


# Переговоры с профсоюзами

*За хорошую работу полагается соответствующая оплата.*

**ТЕМЫ**

 ДЕМОКРАТИЯ

 ГРАЖДАНСТВО

 СОЦИАЛЬНЫЕ ПРАВА


**СЛОЖНОСТЬ**

УРОВЕНЬ 4  
УРОВЕНЬ 3  
УРОВЕНЬ 2  
УРОВЕНЬ 1

**КОЛИЧЕСТВО УЧАСТНИКОВ**

 10-15

**ВРЕМЯ**

 120 МИНУТ

|                              |   |
|------------------------------|---|
| <b>Темы</b>                  | Демократия, социальные права, гражданство   |
| <b>Сложность</b>             | Уровень 4   |
| <b>Количество участников</b> | 10-15   |
| <b>Время</b>                 | 120 минут   |
| <b>Обзор</b>                 | <p>Это упражнение представляет собой инсценировку переговоров о размере заработной платы и условиях труда между работодателем и работниками с участием представителей профсоюза. Обсуждаемые вопросы включают:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Роль профсоюзов</li> <li>▪ Заключение коллективных договоров по месту работы</li> <li>▪ Права трудящихся</li> </ul>   |
| <b>Соответствующие права</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Право на коллективный договор</li> <li>▪ Право на собрания и ассоциации, особенно на создание профессиональных союзов и вступление в них</li> <li>▪ Право не быть несправедливо уволенным</li> </ul>   |
| <b>Задачи</b>                | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Понять роль профсоюзов</li> <li>▪ Развивать навыки принятия решений методом консенсуса</li> <li>▪ Способствовать активному участию в жизни общества, развитию чувства ответственности и солидарности</li> </ul>  |
| <b>Материалы</b>             | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Копии раздаточного материала 1 «Ситуация», по одной на каждого участника</li> <li>▪ Копии раздаточного материала 2 «Краткий глоссарий терминологии по трудовым отношениям», по одной на каждого участника</li> <li>▪ Карточки с указанием роли участников (факультативно)</li> <li>▪ Бумага, цветные маркеры и ручки (факультативно)</li> <li>▪ Два помещения (желательно, но не обязательно)</li> </ul> |
| <b>Подготовка</b>            | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Прочитайте описание упражнения и информацию из раздаточного материала, чтобы быть во всеоружии, если придется отвечать на вопросы действующих лиц.</li> <li>▪ Подготовьте комнату. Поставьте шесть стульев в круг для представителей сторон, участвующих в переговорах, и для председателя заседания. За ними расставьте стулья для остальных участников.</li> </ul>                                     |

## Инструкции

1. Представляя упражнение, объясните, что речь идет об инсценировке встречи между работодателями, с одной стороны, и работниками и представителями профсоюза - с другой. Конечная цель встречи - достичь соглашения по поводу зарплаты и условий труда работников путем коллективных переговоров.

2. В качестве разминки попросите группу решить, каким будет название фирмы и в какой отрасли она будет действовать. Это может быть реальная или воображаемая компания, производящая реальную или воображаемую продукцию. Придумайте название и для профсоюза.
3. Разделите участников на две группы в соотношении 2:1. Группа поменьше представляет работодателей, а более многочисленная - работников и их профсоюзных представителей.
4. Раздайте участникам по копии материала 1 «Ситуация» и по копии материала 2 «Глоссарий». Дайте участникам 10 минут на ознакомление с материалами, затем убедитесь, что информация всем понятна.
5. Кратко обрисуйте, как будет проходить инсценировка переговоров. Работодатели, созвавшие встречу, должны первыми изложить свое предложение, потом следуют предложения профсоюза и работников. После этого стороны должны постараться прийти к соглашению.
6. Попросите участников договориться о регламенте встречи, например, стоит ли ограничивать выступления в ходе переговоров по времени – скажем, двумя минутами? Какова будет общая продолжительность встречи? Будут ли короткие перерывы для консультаций представителей с теми, кого они представляют и т.д. Кто может выступать кроме представителей, или только у них будет такое право?
7. После выяснения всех деталей попросите участников разойтись по двум своим группам для подготовки к совещанию (30 минут). Работодатели/профсоюзы должны выбрать двух представителей и председателя заседания. Затем две группы должны:
  - разработать новое предложение, которое будет выдвинуто на заседании;
  - определить полномочия своих представителей по ведению переговоров;
  - договориться о намерениях, т.е. о наихудшем варианте и минимальных условиях, на которые они будут готовы пойти.
8. Когда группы подготовятся, пригласите их представителей сесть в круг на пять стульев, а остальных занять места за ними. Попросите председателя открыть заседание.
9. После завершения переговоров сделайте небольшой перерыв, чтобы участники могли выйти из роли, и переходите к анализу и оценке.

