

Матеріал для розповсюдження

Роздатковий матеріал 1: «Ситуація 1»

Ця сцена — це зустріч компанії, між роботодавцями та працівниками і профспілкою (ПС), які зайшли в глухий кут у спробі прийти до згоди щодо питання заробітної плати. Завод працює 24 години на добу, 365 днів на рік.

В цілому, він має 1000 одиниць робочої сили — від виробництва до управління. Усі працівники є членами профспілки.

В даний час компанія має фінансові та економічні труднощі, але насправді не є на межі банкрутства. Прибутки залишилися високими, але минулого року вони скоротилися, зважаючи на загальне скорочення в даному секторі, який стикнувся із кризою. За останні три роки заробітна плата знизилася на 3% у реальному вираженні і чисельність персоналу скоротилася на 10%.

Працівники вимагають підвищення заробітної плати відповідно до їх підвищення в інших галузях промисловості.

Керівництво зазначило, що скорочення персоналу буде необхідно задля будь-якого підвищення заробітної плати. Їхня пропозиція:

- 4% підвищення заробітної плати з урахуванням звичайної заробітної ставки за 12 місяців за договорами фізичних осіб (інфляція в даний час складає 2% річних);
- Оплата на основі відпрацьованих годин за рік, а не за щоденні або щотижневі години, а також скасування понаднормових робіт.
- Скорочення числа працівників (10% персоналу — в основному, тих хто працює неповний робочий день, займає тимчасові посади і стажерів — слідуючи правилу «останнім прийшов, першим пішов») і добровільні звільнення.

Пропозиція керівництва була відхилена Генеральною Асамблеєю робітників, які були стурбовані тим, що пропозиції залишать їх в набагато гіршому становищі (на даний момент 40% працівників отримують значну частину своєї заробітної плати і вчасно). Профспілки і працівники зробили зустрічну пропозицію до керівництва:

- Збільшення на 9% заробітної плати протягом двох років;
- Понаднормові і премії завжди залишатимуться без змін;
- Поточна чисельність персоналу зберігається і будь-який співробітник, який змушений зважаючи на надмірність чисельності пройти перепідготовку, проходить її за рахунок компанії.
- Якщо вимоги не будуть виконані, страйк вібудеться.

Зустрічна пропозиція була відхилена керівництвом, яке стверджувало, що пропозиції працівників та профспілки не вирішать проблем, з якими стикається компанія.

Переговори тривають вже протягом двох місяців.

Це політика компанії, що, коли угода не може бути досягнута протягом двох місяців, тоді слід скликати спеціальне засідання за участю всіх зацікавлених сторін. Саме ця зустріч і є основою моделювання. Обидві сторони зобов'язані приходити з новою пропозицією, яка є реальною основою для підписання взаємоприйнятної угоди.

В цілому, повинно бути п'ять чоловік за столом переговорів: два представники від керівництва, один стілець для голови зборів (призначається роботодавцями) і два представники профспілки. Через те, що це позачергові загальні збори, всі співробітники можуть бути присутніми.

Роздатковий матеріал 2. Короткий словник деяких термінів праці

Колективні переговори:	Це процес переговорів, у яких представники роботодавців та працівників колективно прагнуть дійти згоди і вирішити питання, такі як заробітна плата і умови роботи.
Локаут:	Локаут — є одним з найрадикальніших засобів використання влади роботодавцем. Роботодавець відмовляється дозволяти співробітникам входити на їх місця роботи, тобто він/вона буквально змушує їх прийняти вимоги керівництва.
Скорочення штату:	Працівники стають непотрібними і їх звільняють, тому що роботодавець приймає рішення про закриття бізнесу. Співробітники можуть мати право на вихідну допомогу в якості компенсації.
Вихідна допомога:	Якщо постійний працівник несправедливо звільнений або скорочений у зв'язку з реструктуризацією компанії, то він/вона має право на отримання компенсації, яка називається вихідною допомогою. Величина вихідної допомоги часто базується на тій заробітній платі, яку працівник отримував, наприклад, заробітна плата одного тижня за кожний рік роботи.
Страйк:	Право на страйк є одним з основних соціальних прав людини, яке розглядається як необхідний елемент для успішного ведення колективних переговорів і в якості інструмента для пом'якшення нерівності у притаманних відносинах роботодавця і працівників. Страйк — відмова від роботи, або обструкція роботи співробітниками. Робітники не можуть просто піти на страйк, коли вони відчувають це! Деякі умови повинні бути виконані, які зазвичай встановлюються законодавством і відрізняються в залежності від країни.
Профспілка:	Профспілка є асоціацією, яка існує, щоб захищати інтереси трудящих, у тому числі щодо заробітної плати та умов праці. Профспілка в цілому представляє робітників у переговорах з роботодавцями. В багатьох країнах профспілки організовані в конфедерації.