

Трудовые права - защита трудовых прав

Учебно-методический материал
для подготовки специалистов (не только)
по розничной торговле



Импрессум

Издатели
EPIZ e.V.
Центр по Глобальному обучению в
г. Берлине
Schillerstraße 59
10627 Berlin
030 692 64 19
www.epiz-berlin.de

OSZ-Handel 1
Центр профобучения торговле
Wrangelstraße 98
10997 Berlin
030 611 29 60
www.oszhandel.de

Федеральное бюро
профсоюза ver. di
Департамент 14, отдел 12
Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin
Интернет: <https://handel.verdi.de/>

Автор
Кристоф Эрнст

Редактор
Кристоф Эрнст

Дизайн, верстка и иллюстрации
Дёрте Ниландт, Берлин / дизайн
серии публикаций Найели
Циммерманн

Издательство
Oktoberdruck
напечатано на бумаге из 100 %
вторичной переработки

Опубликовано
Октябрь 2017 г.
1-е издание

Перевод:
Равшан Султанов
Шохиста Султанова

При поддержке ENGAGEMENT GLOBAL
по поручению



Федерального министерства
экономического сотрудничества и
развития Германии

Проект «Справедливая работа - Глобальное обучение для профобразования» («FairArbeiten - Globales Lernen für die berufliche Bildung») реализуется также при поддержке Отдела сотрудничества в целях развития Управления экономики, энергетики и предприятий Сената г. Берлина, организации «Хлеб для мира» / Протестантской службы развития. Благодарим их за финансовую поддержку. Также выражаем благодарность референтам, преподавателям и другим партнерам за конструктивную обратную связь по отдельным упражнениям.

Senatsverwaltung
für Wirtschaft, Energie
und Betriebe



Ответственность за содержание настоящей публикации несет исключительно Центр по образованию и информации в области политики развития (Entwicklungspolitische Bildungs- und Informationszentrum e. V. - EPIZ); представленные здесь взгляды не обязательно отражают точку зрения организации ENGAGEMENT GLOBAL gGmbH и Федерального министерства экономического сотрудничества и развития Германии.

Содержание

<u>Предисловие</u>	<u>2</u>
<u>Модуль 1</u>	
<u>Трудовые права для учеников профобучения.....</u>	<u>3</u>
<u>Введение в тематику: Хорошее и плохое в моем профобучении.....</u>	<u>4</u>
<u>Идеальные работники - идеальные работодатели</u>	<u>5</u>
<u>Что такое «хорошая работа»?</u>	<u>7</u>
<u>Имеет ли смысл вступать в профсоюз?.....</u>	<u>11</u>
<u>Плохие условия труда - и что тогда?</u>	<u>13</u>
<u>Где я получу помощь в случае нарушения трудовых прав?</u>	<u>20</u>
<u>При каких условиях кампании по защите трудовых прав бывают (не)успешными?</u>	<u>25</u>
<u>Защита трудовых прав вне проведения кампании по защите трудовых прав</u>	<u>27</u>
<u>Модуль 2</u>	
<u>Деловая игра: «Экономика, благосостояние, защита трудовых прав»</u>	<u>33</u>

Примечание

Понятия «Глобальный Юг» и «Глобальный Север» обозначают позиции в глобальной системе, которые характеризуются различным опытом колониализма и эксплуатации. Термин «Глобальный Юг» обозначает при этом структурно ущемленное социальное, политическое и экономическое положение. «Глобальный Север», напротив, описывает позицию, находящуюся в преимущественном положении. Таким образом, эти термины следует понимать не как исключительно географическую категоризацию, а как обозначение положения отдельных людей, групп, стран или регионов в глобальных структурах власти.

Предисловие

В качестве будущих квалифицированных работников, учащиеся системы профессионального обучения оказывают особое влияние на то, насколько устойчивым может стать наш мир труда. Перспективы и навыки, которые они получают в профессиональных учебных заведениях, вносят значительный вклад в то, насколько целенаправленно и быстро мы будем продвигаться в устойчивом преобразовании экономики. Будучи международной, открытой и инновационной метрополией, Берлин рассматривает квалифицированных рабочих в качестве ресурса для сильной и устойчивой экономики. Своей работой EPIZ вносит важный вклад в это дело, выходящий за пределы нашего города.

Как Центр глобального обучения в Берлине, EPIZ уже более 20 лет сотрудничает с профессиональными учебными заведениями Германии, разрабатывая учебные материалы по таким темам, как бережное потребление ресурсов, социальная справедливость и профсоюзная работа. При этом EPIZ уделяет особое внимание обучению конкретным примерам практического применения на рабочем месте.

Работа EPIZ финансируется Департаментом экономики, энергетики и общественных предприятий Сената Берлина и способствует тому, чтобы молодые люди в Берлине и по всей Германии могли найти свой путь в этом сложном многополярном мире, осознать глобальные взаимосвязи и взаимосвязи, а также выработать варианты возможных действий.

Это большая гордость для меня, что с помощью этих переведенных материалов можно целенаправленно поддерживать профессиональное образование в Узбекистане.

**Эльке Вайсер,
Управляющий директор и педагогический руководитель
Образовательно-информационного центра политики развития eV - EPIZ**



На фото: команда EPIZ

Модуль № 1

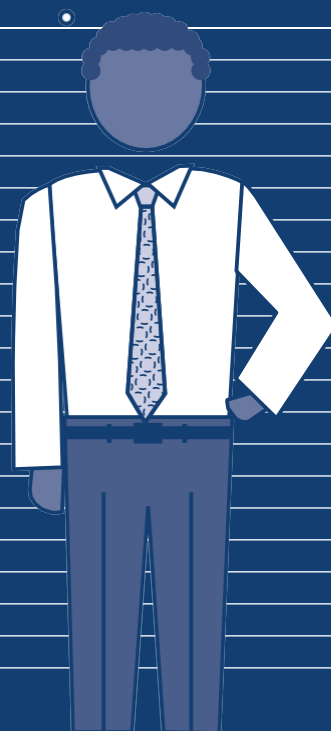
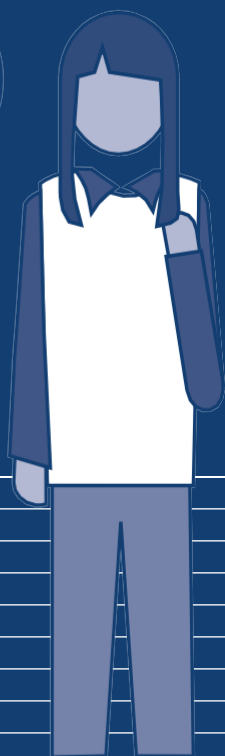
Трудовые права для учеников профобучения

Что означает
«хорошая работа»?

Как я, будучи
учеником, могу
реализовать свои
права?

Кампания

Ох, Боже, профсоюз
снова начал выдвигать
требования...



Введение в тематику: Хорошее и плохое в моем профобучении

Компетенции

- Участники размышляют над своими условиями труда и оценивают их
- Участники обсуждают друг с другом свои условия труда

Метод

Опрос с помощью карточек

Длительность

15 минут

Материалы

Красные и зеленые модерационные карточки, маркеры, пинборд, булавки

Альтернативно: доска и мел

Порядок действий

Задайте участникам вопрос о том, что хорошего и что плохого есть в их профобучении.

Участникам дается 5 минут на индивидуальную работу для написания положительных и отрицательных аспектов на зеленых и красных карточках. В группах, состоящих более чем из 15 человек, рекомендуется обсудить только один положительный и один отрицательный аспект на каждого участника, чтобы успеть разобрать все названные аспекты.

Затем участники прикрепляют свои карточки на пинборд - по желанию, карточки со схожими темами можно разместить рядом («сгруппировать»). Все карточки зачитываются вслух. Задавая дополнительные вопросы о том, что означают те или иные карточки, можно инициировать диалог внутри группы. Данный метод служит подготовкой для обсуждения темы условий труда на основе собственного опыта участников, после чего можно использовать, например, метод «Что такое хорошая работа?» (стр. 6).

- ⓘ При использовании настоящего метода на практике важно обратить внимание участников на то, чтобы они записывали на карточках только те аспекты, которые хотели бы открыто обсудить в группе.

Адвокация (эдвокаси) – термин из практики общественных организаций, означающий регулярную деятельность или кампанию, направленную на представительство и защиту прав и интересов определенной социальной группы или темы, продвижение общественных интересов в органах власти. Википедия



Идеальные работники -идеальные работодатели

Компетенции

Участники могут назвать противоположные интересы работников и работодателей и занять свою собственную позицию.

Метод

Общий опрос с визуализацией

Длительность

10 минут

Материалы

Модерационные карточки, маркеры/ручки, пинборд, булавки

Альтернативно: доска и мел

Порядок действий

Доска или пинборд располагаются таким образом, чтобы участники не могли видеть поверхность, используемую для написания.

Попросите участников представить себе, что они ведут переговоры с предприятием, которому нужны работники: «Представьте, что Вы устраиваетесь на работу в фирму, которой срочно требуются специалисты. Руководителю настолько срочно нужны люди, что он согласен практически на любые условия. Какие ожидания были бы у Вас относительно Вашей работы? Помните, Вы можете требовать практически все!»

Участники называют ожидания, которые Вы записываете на пинборде/доске под заголовком «Интересы работников» таким образом, чтобы написанное не было им видно.

На втором этапе участникам предлагается поставить себя на место работодателя: «Теперь представьте, что Вы - директор крупного предприятия, например, управляющий большого отеля на берегу Балтийского моря. Ваша задача - максимизировать прибыль. Каковы были бы Ваши интересы/требования по отношению к работникам?»

Ответы записываются на другой стороне доски / втором пинборде под заголовком «Интересы работодателей». После сбора пятидесяти пунктов по каждой позиции пинборды разворачиваются - изложенные в форме простых предложений (тезисов) аспекты обобщаются путем зачитывания вслух. После этого спросите участников, что бросается им в глаза.

Данный метод показывает, что интересы работодателей и работников являются противоположными.

Подводя итоги, спросите участников, как (с помощью какого термина) можно лучше всего кратко описать интересы работодателей и работников. Возможные варианты ответов: «стремление к прибыли, ориентация на прибыль...» - для работодателей, а для работников - «хорошая жизнь». Ответы добавляются к уже записанным результатам по работодателям и работникам. Затем объясните, что противоположность между обеими группами заключается в основополагающем несовпадении интересов

предприятий, с одной стороны, и интересов работников, с другой. «Противоположность интересов между работниками и работодателями» можно написать в качестве заголовка над визуальным представлением результатов.

В завершение метода проводится короткая дискуссия в общем кругу, в ходе которой участникам задается вопрос, согласны ли они с такими результатами и/или сталкиваются ли они с такой противоположностью интересов в повседневной жизни во время профобучения.

