не появился.

«Нужно, чтобы группа сдружилась»

Время, проведенное за кофе, разговорами, знакомством и т.д., это время, не потраченное впустую. Подумайте, как лучше расставить столы в комнате; разбейте группу на группы поменьше, перемешивайте обучающихся;

КАЖИТЕСЬ

непринужденным и раскованным даже если вы чувствуете себя иначе.

«Я, наверное, забуду что-нибудь, и занятие сорвется»

Это может стать настоящей проблемой, если вы работаете не в своем учебном центре. Вам помогут тщательное планирование, списки с пометкой «не забыть!»; хранение нужных предметов в отдельной коробке; специально отведенное место в шкафчике.

VI. Формы обучения

В различных ситуациях полезными оказываются разные формы обучения, все зависит от цели выполняемого задания.

Разнообразие упражнений способно также помочь студентам осознать, что обучение может принимать множество форм. Они могут учиться у преподавателя, могут учиться самостоятельно, могут учиться вместе с коллегами по учебной группе и у каждого из них в отдельности.

Активное обучение является, вероятно, наиболее эффективным, но это не исключает использования других методов, которые часто считаются более формальными, например, лекций, при условии, что вы нашли способы заставить обучающихся думать над тем, что им читают. Скажем, предварительно поставив перед ними вопросы, связанные с выполняемым заданием, и проведя вслед за лекцией обсуждение.

Ниже приводятся несколько примеров различных форм обучения, но у вас не должно складываться впечатление, что вам следует ограничиваться только ими!

Мозговой штурм

Дает быстрое аккумулирование идей по тому или иному предмету в группе или индивидуально. Очень полезен для растормаживания мыслительной деятельности и при переходе к новой теме.

Полезный прием для больших и малых групп. Подходящее начало для написания обзора.

Собирайте идеи на больших листах бумаги или на доске. Не фиксируйтесь на связности или правильности на данном этапе. У вас будет возможность вернуться к списку и задать все возникающие вопросы потом.

Разъяснение



Предполагает поиск причин, установление связей, идентификацию процессов. Как упражнение занимает центральное место в процессе обучения.

Рассматривает вопросы Что? Почему? Как?

Полезно поставить вопрос перед большой или малой группой. Например, каков половой состав работников, занятых неполный рабочий день; почему среди работающих на полставки так много женщин, как это влияет на гарантированность их рабочего места, на их карьеру и т.п.?

Один из подходов к использованию этой формы состоит в коротком введении, обозначении ключевых моментов и обобщении после обсуждения.

Убедитесь, что ключевые моменты всеми поняты.

Не перегружайте обучающихся информацией.

Лекция/Беседа

Полезный способ передачи знаний и введения темы. Лекция – это передача и обсуждение основных особенностей некоего вопроса или процесса.

Подумайте над тем, какой объем материала группа сумеет «переварить».

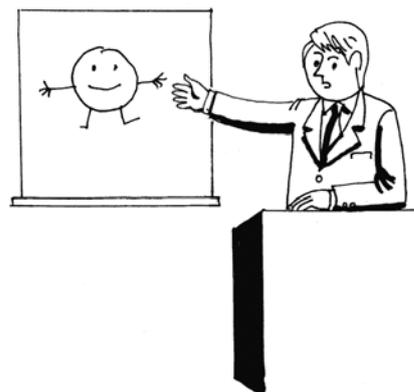
Используйте вступление, задайте контекст. Обозначьте ключевые моменты. Обобщите.

Придумайте способы активного вовлечения участников, например, контрольные листы, краткий раздаточный материал, вопросы для обсуждения в малых группах между этапами лекции.

Используйте проектор, короткие видео вставки.

Оставьте промежутки времени для комментариев и вопросов от группы.

Продолжите лекцию групповыми заданиями, в которых используются материалы лекции.



Работа в малых группах

Касается упражнений или заданий, проводимых в группах из трех-четырех человек. Может быть полезной для более весомых заданий или заданий, в которых требуется большое разнообразие взглядов или личного опыта. Обеспечивает также большую анонимность при обсуждении щекотливых тем.

Требует выбора лица, выступающего от имени группы, и выработки некоторых основных правил работы в группе.

Убедитесь, что задания и роли отдельных лиц в группе понятны всем.

Уточните форму доклада.

Обобщите.

Дискуссия

Предполагает обмен мнениями и идеями в группе. Особенно полезно после короткой беседы, видеофрагмента или задания для малых групп. Может быть особен-

но полезным для увязывания ключевых моментов с мыслями и личным опытом отдельных членов группы.

Требует ясной цели и основных правил ведения.