## Анализ и оценка

Начните с краткого анализа ощущений участников во время упражнения, затем переходите к обсуждению происходившего и извлеченных уроков:

- Как сотрудничали две группы, чтобы принять решение по первоначальным предложениям? Сложно им было или легко?
- Учитывали ли группы только свои собственные интересы при выдвижении первоначальных предложений или также принимали во внимание интересы компании?
- Разрабатывали ли группы конкретную тактику переговоров?
- Как проходила встреча? Все ли желающие имели возможность высказаться?
- Сумели ли стороны прийти к взаимоприемлемому решению?
- Право быть членом профсоюза – это признанное право человека. Насколько важно это право? Каковы были бы последствия лишения этого права?

**Знаменательная дата**

1 мая  
 День международной солидарности трудящихся

- Насколько хорошо люди осведомлены о том, что такое профсоюзы и чем они занимаются?
- Насколько сильны профсоюзы в вашей стране? А есть ли у вас организации работодателей?
- Есть ли среди участников члены профсоюзов? Почему они вступили в профсоюз? В чем состоят плюсы и минусы?

**Советы ведущим**

Прежде, чем проводить это упражнение, необходимо выяснить общественное мнение и общее отношение к профсоюзам в вашей стране. Например, эта идея может встретить неприятие в бывших социалистических странах, где еще помнят то время, когда профсоюзы провозглашались «школой коммунизма». В таком случае, возможно, следует начать с разбора представлений и стереотипов, существующих в отношении профсоюзов. Вы также можете попросить участников установить контакт с местной профсоюзной организацией, чтобы получить информацию из первых рук, и провести дополнительные исследования по проблемам трудовых отношений в их стране. Вы также можете отметить важность и актуальность профсоюзов в защите прав трудящихся независимо от того, с какой политической системой они ассоциируются.

В зависимости от состава группы вы можете дать дополнительные рекомендации по процессу ведения коллективных переговоров. Вы можете дать участникам несколько подсказок по основным вопросам, которые следует обсудить при выработке позиции и предложений, например:

- Готовы ли работники отказаться от повышения зарплаты в интересах сохранения всех рабочих мест?
- Увольнение каких категорий работников было бы приемлемо в случае необходимости сокращения штатов?
- Реалистичны ли ваши предложения? Не повлекут ли они за собой слишком тяжелые последствия для фирмы?

Дайте встрече и переговорам идти своим чередом. Если, например, работники и профсоюзы считают целесообразным объявление забастовки для достижения своих целей, снабдите их фломастерами и бумагой, чтобы они могли подготовить плакаты для пикетчиков. Если же работодатели решат не допускать рабочих на предприятие, т.е. устроить локаут, подготовьте вторую комнату, куда могли бы пойти рабочие.

В большинстве стран Европы коллективные переговоры регламентируются законом. Может быть, имеет смысл найти текст такого закона и сделать копии его важнейших статей, чтобы участники могли реализовать весь потенциал этого упражнения.

**Варианты**

Еще один пример ситуации, требующей переговоров о правах участников – это заседание в школе, посвященное конфликту из-за «проблемного» учащегося. В заседании могут принять участие учащийся и его родители, с одной стороны, и классный руководитель, представители школьной администрации и родительского комитета – с другой.

## **Предложения по продолжению**

Пригласите для выступления перед участниками представителя профсоюзной организации. Телефоны профсоюзов вы найдете в местном телефонном справочнике. Как правило, профсоюзы с готовностью откликаются на такие просьбы, желая быть поближе к молодежи, и это дает вам хороший шанс!

Если группе понравилось обсуждать такие идеи, ей может прийтись по душе упражнение «Где вы стоите?», в котором участники должны отстаивать свои взгляды по целому ряду вопросов, связанных с правами человека.

## **Возьмемся за дело**

Разработайте вместе с местной профсоюзной организацией проект по популяризации профсоюзного движения среди молодежи.

## **Дополнительная информация**

Информация о молодежи и ее участии в профсоюзном движении приводится в разделе о социальных правах на странице 435.