! Указание

В ходе дискуссии важно подчеркнуть, что метод показывает противоположность интересов весьма схематичным и абсолютным образом, но отношения между работодателями и работниками не могут ограничиваться лишь этим: метод призван проиллюстрировать, что основополагающая противоположность интересов всегда присутствует в трудовых отношениях. Однако, разумеется, существует множество работодателей, которые проявляют высокую социальную ответственность по отношению к своим работникам и принимают решения не только из соображений прибыли.

Источник: Настоящий метод был разработан в рамках образовательной работы профсоюзов и регулярно используется в профессиональных учебных заведениях, например, молодежной организацией «Молодежная организация Федерации профсоюзов Германии» (DGB-Jugend) в рамках «Тура по профшколам» (Berufsschultour).

Идеальные
работодатели ...?

Идеальные
работники ...?





Что такое «хорошая работа»?

Компетенции

- Участники формируют собственное понимание того, что такое «хорошая работа».
- Участники знают о профсоюзной концепции «хорошей работы» и могут оценить ее с учетом своих собственных ценностей.
- Участники осознают глобальные последствия, которые могли бы возникнуть, если бы рабочие процессы во всем мире соответствовали концепции «хорошей работы».

Метод

Работа в малых группах, обсуждение в общем кругу

Длительность

40 минут

Материал

Флипчарт и маркеры (в качестве альтернативы - листы бумаги, маркеры и доска),
Рабочий лист № 1 «Профсоюзная концепция "хорошей работы"»,
Рабочий лист № 2 «"Хорошая работа" во всем мире»

Порядок действий

Малые группы по определению понятия «хорошая работа»

В начале участникам задается вопрос: «Какой должна быть работа/рабочее место, чтобы она действительно привлекала работников - не только на неделю или год, но и на всю жизнь?».

Затем участники делятся на небольшие группы, каждая из которых записывает на флипчарте (или рабочем листе) то, какими характеристиками, по их мнению, должно обладать хорошее рабочее место. Затем каждая группа представляет свои результаты.

Факультативно:

Конкретизация характеристики понятия «хорошей работы»

Как вариант, на следующем этапе можно выбрать одну из названных несколькими группами общую характеристику понятия «хорошей работы» и попросить группы конкретизировать ее (например, «справедливая зарплата»). Для этого характеристика записывается на доске и конкретизируется с помощью простых предложений/тезисов (например, для «справедливой зарплате» - «достаточно для содержания семьи», «возможность время от времени ездить в отпуск», «достаточно, чтобы избежать бедности в старости»).

Представление профсоюзной концепции «хорошей работы»

Раздается Рабочий лист №1 с просьбой участникам выполнить задание.

Для этого они должны прочитать фрагменты текста, а затем кратко изложить содержание профсоюзной концепции в форме простых предложений (тезисов). После этого группы должны сравнить эту концепцию со своими собственными вариантами и посмотреть, в чем есть совпадения и различия. Группы также должны подумать, согласны ли они с такой профсоюзной концепцией и что они хотели бы добавить или исключить. Результаты кратко представляются и обсуждаются в общем кругу.

Дискуссия в общем кругу на тему: «хорошая работа» во всем мире.

Раздается Рабочий лист №2. Затем участникам предлагается обсудить со своим соседом, какие положительные и отрицательные последствия могли бы наступить, если бы работа во всем мире соответствовала условиям профсоюзной концепции «хорошей работы», и записать свои идеи на листке бумаги.

Затем идеи сравниваются в общем кругу и участникам предлагается дополнить их. Для упрощения можно записывать вопросы и идеи участников на доске.



Указание

В ходе дискуссии часто озвучивается аргумент, что внедрение концепции «хорошей работы» во всем мире означало бы, например, необходимость везде платить заработную плату на уровне Германии и что это было бы экономически нереально. В этом случае следует отметить или обсудить с группой, что, например, справедливая заработная плата может варьироваться в зависимости от социального контекста и экономических условий.



РЛ № 1

Профсоюзная концепция «хорошей работы»

Прочитайте фрагменты текста. Затем кратко изложите содержание профсоюзной концепции «хорошей работы» в форме простых предложений (тезисов).

Сравните профсоюзную концепцию с тем пониманием «хорошей работы», которое Вы выработали в своей малой группе. Обсудите в своей малой группе: в чем есть совпадения, а в чем различия?

Профсоюзная концепция «хорошей работы»

Определение от профсоюза IG Metall

«Хорошая работа» - это работа, в которой сотрудник имеет право голоса и активного участия в управлении предприятием, со справедливой заработной платой, устойчивой охраной труда и здоровья, социальным обеспечением и отсутствием дискриминации.


Источник: <https://www.igmetall.de/was-heisst-gute-arbeit-1472.htm>, дата обращения 16.06.2017 г.

Определение из исследования «Что такое "хорошая работа"? Требования с точки зрения занятого населения»:

«С точки зрения работников, "хорошая работа" означает получение фиксированного, стабильного дохода, не ограниченное сроком трудоустройство, возможность проявлять в работе профессиональные и творческие навыки и совершенствовать их, получать признание и развивать социальные отношения.

Работа оценивается положительно, если имеются достаточные ресурсы, например, возможности для развития, повышения квалификации и влияния, а также хороший социальный климат с руководством и коллегами. Еще одним важным условием является то, чтобы уровень требований не ощущался как слишком чрезмерный».

Источник: IG Metall Projekt Gute Arbeit (Hrsg.): Handbuch „Gute Arbeit“, Hamburg 2007, стр. 19.



Хорошая
работа



Имеет ли смысл вступать в профсоюз?

Компетенции

- Участники могут выработать и сформулировать собственное мнение по теме вступления в профсоюз.
- Участники способны признавать и критически обсуждать различные точки зрения.

Метод

Короткие видеоролики, «Займи позицию», дискуссия в общем кругу

Длительность

20 минут

Материалы

по одной модерационной карточке с надписью «0 %» и «100 %», оборудование для показа используемых в методе видеороликов.

Видеоролики Вы можете найти на сайте EPIZ в разделе «Публикации» /

Учебные материалы в формате PDF или связаться с нами по электронной почте epiz@epiz-berlin.de

Порядок действий

«Займи позицию» (5 минут)

Прикрепите две модерационные карточки в обоих концах помещения. Объясните участникам смысл используемого метода: они должны занять позицию по следующему вопросу, написанному на доске:

«Для меня как работника имеет смысл вступить в профсоюз».

В случае полного согласия с данным утверждением участники занимают позицию на конце линии, отмеченный карточкой «100 %», а в случае полного несогласия - располагаются у карточки «0 %». В зависимости от степени согласия или несогласия, они могут расположиться также в любом другом месте (50 % будет центром и т. д.). После того как все участники определились, спросите участников, почему они выбрали именно такую позицию. Необязательно опрашивать всех участников. Однако убедитесь, что представлен весь спектр мнений - от согласия до несогласия, а также по неоднозначным позициям.

«Выпиши "за" и "против" на доске» (5 минут)

Напишите под вопросом слова «плюс» и «минус» и попросите участников записать на доске в форме простых предложений (тезисов) аргументы «за» и «против» для своей позиции. Затем вместе разберите все аргументы и проясните все неясные аспекты.

Видеоролик и дискуссия (10 минут)

После этого продемонстрируйте видеоролик-интервью с профсоюзным активистом из Узбекистана. В видеоролике продолжительностью одна и две минуты активист высказывает свою позицию по следующему утверждению: «Многие ученики профобучения говорят: "Для меня нет смысла вступать в профсоюз - это все равно мне ничего не даст! Что Вы думаете по этому поводу?"».

После каждого видеоролика участники собираются в общий круг. На доске выписываются аргументы, которые оба собеседника привели в пользу вступления в профсоюз. Затем участники обсуждают, что они думают об этих аргументах - в том числе с учетом списка аргументов «за» и «против», составленного ранее участниками. При этом следует четко понимать, что цель не в том, чтобы убедить учеников профобучения вступить в профсоюз, а в том, чтобы они сформировали собственную позицию.



Шукуруллаев Эльдор

Шукуруллаев Эльдор работает главным специалистом отдела по международной работе Федерации профсоюзов Узбекистана (ФПУ). ФПУ на добровольной основе объединяет 14 отраслевых профсоюзов Узбекистана и имеет во всех регионах (14) свои подразделения. Целью и задачами ФПУ является координация деятельности членских организаций в выполнении уставных задач, а также продвижение и защита их общих интересов, обеспечение правовых гарантий в рамках законодательства.



Интервью с Орханом Акманом

Г-н Акман работает в профсоюзе ver.di в управлении по торговле и отвечает за координацию коллективных переговоров в секторе розничной торговли.





Плохие условия труда - и что тогда?

Компетенции

- Участники могут выработать стратегии для конкретных примеров плохих условий труда, чтобы улучшить ситуацию.
- Они способны дифференцированно оценивать различные подходы и принимать решение о том, как бы они сами поступили в данной ситуации.

Метод

Работа в малых группах с рабочими листами

Длительность

40 минут

Материалы

Рабочие листы №№ 3-7, по возможности - маркеры и бумага для флипчарта для малых групп

Порядок действий

Для начала объясните участникам, что данный метод позволит определить, каким образом можно действовать в случае плохих условий труда и нарушения трудовых прав. Для этого участники делятся на малые группы, каждая из которых получает и читает пример плохих условий труда. Описанные ситуации являются реальными, но имена в них вымышленные.

Работа в малых группах (20 минут)

Каждой из малых групп раздается Рабочий лист №3 и первая часть одного из кейсов на группу (например, Рабочий лист №4а). Участники читают текст, а затем обсуждают в малой группе, все ли им понятно.

После этого, следуя указаниям на Рабочем листе №3, они записывают в план-схеме (на рабочем листе или на листе бумаги для флипчарта) свои идеи о том, каким образом можно было бы поступить в данной ситуации.

Когда группы закончат эту работу, им предлагается вторая часть ситуации: они должны дополнить план-схему, описав реальный ход событий, и подумать, какое ответное действие они бы выбрали скорее всего.

Презентация в общем кругу (20 минут)

Группы снова собираются в общий круг и представляют свои ситуации. Затем по первым трем ситуациям участников спрашивают, сделали бы они тот же выбор, что и группа, либо же имеются другие варианты. Последним представляется пример ситуации Вероники (Рабочий лист №7а + b).

При анализе данного кейса следует остановиться на вопросе о том, чем данная ситуация и действия в ней отличаются от других кейсов. Здесь можно заметить, что - в отличие от примеров из Германии - речь не идет о нарушении трудовых прав, в связи чем невозможно было бы принять меры юридического характера. Поэтому улучшение условий труда здесь было достигнуто путем мобилизации самих работников для выдвижения требований. Еще один аспект, который модератор может вынести на дискуссию - это вопрос о том, могла бы описанная в этом примере ситуация из Перу (т. е. из бедной страны Глобального Юга) произойти

также в Германии или в рабочем контексте участников, либо можно было бы представить себе аналогичные действия со стороны работодателей в Германии. В заключение можно задать вопрос о том, какие неприемлемые условия труда известны участникам на их предприятии, которые не нарушают трудовых прав, но против которых они хотели бы выступить, как это сделала Вероника в примере.