Может использоваться как пленарная форма для заслушивания докладов от малых групп.

Преподаватель должен придать дискуссии какую-то структуру и отражать мысли и соображения на доске/перекидном листе.

Обобщите. Можно было бы представить к следующему занятию отпечатанное резюме.



Основные правила ведения дискуссии:

- ▲ Не допускай выражений, задевающих чей-либо пол или национальную принадлежность
- ▲ Будь терпимым ко взглядам других
- ▲ Не допускай личных выпадов
- ▲ Не говори слишком долго
- ▲ Сохраняй чувство юмора
- ▲ Адресуй свои комментарии всей группе целиком
- ▲ Сохраняй конфиденциальность – обсуждения в группе не выходят за ее пределы
- ▲ Старайся слушать внимательно
- ▲ Ободряй молчаливых и малоактивных
- ▲ Старайся создать для других приятную атмосферу

Ролевая игра

Предполагает разыгрывание реальных ситуаций с целью приблизить изучаемые вопросы и процессы к жизни и вскрыть всю сложность, многогранность таких ситуаций. Может также использоваться для исследования того, как наилучшим образом справляться с такими ситуациями.

Требует тщательного планирования, четкого определения целей.

Убедитесь, что все участники ясно представляют себе свои роли и то, как они должны их играть.

Отводите на такое упражнение побольше времени.

В конце занятия выведите участников из их ролей.

Проведите в конце хорошо выстроенное обсуждение.



VII. Оценка семинара

Большинство семинаров содержат в себе средства критической оценки различных аспектов его успешной работы. Что именно вы хотите оценивать и как вы будете это делать, необходимо определить еще до проведения семинара с тем, чтобы этот процесс с самого начала был неотъемлемой его частью.

Преимущества этого вполне очевидны. Самокритичный подход обеспечит более высокий уровень проведения семинаров, отвечающих тем целям и критериям, которые важны для финансирующих учебу организаций, профсоюзов, преподавателей и участников. Для преподавателей, только вступающих на стезю преподавания, это может прозвучать весьма пугающе, но на деле процесс обычно получается конструктивным, плодотворным и очень полезным.

Мотивы для оценки семинара различны и включают:

- ▲ определение того, насколько успешно вы реализуете цели и задачи
- ▲ удастся ли вам «достучаться» до целевых групп, которые вы себе наметили
- ▲ оправдывает ли ваш семинар затраченные на него деньги
- ▲ эффективны ли ваши подходы к учебе для обеспечения достаточной органи-

зационной поддержки преподавателей и обучающихся со стороны профсоюза

- ▲ обеспечение непрерывности процесса совершенствования практики преподавания и учебы
- ▲ финансирующие организации часто требуют предоставления официального отчета с оценкой семинара, особенно если это семинар новый.

Работа по оценке может предполагать следующее:

Отслеживание данных об участниках и их количестве, чтобы установить, удастся ли вам привлечь именно тех, кого вы хотите видеть на семинарах, и достаточно ли широк охват.

Информация, которую вы, возможно, захотите собрать, может включать возраст/пол/адрес/должность/образование/ профподготовку/опыт работы и т.п. Некоторые люди считают, что разглашение определенных видов информации ставит их под угрозу или является общественно неприемлемым, и такое отношение следует уважать. Конфиденциальность, а в некоторых случаях и анонимность, должны быть гарантированы.



СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Ричард Краучер. Ведение переговоров.

Пособие для профсоюзных работников. Москва, 2006.

Роберт Херон и Каролина Ванденейбл. Эффективные переговоры.

Практическое руководство.

Заявите о себе. ICEM, 2003.

Ричард Краучер, Кирилл Букетов, Галина Юрова, Евгений Куприн, Ольга Виноградова. Модернизация профсоюза: подходы, планирование, осуществление.

Руководство к действию. Москва, 2007

Ричард Краучер. Активные методы в профсоюзном образовании.

Пособие для преподавателей. Часть II. Москва, 2006.

Руководство по интерактивному планированию проектов.

Практические инструкции для профсоюзных организаций по определению и разработке проектов. Часть II.

Ясна Петрович и Агнешка Гинарару. Пособие по правам профсоюзов.

МКСП, 2003 г.

Профсоюзное руководство по глобализации.

Второе издание. МКСП.

МАТЕРИАЛЫ САЙТОВ ОРГАНИЗАЦИЙ

Центр социально-трудовых прав www.trudpravda.ru

Международная Организация Труда www.ilo.ru

Федерация Профсоюзов Украины www.fpsu.org.ua

Международная организация по миграции www.iom.org.ua