*Примечание: Подготовлено при участии Британского профсоюза ГМО, Европейского профсоюзного колледжа и Ассоциации по подготовке рабочих в Европе к воздействию новых технологий*

## РАЗДАТОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

### Ситуация

Действие происходит на совещании с участием работодателей и работников, а также представителей профсоюза, чьи попытки прийти к согласию по вопросу о повышении заработной платы, зашли в тупик.

Предприятие работает круглосуточно 365 дней в году. На предприятии насчитывается 1000 работников, включая руководство. Все рабочие - члены местного профсоюза.

Фирма переживает финансово-экономические трудности, но банкротство ей пока еще не грозит. Прибыли остаются высокими, но за последний год из-за спада в отрасли они пошли на спад. За последние три года реальная зарплата снизилась на 3%, количество занятых сократилось на 10%.

Работники требуют повышения зарплаты, аналогичного прибавкам в других отраслях экономики.

Руководство в свою очередь заявило, что любое повышение зарплаты повлечет за собой сокращение штатов. Оно предложило работникам и профсоюзу обсудить следующий вариант:

- Повышение в течение года ставки зарплаты по индивидуальным контрактам на 4% (текущая инфляция составляет 2% в год).
- Начисление зарплаты, исходя из количества часов, наработанных за год, а не за день или неделю, и отменить сверхурочную работу.
- Сокращение штатов (на 10% - в первую очередь за счет совместителей, занятых неполное время и стажеров, по принципу «последним нанят - первым уволен») и уход по собственному желанию.

Предложение руководства было отвергнуто общим собранием работников, опасавшихся значительного ухудшения условий в результате реализации этих предложений (в настоящее время у 40 процентов работников плата за сверхурочные составляет значительную часть заработка). Профсоюзы и работники представили свое встречное предложение:

- Повысить ставки на 9% за два года.
- Сверхурочные и премиальные оставить без изменений.
- Общее количество занятых не сокращать, а любой работник, вынужденный уволиться, должен пройти переподготовку за счет предприятия.
- В случае неудовлетворения требований последует забастовка.

Это встречное предложение было отвергнуто руководством, утверждавшим, что предложенные профсоюзом и работниками меры не решают проблем предприятия.

Переговоры продолжаются уже два месяца.

Нынешняя встреча была созвана в соответствии с политикой компании, предусматривающий созыв специального совещания с участием всех заинтересованных сторон, если после двух месяцев переговоров согласие не было достигнуто. Это совещание и является предметом инсценировки. На нем обе стороны должны представить новые, реалистичные предложения, чтобы заложить основу для достижения взаимоприемлемого соглашения.

Всего за столом переговоров должно находиться семь человек: два представителя руководства, председатель совещания (назначенный работодателями) и четыре представителя профсоюза. Поскольку специальное совещание проходит открыто, на нем могут присутствовать все работники.

### Краткий глоссарий терминологии по трудовым отношениям

**Коллективные переговоры:** Это процесс переговоров, в ходе которого работодатели и представители работников стремятся совместными усилиями достичь соглашения и решить такие вопросы, как размер заработной платы и условия труда.

**Локаут:** Один из самых радикальных способов проявления власти предпринимателя. При локауте работодатель запрещает работникам появляться на рабочем месте, т.е. буквально оставляет их за дверями предприятия, пытаясь принудить их принять требования администрации.

**Сокращение штатов:** Сокращение штатов происходит тогда, когда работник увольняется вследствие решения работодателя прекратить свой бизнес. Уволенному по сокращению может полагаться пособие в качестве компенсации за увольнение.

**Выходное пособие:** Если постоянный работник уволен несправедливо или вследствие реорганизации компании, он/она имеет право на получение компенсации, именуемой выходным пособием. Размер выходного пособия обычно определяется исходя из получаемой работником зарплаты, например, оно может составлять размер недельной зарплаты, умноженный на количество проработанных лет.

**Забастовка:** Право на забастовку является основным социальным правом человека, которое рассматривается как необходимый элемент успешных коллективных переговоров и средство уравнивания изначально неравных отношений между предпринимателем и работником. Забастовка – это отказ работников от выполнения работы или создание препятствий для ее выполнения. Но рабочие не могут объявить забастовку, когда им заблагорассудится. Для объявления забастовки необходимо выполнить ряд условий, которые обычно определены в законодательстве и варьируются от страны к стране.

**Профсоюз:** Профсоюз – это объединение, существующее для защиты интересов рабочих, включая оплату и условия труда. Профсоюз обычно представляет рабочих на переговорах с предпринимателем. Во многих странах профсоюзы объединены в конфедерации.