Факультативно:

Если атмосфера в группе кажется подходящей, то после разбора ситуаций можно предложить, чтобы один из участников рассказал о собственном опыте плохих условий труда, а затем каждая из малых групп подумала и предложила возможное решение. Участник, поделившийся своим опытом, может просто выслушать предложенные решения без комментариев или же в конце высказать свое мнение о том, какое из решений кажется ему наиболее полезным.

Обязательными условиями при этом являются готовность участника добровольно представить свой опыт и уважительное и солидарное отношение со стороны всех остальных участников.



РЛ № 3

Что делать в случае плохих условий труда?

Прочитайте текст. Обсудите друг с другом, все ли вам понятно. Затем по приведенным ниже вопросам составьте план-схему (см. пример ниже), которую вы далее сможете представить всему классу:

1. Какова ситуация? Уточните при этом, идет ли речь просто о плохих условиях труда - или же нарушаются трудовые права?
2. Что делать? Подумайте, что бы вы сделали на месте учеников профобучения.
3. Последствия? Подумайте, как предприятие отреагировало бы на ваши действия.

После того как вы соберете свои идеи по этим вопросам в группе, вы получите рабочий лист, в котором описывается, как ситуация развивалась дальше в реальности. Запишите реальный ход событий в правой части план-схемы.

Рабочий лист / Кейс _____

1. Ситуация

Нарушение трудовых
прав?

 ДА

 НЕТ
2. Что делать?
Идеи группы

Реальный ход событий

<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>

3. Последствия?
Идеи группы

Реальный ход событий

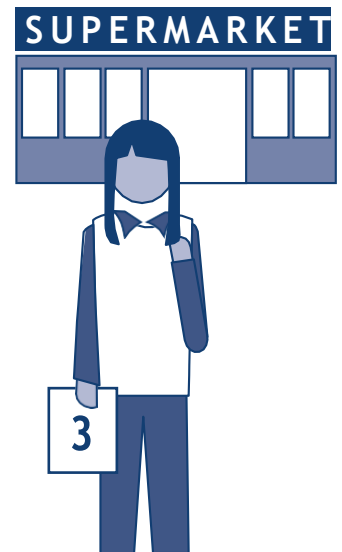
<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>

РЛ № 4а

Кейс: Элиф, 21 год - ситуация

Элиф 21 год, она учится на специалиста по розничной торговле с прохождением производственного обучения в одном из супермаркетов на юге Германии и сейчас находится на третьем курсе обучения. Она активно проявляет себя по месту производственной практики и хорошо учится в профессиональном училище. Однако последнюю контрольную работу по учебному модулю №13 она написала на «3».

Узнав об этом, директор супермаркета, который также является ее мастером производственного обучения, вызывает ее на беседу. В беседе он сообщает ей, что «из-за плохой оценки» у нее вычтут 30 рабочих часов, которые ей придется отработать заново. В качестве альтернативы она может отказаться от двух дней отпуска. Когда Элиф возмущенно спрашивает, почему ее наказывают таким образом, директор объясняет, что в их супермаркете принято вычитать соответствующее количество рабочих часов за оценки ниже 4 (например, 30 часов за оценку «3», 40 часов за оценку «2» и т. д.). Элиф в ярости уходит с беседы и думает, что же ей теперь делать.

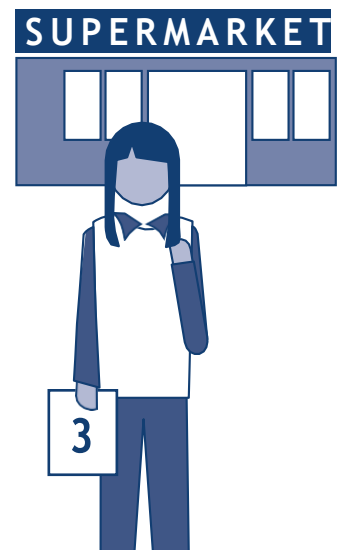


РЛ № 4б

Кейс: Элиф, 21 год - что было дальше

Элиф - член профсоюза и обращается за советом к Даниэлю, который является секретарем по работе с молодежью профсоюза ver.di. Даниэль подтверждает, что такая форма наказания недопустима и что директор супермаркета должен зачесть 30 часов в счет ее рабочего времени. Он предлагает, чтобы профсоюз урегулировал спор с директором и направил ему «претензию». В претензии Дэниел изложит фактическую ситуацию, разъяснит директору правовую ситуацию и потребует зачесть вычтенные часы обратно в счет учета рабочего времени. Претензия также будет направлена в соответствующую Торгово-промышленную палату.

Элиф принимает предложение. Когда директор супермаркета получает претензию, он засчитывает часы обратно, но при этом дает Элиф понять, что очень рассержен тем, что она обратилась в профсоюз. В течение следующих нескольких дней между ними складываются плохие отношения. Но Элиф это не беспокоит: через несколько месяцев она заканчивает свое производственное обучение и уже решила найти работу у другого лучшего работодателя.



РЛ № 5а

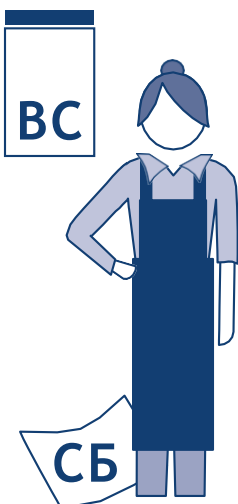
Кейс: Анна, 20 лет - ситуация



Анна учится на специалиста по розничной торговле с прохождением производственного обучения в одном из магазинов крупной сети розничных продовольственных супермаркетов в г. Берлине и находится на втором году обучения. В ноябре она узнает, что в декабре ей придется работать по субботам и два воскресенья, когда магазин будет дополнительно открыт перед праздниками. Для нее это слишком большая нагрузка.

РЛ № 5б

Кейс: Анна, 20 лет - что было дальше



Анна обращается на информационно-консультационный сайт «Dr. Azubi»¹ Молодежной организации Федерации профсоюзов Германии и описывает сложившуюся там ситуацию. В ответ ей сообщают, что на нее распространяется коллективный трудовой договор, который в настоящее время предусматривает 2 выходных субботы в месяц. В нем также прописано, что работа по воскресеньям для учеников профобучения является добровольной, т.е. Анне надо будет работать по воскресеньям, когда магазины дополнительно будут открыты перед праздниками, только если она этого захочет.

«Dr. Azubi» разъясняет Анне, что если она является членом профсоюза, то она может привлечь профсоюз к разрешению конфликта с руководством. Профсоюз может направить директору магазина претензию, в которой опишет ситуацию и потребует от него соблюдать коллективный трудовой договор.

Анна обдумала это предложение и отказалась от него. Она решает сама поговорить с директором. В ходе разговора директор дает понять, что по-прежнему настаивает на том, чтобы Анна работала по воскресеньям и субботам. Чтобы не создавать серьезного конфликта, в котором она будет чувствовать себя проигравшей, Анна уступает и работает по выходным дням в декабре. Однако весь декабрь она испытывает стресс из-за работы и недовольна сложившейся ситуацией.

¹ «Dr. Azubi» в переводе с немецкого языка означает «Д-р Ученик профобучения». - прим. перев.

РЛ № 6а

Кейс: Ханнес, 17 лет - ситуация

Ханнес учится на продавца-консультанта и проходит производственное обучение в небольшом магазине мобильных телефонов на юге Германии - с возможностью последующего обучения на специалиста по розничной торговле. Он только что начал свое обучение. Ему нравится продавать товары и консультировать клиентов. Однако его не устраивает график работы, который для него установил директор магазина, являющийся его мастером производственного обучения: каждый вторник и четверг ему приходится оставаться в магазине на ночь. В это время он должен убирать помещения магазина, менять рекламные постеры и ремонтировать мобильные телефоны. Спать ему приходится на раскладушке, которую директор поставил для него на складе. На ночь директор закрывает магазин и не дает Ханнесу ключ, потому что считает его слишком молодым. Ханнес крайне недоволен такими условиями работы. Однако он не уверен, вправе ли директор магазина предъявлять к нему такие требования.

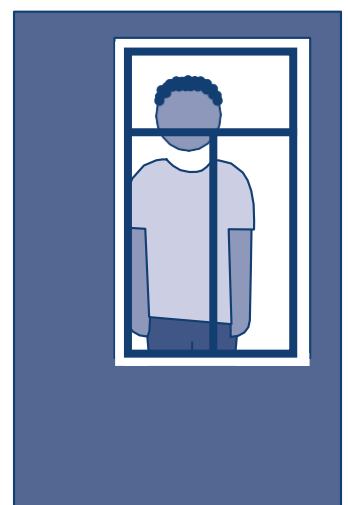


РЛ № 6б

Кейс: Ханнес, 17 лет - что было дальше

Ханнес обращается к своему преподавателю господину Стоковски в профессиональном училище и рассказывает ему о сложившейся ситуации. Тот однозначно заявляет, что такие условия труда для Ханнеса грубо нарушают ряд трудовых прав: будучи несовершеннолетним, Ханнес не должен работать более 8,5 часов в день, ни до 6 утра и ни после 8 вечера. То, что его запирают на ночь, равносильно уголовному наказанию со стороны директора в виде лишения свободы.

Он советует Ханнесу подать жалобу в Торгово-промышленную палату (ТПП) и попросить предоставить ему другое место для производственного обучения. Поразмыслив, Ханнес соглашается с этим предложением. После этого преподаватель связывается с ТПП, описывает ситуацию Ханнеса и просит ТПП помочь Ханнесу найти другое место производственного обучения. ТПП сначала предлагает провести примирительную беседу между директором магазина и Ханнесом, чтобы прояснить возникшие проблемы. Посоветовавшись со своим преподавателем, Ханнес отказывается от этого. Тогда ТПП находит Ханнесу новое место производственного обучения в другом магазине мобильных телефонов, входящем в купную сеть брендового предприятия. Ханнес продолжает там свое обучение. Он очень доволен условиями труда на новом месте производственного обучения и, возможно, после окончания сможет там трудоустроиться на постоянной основе.



РЛ № 7а

Кейс: Вероника, 21 год - ситуация

supermercado



Веронике 21 год, она работает продавцом-консультантом в г. Лиме, столице Перу. Она работает в магазине крупной сети супермаркетов уже три года - в основном на кассе. На встрече с директором магазина она узнает, что сеть супермаркетов намерена отказаться от стульев на кассах. Директор объясняет это тем, что сотрудники на кассе будут работать куда более эффективно, если перестанут сидеть на стульях. Вероника, как и ее коллеги, считает неприемлемой перспективу ежедневно часами стоя работать на кассе. Они пытаются добиться встречи с директором своего магазина.

Однако директор придерживается своего намерения. Через неделю стулья на кассах в магазине исчезают.



РЛ № 7б

Кейс: Вероника, 21 год - что было дальше

supermercado



Вероника и другие сотрудники обращаются в профсоюз SUTRAGRUCER и сообщают о проблеме. Профсоюз ищет встречи с руководством сети супермаркетов, однако оно после первых встреч все равно продолжает придерживаться своего плана. Затем профсоюз организует демонстрацию перед магазинами сети супермаркетов, где уже убрали стулья на кассах - в том числе и перед магазином, где работает Вероника. Используя громкоговорители, транспаранты и листовки, члены профсоюза публично протестуют против ухудшения условий труда и информируют об этом прохожих и покупателей.

Руководство сети супермаркетов удивлено таким сильным сопротивлением и стратегией профсоюза, направленной на публичное выступление.

После того как публичные выступления продолжаются несколько дней, руководство сети супермаркетов отказывается от своего плана - и возвращает стулья на кассы.

Где я получу помощь в случае нарушения трудовых прав?

Компетенции

Участники знают о различных предложениях/услугах по оказанию помощи в случае нарушения трудовых прав, они могут оценить, к кому и при каких условиях следует обращаться за помощью.

Метод

Групповой пазл

Длительность

30 минут

Материал

Рабочие листы №№ 8 и 9-13

Порядок действий

Работа экспертных групп (5 минут)

В порядке подготовки объясните участникам, что данный метод позволит узнать, где ученики профобучения в Германии могут получить помощь, если их трудовые права нарушаются. Экземпляры Рабочего листа №8 и одного из Рабочих листов №№9-13 в количестве, соответствующем численности группы, раскладываются на 6 столах. Участникам предлагается сформировать экспертную группу за каждым столом, прочитать текст и обсудить друг с другом, все ли им понятно. После этого они должны совместно заполнить первую строку на Рабочем листе в форме простых предложений (тезисов).

Работа в основных группах (10 минут)

Когда все группы закончат свою работу, формируются основные группы - новые группы, где присутствуют, по крайней мере, хотя бы по одному представителю для каждого примера. В основных группах участники представляют свои примеры и помогают друг другу заполнить рабочий лист таким образом, чтобы в конце в него были внесены все примеры. Затем участникам предлагается записать еще одну или две другие идеи о контактных лицах, которые им известны. (Например, можно назвать контактных лиц в учебном заведении профобразования, таких как преподаватели-предметники и доверенные преподаватели.)

Презентация в общем кругу (10-15 минут)

Участники снова собираются в общий круг. Затем они вместе разбирают все примеры, включая собственные идеи, и при необходимости вносят дополнения и изменения. С помощью вопроса, указанного в последней колонке Рабочего листа № 8 («Можете ли Вы получить помощь от контактного лица? Если да, то известны ли Вам соответствующие контактные данные или где их можно найти?»), Вы можете инициировать дискуссию или обмен мнениями среди всех участников о том, какие контактные лица известны им и/или кто уже однажды обращался за помощью в связи с нарушением трудовых прав и к кому именно.

Где я получу помощь в случае плохих условий труда?

Как называется организация / предложение / лицо, у которого я могу получить помощь? Пожалуйста, кратко поясните, о ком идет речь.

Какая помощь при нарушении трудовых прав доступна в рамках данного предложения?

Кто может получить помощь в рамках данного предложения?

Можете ли Вы получить помощь в рамках данного предложения? Найдите соответствующую контактную информацию (например, веб-сайт или номер телефона)

A

B

C

D

E

F



РЛ № 9

А) Производственный совет. Восприятие со стороны Федерации профсоюзов Германии (ФПГ)

«У тебя неприятности с руководителем? Твои права ущемляются? Или у тебя есть идея о том, что можно сделать лучше на твоём предприятии? Тогда производственный совет - это правильный адрес. В случае вопросов и проблем, связанных с работой, ты и все другие сотрудники могут сюда обратиться. Производственный совет также представляет ваши интересы по отношению к работодателю. Он ведёт переговоры о заключении производственных соглашений и следит за тем, чтобы они соблюдались так же, как и права работников, предусмотренные законами и коллективными трудовыми договорами. Производственный совет избирается всеми работниками, достигшими совершеннолетия, включая учеников профобучения. Необходимым условием является наличие на предприятии более пяти сотрудников».

Источник: <http://jugend.dgb.de/++co++9213e40a-73be-11e2-a231-5254004678b5>, дата обращения 15.07.2017 г.



РЛ № 10

В) «Dr. Azubi»² - самовосприятие Молодежной организации Федерации профсоюзов Германии (ФПГ)»

«Стресс во время учебы? „Dr. Azubi“ поможет. Должен ли я в качестве ученика профобучения работать сверхурочно? Могу ли я сменить свое место производственного обучения? Как должен выглядеть мой договор производственного обучения? „Dr. Azubi“, сервис бесплатных онлайн-консультаций от молодежной организации ФПГ, даст ответы на эти вопросы. „Знать свои права и обязанности с самого начала - именно в этом мы хотим помочь молодым людям“, - сказал Рене Рудольф, федеральный секретарь по делам молодежи ФПГ, в пятницу в Берлине. Сервис молодежной организации ФПГ предназначен как для молодых людей, не нашедших места производственного обучения, так и для тех, кто столкнулся с качественными недостатками в своём обучении. „Те, кому нужен совет, могут обратиться к „Dr. Azubi“ анонимно и без всяких ограничений и получить компетентный ответ в течение 24 часов“, - говорит Рудольф. В качестве общей информации „Dr. Azubi“ обобщил в каталоге двенадцать наиболее часто задаваемых вопросов и дал на них ответы. Кроме того, всегда можно задать индивидуальные вопросы. В прошлом году данным сервисом воспользовалось более 5 000 молодых людей».

Источник: <http://jugend.dgb.de/ausbildung/beratung/dr-azubi>, дата обращения 17.07.2017 г.

² «Dr. Azubi» в переводе с немецкого языка означает «Д-р Ученик профобучения». - прим. перев.

РЛ № 11

C) Членство в профсоюзе

Профсоюзы предлагают своим членам юридическую помощь по всем вопросам в области трудового законодательства. В случае возникновения правовых споров на рабочем месте они также предлагают судебную защиту: профсоюз оплачивает услуги адвокатов, которые представляют интересы члена профсоюза в суде - при чем даже в нескольких судебных инстанциях подряд.

Для учеников профобучения специальным контактным лицом выступает молодежный отдел профсоюза: специальные секретари по делам молодежи готовы оказать им необходимые консультации и поддержку.



РЛ № 12

D) Торгово-промышленная палата: поддержка учеников профобучения

Промышленные и торговые палаты (ТПП) – это региональное межотраслевое объединение коммерческих предприятий. За некоторым исключением, все предприятия должны состоять в торгово-промышленной палате. ТПП осуществляют функции самоуправления предприятий в конкретном регионе. С одной стороны, они представляют интересы предприятий своего сектора. Однако, с другой стороны, они выполняют контрольные задачи: одной из таких задач является надзор за производственным обучением. В ТПП могут обращаться ученики профобучения в случае возникновения проблем с предприятием, на котором они проходят обучение. Например, ТПП располагают центрами по примирению сторон в случае конфликтов между учениками и мастерами профобучения, а в случае неправомерных действий со стороны обучающих предприятий - направляют учеников в другие предприятия, где те могут окончить свое обучение.

РЛ № 13

Е) Представительство молодежи и учеников профобучения - самовосприятие Молодежной организации Федерации профсоюзов Германии (ФПГ)

«Представительство молодежи и учеников профобучения (ПМУ) представляет интересы учеников и молодых людей на производстве или служебном месте - так сказать, ваш собственный производственный совет (Betriebsrat) или кадровый совет (Personalrat) Оно следит за соблюдением законов, коллективных трудовых договоров, производственных или служебных соглашений, (примечание, действующее законодательство Узбекистана не предусматривает «производственных» соглашений) которые затрагивают интересы учеников. В ПМУ можно обратиться и в том случае, если что-то идет не так с твоим обучением, если тебе нужен совет, помощь или поддержка, или если у тебя есть идеи по улучшению ситуации в области обучения. ПМУ заботится о качестве твоего обучения и о твоём трудоустройстве после окончания обучения. ПМУ избирается на два года. Членом ПМУ может стать любой сотрудник из твоего производства, не достигший 25 лет - в том числе и ты! Подростки в возрасте до 18 лет и ученики профобучения в возрасте до 25 лет вправе участвовать в голосовании. Для избрания в ПМУ необходимо наличие пять лиц, имеющих право голоса». Необходимо наличие пять лиц, имеющих право голоса».

Для избрания в ПМУ необходимо наличие «не менее пяти» лиц, имеющих право голоса

Источник: <http://jugend.dgb.de/ausbildung/mitbestimmung/jav>, дата обращения 16.06.2017 г.





При каких условиях кампании по продвижению трудовых прав бывают (не)успешными?

Компетенции

- Участники могут назвать факторы, которые усиливают или ослабляют позицию работников или работодателей во время кампании по продвижению трудовых прав
- Участники смогут оценить преимущества и недостатки своей профессиональной группы в продвижении своих трудовых прав

Метод

Работа в группах

Длительность

25 минут

Материал

Бумага для флипчарта и маркеры, альтернативно: доска и мел

Порядок действий

Работа в малых группах (10 минут)

Напишите на доске вопрос «Какие факторы усиливают позицию работников или работодателей во время кампании по продвижению трудовых прав?».

Объясните участникам, что данный метод позволит им определить, какие различные факторы усиливают позицию работников или работодателей в успешном отстаивании своих интересов во время кампании по продвижению трудовых прав.

Затем сформируйте малые группы, в которых участники смогут совместно подумать и записать в форме простых предложений (тезисов) факторы, которые усиливают позиции обеих сторон. Чтобы помочь участникам охватить как можно больше различных факторов, Вы можете устно добавить, что следует принимать во внимание не только самих работников, но и также, например, влияние общественности и законов.

Дискуссия в общем кругу (10-15 минут)

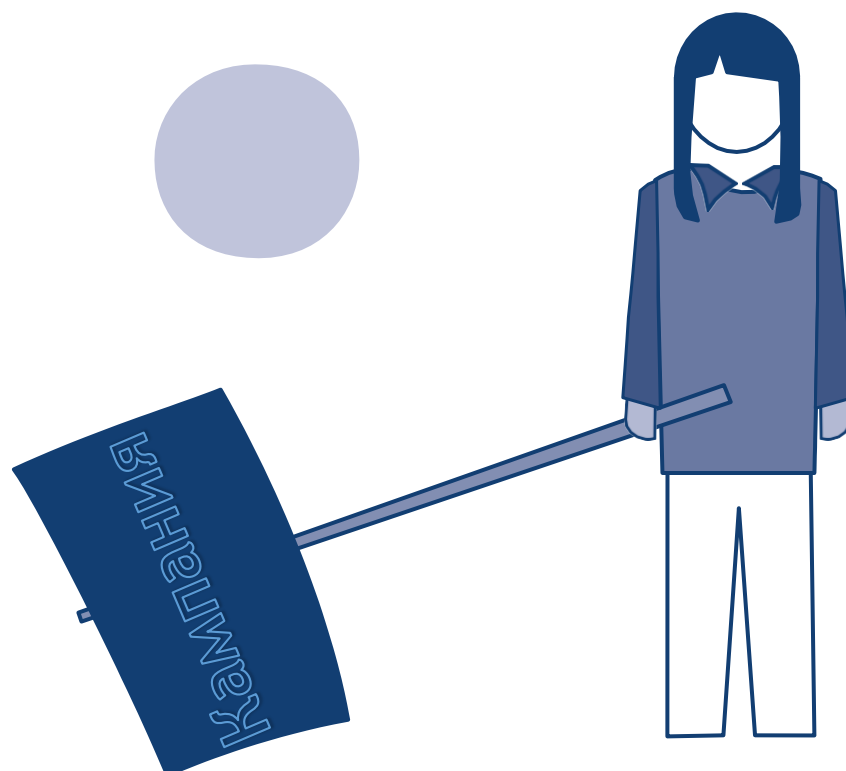
Соберите участников в общий круг и попросите малые группы по очереди назвать по два фактора, а затем записать их на доске/флипчарте под заголовками «усиливает работников» и «усиливает работодателей» и объяснить их смысл. В случае отсутствия важных факторов Вы можете добавить их позже самостоятельно.

В качестве факторов можно назвать следующие:

- Уровень организованности работников
- Возможность заменить работников
- Участие в кампании по продвижению трудовых прав

- Финансовая сила (фонд компании) профсоюзов в сравнении с финансовой силой работодателей
- Финансовый (или общественный) ущерб, нанесенный кампанией по продвижению трудовых прав
- Экономическая ситуация в отрасли (плохая ситуация затрудняет успех кампании по продвижению трудовых прав)
- Действующее законодательство
- Общественное мнение

В завершение работы по данному методу попросите участников проанализировать перспективы кампании по продвижению трудовых прав в их профессиональной группе с учетом упомянутых факторов. Факультативно во время дискуссии делаются также записи на флипчарте или доске.





Защита трудовых прав вне проведения классической кампании

Компетенции

Участникам известны различные другие формы защиты трудовых прав, кроме классической кампании, и они могут оценить, являются ли эти формы законными.

Метод

Групповой пазл длительность 30 минут

Материал

Рабочие листы №№ 16 и 17-20

Порядок действий

Работа экспертных групп (10 минут)

В порядке подготовки объясните участникам, что данный метод позволит узнать, какие еще формы защиты трудовых прав вне проведения классической кампании существуют. Экземпляры Рабочего листа №16 и одного из Рабочих листов №№17-20 в количестве, соответствующем численности группы, раскладываются на 4 столах. Участникам предлагается сформировать экспертную группу за каждым столом, прочитать текст и обсудить друг с другом, все ли им понятно из содержания текста. После этого они должны совместно заполнить Рабочий лист №16 применительно к своему примеру.

Работа в основных группах (10 минут)

Когда все группы закончат свою работу, формируются основные группы - новые группы, где присутствуют, по крайней мере, хотя бы по одному представителю для каждого примера. В основных группах участники представляют свои примеры и помогают друг другу заполнить рабочий лист таким образом, чтобы в конце в него были внесены все примеры.

Презентация в общем кругу (10-15 минут)

Участники снова собираются в общий круг. Затем они вместе разбирают все примеры, включая собственные идеи, и при необходимости вносят дополнения и изменения. После этого Вы можете инициировать углубленную дискуссию по отдельным примерам - например, по вопросу о том, какие формы защиты трудовых прав участники считают наиболее эффективными и являются ли они, по их мнению, законными.

Защита трудовых прав вне проведения классической кампании

Краткое описание примера	Преимущества примера по продвижению своих интересов	Недостатки, проблемы / трудности	Можно ли реализовать этот пример в Германии?
A			
B			
C			
D			

РЛ № 15

A)

Кампания ver.di против «Lidl»

10 декабря 2004 года, в «День прав человека», профсоюз работников сферы услуг ver.di начал широкомасштабную кампанию против предприятия, которое, как и Amazon, широко известно и чья бизнес-модель точно была описана лозунгом «Дешево за счет работников».

На пресс-конференции, которую посетило большое количество людей, ver.di представил "Черную книгу Lidl": сенсация в СМИ. Почти вся ежедневная пресса опубликовывала на первых страницах новости о скандальных условиях труда, систематических притеснениях, принудительных неоплачиваемых сверхурочных работ, давлении и угрозах в адрес сотрудников, которые хотели воспользоваться своим правом на избрание производственного совета.

Кампания против Lidl стала одной из самых громких историй успеха ver.di в глазах общественности. В 2010 году под давлением заметных потерь в продажах предприятие объявило, что в будущем наме-



рено платить своим сотрудникам почасовую зарплату в размере не менее десяти евро (сейчас уже 12 евро) и на постоянной основе улучшать формы отношения к сотрудникам внутри предприятия.

Тем не менее, организационно-политический успех ver.di был весьма ограниченным - с одной стороны, ver.di не удалось добиться создания значи-

тельного числа производственных советов. С другой стороны, многие сотрудники ощутили себя в их профессиональной идентичности под ударом нападков в результате скандальной кампании.

К этому добавился обоснованный страх сотрудников перед авторитарной корпоративной культурой Lidl. Незамеченным для них не осталось и то, что предприятие закрыло целый магазин в Кальве, когда работники готовились к выборам рабочего совета.

РЛ № 16

В) **Акции продвижения трудовых прав перуанского профсоюза SUTRAGRUCEP в 2016 г.**

SUTRAGRUCEP - профсоюз в Перу, представляющий интересы работников концерна розничной торговли CENCOSUD. Сектор розничной торговли продуктами питания в Перу характеризуется наличием нескольких крупных розничных концернов. Один из них - CENCOSUD, концерн, управляющий несколькими сетями супермаркетов в Перу. На данный момент лишь некоторые сотрудники CENCOSUD состоят в профсоюзе.

В начале 2016 года концерн объявил, что уберет стулья на кассах и в будущем кассирам придется работать стоя. На претензии сотрудников и профсоюза концерн не отреагировал. Когда стулья были убраны в первых магазинах, SUTRAGRUCEP отреагировала публичными выступлениями: он организовал

выступления перед магазинами, где на кассах уже были убраны стулья. Организованные в профсоюз члены устроили публичные выступления

вместе с друзьями и семьями с использованием громкоговорителей, транспарантов и информационных листов, публично выступая против ухудшения условий труда и информируя прохожих и покупателей.

Руководство концерна с удивлением отреагировало стратегией профсоюза, направленную на публичное выступление. После нескольких дней публичных выступлений руководство концерна отказалось от своего намерения и вернуло стулья на кассы.



РЛ № 17



Кампания по продвижению трудовых прав в Уругвае в 2016 г.

Более миллиона человек приняли участие в кампании по продвижению трудовых прав в Уругвае 14 июля 2016 года - при населении страны 3,2 миллиона человек. Массовое выступление было организовано федерацией профсоюзов PITCNT против условий Постановления об оплате труда, принятого правительством президента Табаре Васкеса, которое является основой для коллективных трудовых переговоров между профсоюзами и государственными и частными предприятиями, о не увеличении верхнего предела повышения заработной платы.

В начале июля кабинет министров, возглавляемый левым альянсом Frente Amplio, принял решение не увеличивать верхний предел повышения заработной платы в диапазоне от 8 до 10 %, введенный в прошлом году. «Это был единственный способ сохранить рабочие места,» - объяснил министр экономики и финансов Данило Астори. Профсоюзы, напротив, указывали на инфляцию и предупреждали о реальном снижении заработной платы. В прошлом году инфляция составила десять процентов.

Рабочие также требовали от государства увеличения инвестиций, особенно в области образования и здравоохранения. Кроме того, они добивались более надежной защиты своих интересов в случае закрытия предприятий и установления квот на трудоустройство людей с ограниченными физическими возможностями в частном секторе. Наконец, они призывали ввести уголовную ответственность за неиспользуемые квартиры.



PIT-CNT

Plenario Intersindical de Trabajadores
Convención Nacional de Trabajadores

В общей сложности в кампании приняли участие около миллиона работников, что составляет большинство трудоспособного населения южноамериканской страны (1,7 миллиона человек). В отличие от Германии массовые кампании в Уругвае не запрещены.

РЛ № 20



«Неклассическая» кампания в магазинах «Wal Mart» в Китае в 2016 году

Сотрудники сети супермаркетов Walmart начали серию «неклассических» * кампаний в магазинах сети супермаркетов в Китае в июне 2016 года.

Они были против введения руководством сети супермаркетов нового режима работы.

Кампания началась в пятницу в одном из магазинов Walmart в южном китайском городе Наньчан. Через три дня кампания охватила магазины в городах Чэндо и Харбин, расположенных на расстоянии более 1000 километров.

Особенностью этих кампаний было то, что они были организованы работниками независимо от профсоюзов. Вместо официальных профсоюзов - которые в Китае контролируются государством и зачастую представляют интересы предприятий - работники решили самоорганизоваться.

Они согласовали свои действия в более чем 40 чат-группах приложения для обмена сообщениями WeChat с примерно 20 000 участников по всему Китаю.

Американский концерн розничной торговли Walmart владеет почти 500 магазинами сети супермаркетов в Китае.

Источник: Financial Times, 7. Juli 2016,
<https://www.ft.com/content/d1dd7376-4408-11e6-9b66-0712b3873ae1>,
дата обращения 10 июля 2017 г.

«Неклассическая» кампания

Кампания называется «неклассической» или «дикой» в том случае, если работники предприятия самостоятельно коллективно прекращают работу без согласования своих действий с профсоюзом.

Например, в Германии кампания, организованная без предварительного ее объявления со стороны профсоюза, является незаконной в соответствии с действующим законодательством, поскольку она не организована стороной, уполномоченной на ведение коллективных переговоров. В такой ситуации речь идет всего лишь об отказе от работы, на что работодатель может принять соответствующие меры (вынести предупреждение или уволить отдельных участников). Однако, по мнению Федерального суда по трудовым спорам, профсоюз может позже выразить согласие на такую кампанию и затем даже продолжить ее.

Модуль 2
Деловая игра
«Экономика, благосостояние,
защита трудовых прав»



Экономика, благосостояние, защита трудовых прав

Обзор метода и целей

С первого дня своего профессионального обучения ученики становятся частью экономической системы. Их интересы как работников, заключающиеся в хороших условиях труда, большом размере оплаты и т. д., составляют противоположность интересам предприятия, выражающимся в ориентированном на управление максимизации прибыли. То есть уже в ходе своего профессионального обучения они оказываются вовлеченными в основополагающий конфликт интересов между работодателями и работниками. Если конфликты по поводу оплаты и условий труда в профессиональной сфере считаются чем-то обыденным при освещении в СМИ (например, в сфере розничной торговли, в случае сети магазинов Netto или Lidl или в профессиональной сфере, в случае воспитателей детских садов), то конфликт интересов является для учеников профобучения зачастую таким же новым и неизвестным, как возможности и пределы объединения в профсоюзы и ведения коллективных переговоров.

Деловая игра «Экономика, благосостояние, защита трудовых прав» знакомит с основами нашей экономической системы, конфликтом интересов между работодателями и работниками и возможностями для обеих групп в реализации своих интересов через коллективные переговоры: на трех предприятиях управление процессом изготовления бумажных изделий работниками осуществляют предприниматели. Готовая продукция продается на рынке. На доходы от продаж закупается новое сырье (бумагу) и инструменты (ножницы, маркеры и т. д.), а также в каждом раунде игры - выплачивается зарплата работникам. Предприниматели преследуют при этом цель как можно успешнее и прибыльнее управлять своим предприятием, чтобы в конце игры получить максимальную прибыль. Работники заинтересованы в стабильной работе, хороших условиях труда и как можно более высокой зарплате.

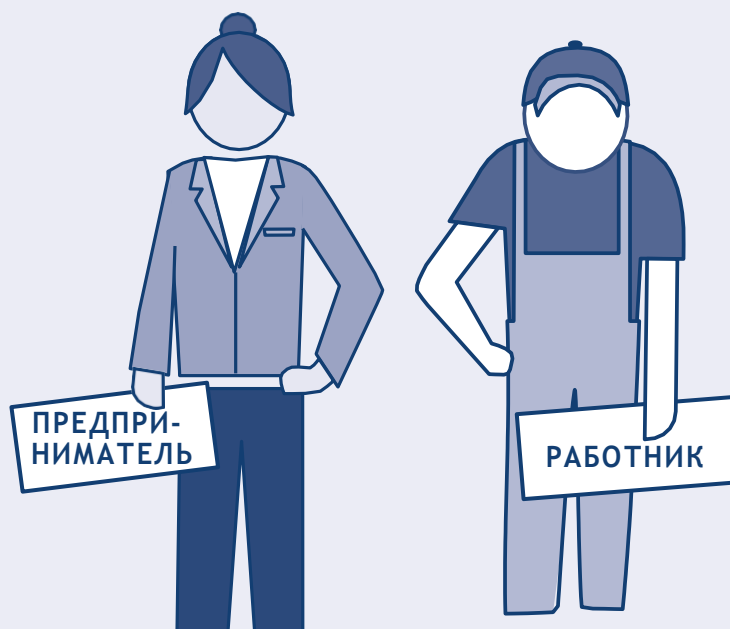
На момент начала игры действует коллективный трудовой договор, предусматривающий довольно низкую заработную плату. После того, как предприятия в течение некоторого времени успешно наладят производство и заработают деньги, работникам и предпринимателям предстоит провести переговоры о заключении нового коллективного трудового договора.

Для этого создаются объединения предприятий и профсоюз, которые ведут переговоры о заключении нового коллективного трудового договора, проходя различные этапы коллективных переговоров (подготовка и поиск информации, переговоры, проведение кампании по защите трудовых прав).

Метод деловой игры

Деловая игра, или также плановая игра (нем. Planspiel), - это большая ролевая игра. В основе изначальной ситуации лежит приближенная к реальности проблема, которую необходимо решить. Все участники погружаются в роли групп, участвующих в решении проблемы. Они обсуждают, спорят и ищут компромиссы, чтобы найти решение, учитывающее их интересы. Деловые игры - это ориентированные на опыт и действия методы обучения и работы, которые способны мотивировать людей к активной деятельности в политическом, социальном, межкультурном и других условиях и контекстах, к изменению ситуации и формированию жизненных и рабочих взаимосвязей конструктивным и приближенным к реальности способом.

Упражнение и метод	Компетенции действия	Объем времени
Деловая игра «Экономика, благосостояние, защита трудовых прав»	Профессиональные, социальные и личностные компетенции <ul style="list-style-type: none"> · Ученики профобучения (ПО) могут оценивать интересы, силу и бессилие действующих лиц. · В ходе ролевых игр ученики ПО обдумывают различные мотивы и возможные варианты действий, вытекающие из жизненных обстоятельств, иерархии, дисбаланса сил и зависимостей. · Ученики ПО могут представлять свои интересы в соответствии со своей ролью, приводить аргументы в свою пользу и договариваться о компромиссах. 	90 минут



Порядок действий

В качестве проектного дня	Длительность	В учебных часах
Приветствие, введение	10 минут	
Плохое и хорошее в моем профобучении	15 минут	
Идеальные работники - идеальные работодатели	10 минут	
Знакомство с методом деловых игр, представление деловой игры, а также распределение ролей и введение	20 минут	Первая учебная пара
Проведение деловой игры (этап производства, коллективные переговоры, кампания по продвижению трудовых прав, заключение нового коллективного трудового договора, производство по новому коллективному трудовому договору)	50 минут	
Обобщение и подведение итогов	15 минут	
Вторая учебная пара		
Защита трудовых прав вне классической кампании (стр. 26)	30 минут	
Имеет ли смысл вступать в профсоюз? (стр. 10)	20 минут	
Обратная связь / Конец игры	15 минут	
	175 минут	2 учебные пары / 2 блока по 90 минут каждый



Экономика, благосостояние, защита трудовых прав

Деловая игра

Метод

Вводная информация (input), деловая игра, подведение итогов в общем кругу

Длительность

90 минут

Материалы

- Компьютер, проектор, презентация PowerPoint «Экономика, благосостояние, защита трудовых прав» (предоставление презентации по запросу, просьба обращаться на эл.почту: epiz@epiz-berlin.de)
- Предприниматели: на каждого - по 1 экз. Рабочего листа №21, на каждое предприятие: 1 бумажный стаканчик, 1 экз. Рабочего листа № 23, 1 ножницы, 1 карандаш, 40 «крон» в качестве стартового капитала, 20 листов бумаги
- Работники: на каждого - по 1 экз. Рабочего листа №22, 1 бумажный стаканчик
- Бумага для флипчарта, маркеры, малярный скотч, средства оплаты (например, красная фасоль = 1 крона, белая фасоль = 10 крон), возможно использование одежды для разных ролей (например, галстуки для предпринимателей, бейсболки/кепки для рабочих -одолжить подходящую одежду),
- Материалы для изготовления бумажных изделий: около 400 листов черновой бумаги, 6 пар ножниц, 20 простых карандашей, 20 цветных карандашей, точилка для карандашей, модели бумажных изделий для предприятий флипчарт или доска с рыночными ценами.
- Для коллективных переговоров: по 3 экз. Рабочих листа №№24, 25 и 26

1. Введение (10 минут)

Ведущий игры (преподаватель или лектор) представляет вводную информацию о методе деловых игр и самой деловой игре. Для введения в тему можно использовать презентацию в формате Powerpoint на тему «Экономика, благосостояние, защита трудовых прав» (можно запросить по эл.почте epiz@epiz-berlin.de). Презентация служит в качестве вводной информации (input - вклад) для участников.

В начале объясняется метод деловой игры и представляются различные группы. В основе каждой деловой игры лежит конфликтная ситуация, которая может быть вымышленной или приближенной к текущим политическим событиям. Участники исполняют роли представителей групп заинтересованных лиц и симулируют процессы переговоров и принятия решений, заданные исходной ситуацией.

Исходная ситуация и правила игры объясняются всем участникам совместно.

2. Распределение ролей и подготовка (10 минут)

Следует выбрать по два предпринимателя для каждого из трех предприятий. Остальные участники будут работниками.

Роли могут быть распределены в зависимости от интересов, по жребию или решению ведущего игры. Поскольку динамика деловой игры зависит от активности предпринимателей, рекомендуется выбрать их по интересам.

Все предприниматели, каждая из пар, получают табличку с названием фирмы, два листа с описанием роли и бумажный стаканчик, который служит счетом, куда поступают заработанные предприятием деньги. Предприятия также получают базовый набор материалов, необходимых для производства: 1 простой карандаш, 20 листов бумаги, 40 «крон» в качестве стартового капитала.

Теперь у групп есть около 10 минут на подготовку: они могут ознакомиться с описанием ролей, работники ищут работу, предприниматели выбирают стол, придумывают название предприятия и нанимают работников. Часто случается, что предприятия бывают неодинакового размера по численности, потому что в одном, например, работают шесть человек, а в другом - только двое. Такая ситуация не влияет на динамику игры, однако необходимо проследить, чтобы во всех предприятиях на работу было принято не менее двух человек. После того как предприниматели наняли работников, они могут ознакомиться с изготовлением изделий по моделям и подумать о том, как организовать производство. На этапе подготовки всем группам следует еще раз напомнить, что заработная плата по текущему коллективному трудовому договору составляет одну крону в месяц (7-минутный раунд игры), которую предприниматели должны платить работникам. Предприятия могут договориться с работниками о более высокой зарплате, то есть платить больше, чем предусмотрено коллективным трудовым договором. Однако важно, чтобы на этапе подготовки, предприниматели и работники уже договорились о конкретном размере заработной платы.

На подготовительном этапе будет целесообразно пока не выдавать 20 листов бумаги, служащих сырьем для изготовления изделий, поскольку, как показывает опыт, некоторые группы сразу же приступают к производству и таким образом оказываются в преимущественном положении по сравнению с другими.

Указание: для каждого этапа игры имеется свой слайд в формате PowerPoint. Благодаря слайдам участники всегда будут помнить о правилах, своих задачах и времени.


Опционально в конце подготовительного этапа можно попросить все предприятия представиться, чтобы все знали, кто предприниматели, как называется предприятие, и какие работники в нем работают.

Цены на рынке/

1 × 

1 × 

20 × 

1 × 

1 × 

1 × 

Условия для деловой игры

Среда

Правильно подобранная среда помогает участникам «вжиться» в роли. Подходящая одежда, например пиджаки для предпринимателей и кепки для работников, позволяет легче идентифицировать себя со своей ролью, а также других - с их ролями.

Стол для групп должны быть четко различимы и отграничены друг от друга. Чем ближе к реальности обстановка, тем сильнее идентификация с ролью и эмоциональное переживание игры. Соответствующая одежда, например пиджак для предпринимателей и т. д., также облегчает вхождение в роль. При желании можно обойтись и без спецодежды, используя бейджики с названиями. В любом случае должно быть понятно, за каким столом находится какое предприятие.

Изделие

Динамика деловой игры зависит от того, смогут ли предприятия производить продукцию из сырья и продавать ее на рынке. Чтобы все участники знали, как должно выглядеть изделие, рекомендуется предоставить каждому предприятию модель, которая послужит прототипом для производства.

В качестве изделия хорошо зарекомендовали себя простые бумажные самолетик, поскольку все участники могут быстро научиться их делать. Однако при выборе изделия следует учитывать, что оно не должно быть слишком простым в изготовлении, иначе предприятия будут производить их в огромных количествах, что приведет к расходу большого количества бумаги, а ведущий игры только и будет постоянно занят подсчетом и оплатой десятков бумажных самолетиков. Чтобы избежать такой ситуации, модели изделий должны быть более затратными - например, иметь декоративные элементы (нарисованные окна или вырезы ножницами). В качестве альтернативы, если группа окажется к этому готовой, можно предложить более сложные изделия, например, бумажные кораблики или шляпы.

Рынок

Рынок находится под руководством ведущего игры. На доске или флипчарте указываются цены на продукты (как показано на схеме слева). На рынке предприятия должны продавать свою продукцию и покупать новое сырье (бумагу), а при необходимости - также новые машины / инструменты (например, цветные карандаши вместо простого карандаша) для дальнейшего развития своей продукции. Оплата на рынке осуществляется игровой валютой «кронами». В качестве платежного средства положительно зарекомендовали себя сушеная красная фасоль (1 фасолина = 1 крона) и белая фасоль (1 фасолина = 10 крон) - фасолины маленькие, их удобно держать в руках и недорогие по цене.

= 1 крона

= 10 крон

= 30 крон

= 10 крон

= 30 крон

= 5 крон

Рынок может либо принимать одни и те же изделия на протяжении всей игры, либо разрешить и поощрять дальнейшее развитие изделий (более затратное оформление, раскрашивание не простыми, а цветными карандашами и т.д.).

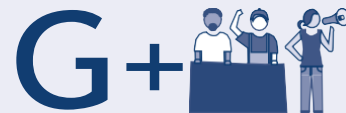
С одной стороны, более затратное оформление может замедлить массовое производство продукции, а с другой - увеличить доходы предприятий, тем самым у профсоюзов будут более веские аргументы в пользу существенного повышения зарплаты на последующих переговорах о зарплате.

Опыт показывает, что участники постоянно пытаются торговаться с руководством рынка - например, чтобы получить больше денег или добиться того, чтобы плохо сложенное бумажное изделие все же купили на рынке. Чтобы не создавать нереалистичную игровую ситуацию, в которой предприятия сами определяют, какие цены они получат за свою продукцию, ведущий должен в самом начале игры подчеркнуть, что торговаться об установлении цен и качества с рынком не допускается. В случае возражений необходимо отметить, что в действительности предприятия также зависят от спроса и не могут диктовать свои цены на рынке.

3. Этап производства I (15 минут)

После подготовки начинается этап производства. Он начинается с выдачи каждому предприятию по 20 листов бумаги. Перед раздачей материала участникам еще раз следует напомнить, что с момента этапа производства деловая игра делится на раунды по 7 минут, по окончании которых предприятия должны выплачивать всем работникам соответствующую заработную плату, о которой они договорились друг с другом. Раунды игры записываются ведущим игры на рыночной доске, чтобы все участники всегда знали, сколько раундов уже сыграно и сколько заработной платы должно быть выплачено. Окончание каждого раунда игры должно объявляться громко вслух вместе с информацией о том, что теперь должна быть выплачена заработная плата. Затем предприниматели выплачивают работникам заработную плату, которую те могут собирать «на свой счет» (в стаканчики).

Предприниматели управляют производством на своих предприятиях, продают продукцию на рынке и по мере необходимости закупают бумагу, карандаши и т. д. На этом этапе главная цель - чтобы каждый освоился со своей ролью, производство было успешно налажено и зарплаты выплачивались.



4. Объявление о проведении коллективных переговоров (5 минут)

Производство приостанавливается. Ведущий игры объявляет, что скоро начнутся коллективные переговоры. Затем с помощью презентации PowerPoint он представляет порядок проведения коллективных переговоров:

Заработная плата должна быть пересмотрена в коллективных трудовых договорах предприятий: в каждой фирме предприниматели и работники должны заново договориться о размере заработной платы и зафиксировать ее в коллективном трудовом договоре.

Для этого работники каждого предприятия должны назначить представителя профсоюза для ведения переговоров с предпринимателями. С другой стороны, также предприниматели должны обдумать стратегию ведения коллективных переговоров.

Коллективные переговоры проходят после их объявления параллельно с продолжающимся производством. Переговоры должны проводиться по следующим этапам:

1. Каждый представитель из профсоюзов и от предприятий должен продумать требования и предложения по заработной плате, с которыми они пойдут на переговоры. Обе стороны должны радикально представлять интересы работников и предприятий и начинать переговоры с соответственно высоких требований (профсоюзы) или низких предложений (предприятия).
2. Профсоюзы начинают переговоры, информируя работников и руководство предприятия о своих требованиях. Для выполнения своих требований профсоюзы могут призывать к проведению кампании по защите трудовых прав - и затем должны убедить работников в необходимости ее проведения.
3. После этого между профсоюзами и предприятиями ведутся переговоры, в ходе которых обе стороны стремятся добиться как можно более выгодного для себя результата.
4. Когда обе стороны достигают соглашения, они фиксируют его в коллективном трудовом договоре - бланк договора можно получить на рынке (Рабочий лист №26).

Обе стороны получают от ведущего игры описания ролей (Рабочие листы №№24 и 25) для проведения коллективных переговоров, в которых еще раз расписываются их отдельные действия.

5. Коллективные переговоры и заключение коллективного трудового договора (15 минут)

В случае отсутствия кампании по защите трудовых прав производство продолжается во время коллективных переговоров. При заключении коллективного трудового договора убедитесь, что все группы заполнили Рабочий лист №26 (бланк договора) и подписали достигнутое соглашение.

6. Дальнейшее производство (15 минут)

После заключения коллективных трудовых договоров во всех предприятиях производство следует продолжить еще 1-2 раунда, чтобы показать, как коллективные трудовые договоры влияют на прибыль предприятия.

7. Конец деловой игры

В по окончании раунда ведущий игры объявляет, что деловая игра заканчивается: производство останавливается, всем работникам в последний раз выплачивается зарплата и предприятия могут в последний раз продать свою продукцию на рынке. Затем всех участников - как работников, так и предпринимателей - просят подсчитать свои кроны и записать результат для подведения итогов.

8. Обобщение и подведение итогов (10-15 минут)

На самом первом этапе необходимо проанализировать игру. Слайд «Обобщение и подведение итогов» из презентации в формате PowerPoint к деловой игре может использоваться для документирования результатов, прежде всего, по первому вопросу (см. ниже). При обобщении и подведении итогов можно задать следующие вопросы:

- В общем - что было положительным, что отрицательным? (Вопрос следует поочередно задать как работникам, так и предпринимателям из отдельных предприятий.)
- Сколько заработали предприниматели и работники в отдельных предприятиях? (Для приблизительного сравнения чисел можно вычесть стартовый капитал из результата предприятия и разделить остаток на два, чтобы показать личные доходы двух предпринимателей. При этом можно совместно обсудить, сколько крон предпринимателям придется отложить для будущих важных инвестиций в бизнес.)
- Как проходили коллективные переговоры на различных предприятиях и какие коллективные трудовые договоры были заключены?
- Насколько работники и работодатели из различных предприятий удовлетворены такими результатами?
- Насколько реалистичными были коллективные переговоры с точки зрения участников?

Цель таких вопросов - дать всем участникам возможность обсудить свой опыт и позицию к деловой игре и узнать, как прошла игра у других групп. Кроме того, участникам должна быть предоставлена возможность обсудить в соответствии с последним вопросом «степень реальности» деловой игры при проведении коллективных переговоров.

Иногда эти раунды бывают очень эмоциональными. Поэтому следите за тем, чтобы не возникало споров, которые могут стать продолжением игры. Напомните, что игра окончена и при обобщении подведении итогов каждая группа должна успеть высказаться.

9. Выход из ролей (5 минут)

На втором этапе происходит «освобождение» от роли, соответствующая одежда/бейджи с названием группы снимаются. На этом этапе рекомендуется сделать перерыв или провести подвижную игру.

Затем происходит выход из ролей: каждому участнику дается возможность от себя лично рассказать, как он чувствовал себя в роли. Также следует рассказать о своем отношении к проблематике, чтобы отграничить себя от ранее сыгранной роли. Затем все игровые материалы (карандаши, бумага и т. д.) возвращаются и класс приводится в порядок.

10. «Трансфер»

Для переноса деловой игры в реальный мир можно использовать в зависимости от имеющегося времени один или несколько методов из настоящей брошюры по теме коллективных переговоров, например:

- Защита трудовых прав вне классической кампании (стр. 26, 30 минут)
- Имеет ли смысл вступить в профсоюз? (стр. 10, 20 минут)



РЛ № 21

Описание роли «Предприниматель»

Вместе с партнером Вы владеете предприятием, которое производит изделия из бумаги для мирового рынка. Вместе Вы владеете зданием фабрики (стол для группы), инструментами (например, карандашами, ножницами и т. д.), сырьем (бумагой) и 40 кронами в качестве стартового капитала.

С помощью этих ресурсов Вы производите свою продукцию. Вы нанимаете работников, которые складывают изделия из бумаги и раскрашивают их. Вы платите работникам зарплату в конце каждого месяца (около 7 минут). (Зарплата по коллективному трудовому договору в настоящее время составляет 1 крону в месяц.) Затем Вы продаете продукцию на рынке.

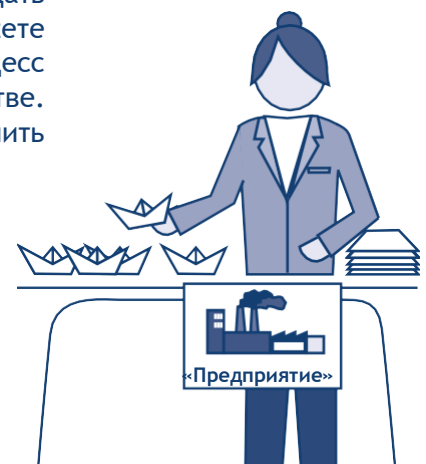
Как начинающие предприниматели, Вы и Ваш партнер преследуете следующие цели:

- Вы намерены создать прибыльное предприятие, которое займет лидирующую позицию на рынке благодаря своей высококачественной продукции.
- Вы стремитесь как можно эффективнее использовать вложенный капитал, чтобы получить высокую прибыль. Прибыль - это основа для будущих инвестиций в бизнес и Ваш личный доход. В конце игры мы сравним, кто после вычета стартового капитала достиг наибольшую прибыль предприятия и, соответственно, наибольший личный доход.

Для достижения поставленных целей Вам необходимо как можно быстрее и больше произвести изделий и продать их на рынке.

Как пойдут дела, зависит от Вас: Вы получите высокую прибыль, если Ваше предприятие будет производить много высококачественных изделий очень эффективным способом за короткое время. Чем ниже зарплата и чем быстрее производство, тем выше прибыль. На данный момент зарплаты низкие, но скоро начнутся коллективные переговоры. И тогда Ваши работники обязательно потребуют повышения зарплаты. Вам придется вести переговоры, чтобы Ваше предприятие оставалось успешным.

Перед началом деловой игры у Вас есть время подготовиться, дать название своей фабрике и нанять работников. Затем Вы можете подумать о том, как наиболее целесообразно организовать процесс производства - т. е. кто и что должен выполнять на производстве. Когда деловая игра начнется, Вы и работники сможете приступить к производству.



РЛ № 22

Описание роли «Работник»

Вы должны работать для обеспечения себя средствами на жизнь - и поэтому Вы находитесь в поиске работы в каком-либо предприятии.

Вы намерены получать хорошую работу и максимально возможную зарплату. К концу игры Вы хотите заработать как можно больше крон, чтобы позволить себе жить в достатке.



В настоящее время стандартная зарплата составляет 1 крону в месяц. Этого хватает только на самое необходимое. Но скоро начнутся новые коллективные переговоры - и если Вы и Ваши коллеги самоорганизуетесь, то сможете добиться значительного повышения зарплаты.



РЛ № 22

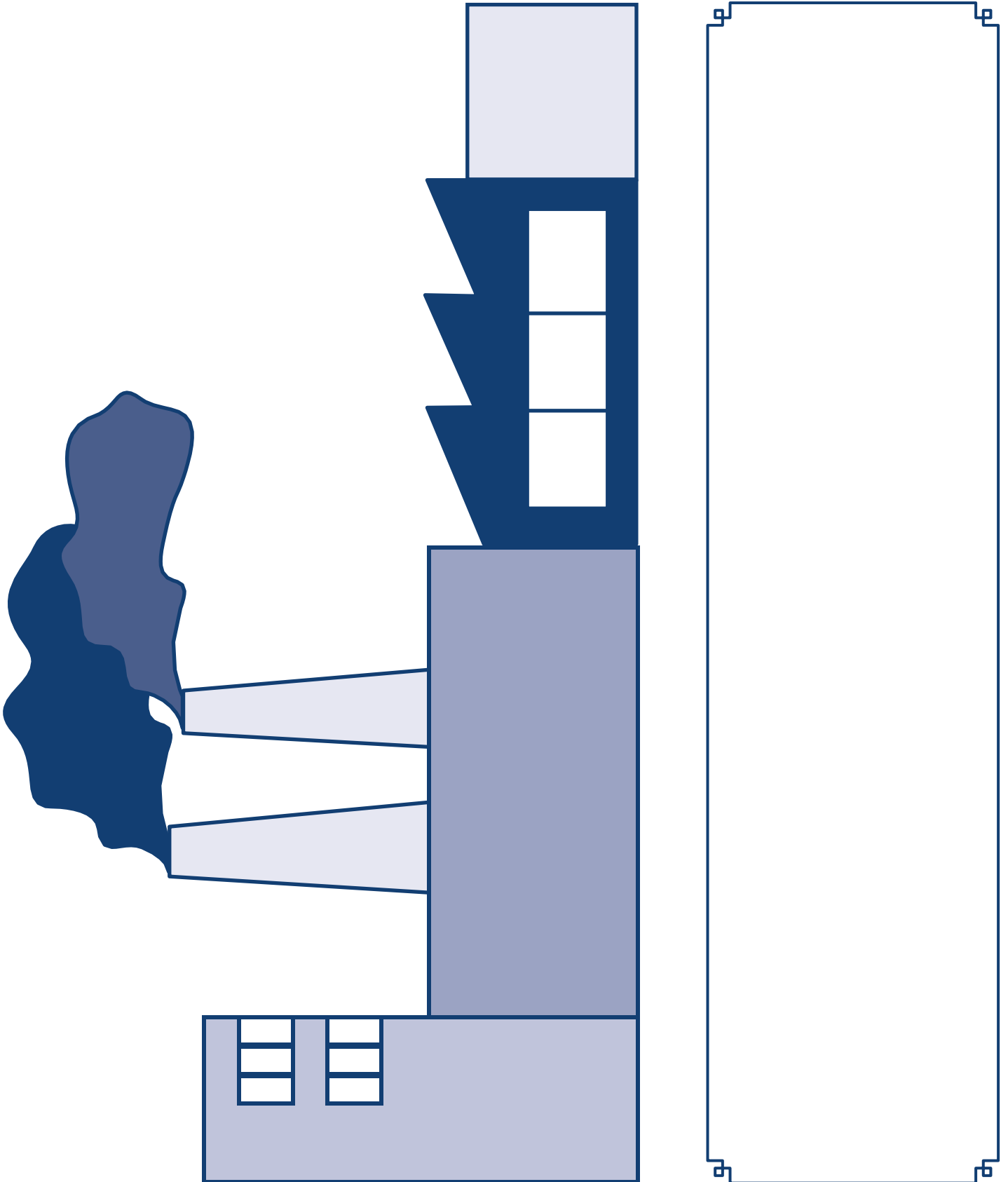
Описание роли «Работник»

Вы должны работать для обеспечения себя средствами на жизнь - и поэтому Вы находитесь в поиске работы на каком-либо предприятии.

Вы намерены получать хорошую работу и максимально возможную зарплату. К концу игры Вы хотите заработать как можно больше крон, чтобы позволить себе жить в достатке.



РЛ № 23



РЛ № 24

Коллективные переговоры: Описание роли «Представитель профсоюза»

На коллективных переговорах Вы представляете интересы работников своего предприятия. Ваша главная цель - добиться значительного повышения зарплаты для работников. Нынешней зарплаты в размере 1 кроны в месяц хватает только на то, чтобы жить с родителями и время от времени ходить в кино. В то же время предприятия получают огромную прибыль за счет труда работников. Чтобы добиться улучшения условий труда для работников на Вашем предприятии, сформулируйте требование по зарплате и организуйте кампанию по продвижению трудовых прав для его выполнения. Действуйте следующим образом:

1. **Требование по заработной плате:** Вам необходимо тщательно продумать размер требования: попытайтесь выяснить, насколько высокими были доходы предприятия до сих пор. Насколько можно было бы увеличить зарплату для работников и несмотря на это иметь достаточно денег для закупки сырья и для обеспечения доходов предпринимателей? Требуйте больше, чтобы на переговорах с предприятием можно было немного уступить.)
2. **Кампания:** проинформируйте работников и предприятие о своих требованиях и призовите к защите трудовых прав. Вот здесь-то и понадобится Ваша работа убеждения! Только если к Вам присоединится большое количество работников, Вы сможете добиться выполнения своего требования. Имейте в виду, что во время кампании работники перестанут получать зарплату. Кампания должна быть успешной, но не должна длиться слишком долго.
3. **Переговоры:** ведите переговоры с предприятием во время кампании - подумайте, на какой компромисс Вы готовы пойти.
4. **Заключение коллективного трудового договора:** если Вам удалось достичь соглашения, зафиксируйте его письменно в коллективном трудовом договоре. Бланк договора Вы можете получить на рынке.



РЛ №25

Коллективные переговоры: Описание роли «Предприниматель»

На коллективных переговорах Вы представляете интересы предприятия. Ваша главная цель - сохранить заработную плату на как можно более низком уровне, чтобы предприятие продолжало получать высокую прибыль - для будущих инвестиций в бизнес и обеспечения Вам высокого личного дохода как предпринимателю. Для этого действуйте следующим образом:

1. Предложение по заработной плате: делайте только очень низкое предложение - возможно, Вам даже не придется повышать зарплату. Чем ниже Ваше предложение, тем легче Вам будет пойти на уступки во время переговоров с профсоюзом:) Подумайте, чем Вы можете обосновать свое предложение. Если работники поймут, что больше ничего нельзя добиться без ущерба для предприятия, то они вообще могут отказаться от проведения кампании.
2. Кампания: в начале кампании представители профсоюза озвучат Вам свое требование по зарплате. Тогда скажите им, на какую прибавку к зарплате Вы готовы согласиться. Кампания - единственное средство выражения своих интересов со стороны работников. Если Вам удастся убедить большинство работников не проводить кампанию по продвижению своих интересов, а продолжить работу, то профсоюз больше не будет иметь никаких рычагов влияния. Например, Вы можете предложить работникам, которые продолжают работу, временно повысить зарплату, а остальным - пригрозить увольнением и т. д.
3. Переговоры: ведите переговоры с профсоюзами во время кампании. Заранее подумайте, на какой компромисс Вы готовы пойти. Помните, что кампания по продвижению интересов должна быть успешной, но не должна длиться слишком долго - в конце концов, Вы ежемесячно теряете существенную часть дохода!
4. Заключение коллективного договора: если вам удалось достичь соглашения, зафиксируйте его письменно в коллективном трудовом договоре. Бланк договора Вы можете получить на рынке.



РЛ № 26

Коллективный трудоуодой догосвор

В новом Коллективном
договоре для предприятия

Стороны Коллективных
переговоров в __ часов
установили, что работники в
будущем будут получать
зарплату _____ крон в
месяц.

Предприятие

Профсоюз

В брошюре представлены дидактические методы по таким темам, как условия труда, коллективные переговоры, кампании по продвижению интересов, вступление в профсоюз. С учетом жизненного мира учеников профобучения их опыт раз за разом помещается в глобальный контекст.

Данные методы предназначены, прежде всего, для использования в подготовке будущих специалистов по розничной торговле. Однако они также подходят для изучения вышеуказанных тем в ходе подготовки специалистов по другим направлениям. Все методы были неоднократно опробованы с учениками и преподавателями и переработаны с учетом обратной связи.

EPIZ-это центр Глобального обучения. Глобальное обучение – это концепция политического образования, направленная на создание хорошей жизни для всех людей во всем мире.

Мы являемся некоммерческой организацией и уже более 30 лет проводим образовательную работу для преподавателей, учеников и мультипликаторов. Имея большой штат лекторов и обширную коллекцию дидактических материалов, мы можем предложить значительное разнообразие тем по Глобальному обучению.

Мы работаем в сфере профессионального образования по темам глобализации, социальной справедливости и устойчивого развития на протяжении более 15 лет. В рамках серии G+ мы публикуем образовательные материалы по конкретным профессиям и предлагаем соответствующие образовательные мероприятия и повышения квалификации.

www.epiz-berlin.de

