Привлечение неформальных работников в демократические организации трудящихся

Создание объединений в неформальном секторе: пособие для организаторов

Выпуск 1

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

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

Автор: Кристина Боннер, директор WIEGO по организационным и представительским вопросам
Фото на обложке: Khatang Tema Baitsukuli Association
Дизайн и макет: Джулиан Лакхэм (Luckham Creative)
Издатель: СтритНет Интернешэнл и WIEGO
www.streetnet.org.za
www.wiego.org

Содержание

Общие сведения:
Создание объединений в неформальном секторе:
Пособие для организаторов iii

Аспекты проблемы:
Неформальные работники в различных отраслях vi

1. Введение
Содержание пособия 1
Зачем объединять работников? 1

2. Этапы организационного процесса: Подготовка 3
1 этап: Анализ ситуации 4
2 этап: Разработка стратегии 6
3 этап: Проработка плана 12

3. Этапы организационного процесса: реализация
4 этап: Вступление в контакт 13
5 этап: Организационное собрание 21

4. Привлечение неформальных работников-женщин
Проблемы 25
Что делать 26

5. Дальнейшие действия 29

Учебные мероприятия 31

Литература и источники 33

Благодарность

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

Фотоматериалы

Обложка: Khatang Tema Baitsukuli Association. Митинг неформальных торговцев, Лесото.
Общие сведения: Крис Боннер. Вышивальщики в неформальном цеху, Индия.

1. FEDEVAL (Окружная федерация бродячих торговцев Лимы). Митинг, Перу.
2. KKPKP (Профсоюз сборщиков мусора). Первомайский митинг, Индия.
3. СтритНет Интернешэнл. Рыночные торговцы-члены FESTRACOM собираются на митинг, Буркина Фасо.
4. СтритНет Интернешэнл. Митинг женшин-торговок на рынке Конакри, Гвинея.
5. LARES (Лаборатория регионального анализа и социальной экспертизы). Водитель мотоциклетного такси, Бенин.

Общие сведения

Создание объединений в неформальном секторе: Пособие для организаторов

Пособия

Серия состоит из шести пособий:

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

Цели

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

Пособия предназначены для того, чтобы помочь организаторам:

- определить, какая информация нужна для начала объединения неформальных работников и где ее можно найти
- привлекать неформальных работников в демократические организации трудящихся
- создавать демократические организации и организовывать их работу на коллективной демократической основе
- решать повседневные проблемы членов
- разрабатывать структуру и практику коллективных переговоров
- применять творческий подход при неудаче/невозможности переговоров, включая механизмы разрешения споров, средства правовой защиты, коллективные действия и распространение информации
- использовать учебные мероприятия на основе группового обсуждения
- формировать и поддерживать принцип представительности и подотчетности руководства
- обеспечивать участие работников-женщин на всех уровнях.

Работа с пособиями

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

С пособиями можно работать на индивидуальной или коллективной основе. Их можно использовать в полевых условиях, в цеху, офисе, культурном центре и адаптировать в зависимости от местных условий, ситуации в отрасли, стране, а также половой, расовой и культурной принадлежности работников, которых нужно организовать.

Способы использования пособий:

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

Для того, чтобы читателям было легче ориентироваться, в пособиях применяются следующие символы:

☞ Советы

✍ Контрольные вопросы

💬 Примеры опыта

📖 Определения

📋 Учебные мероприятия

Основные определения и принципы

Что значит организовывать?

Организовывать значит создавать потенциал работников путем:

- вербовки: привлечения работников в организацию
- создания и обеспечения работы демократической организации
- формирования подотчетного руководящего состава, в т.ч. женщин
- расширения возможностей членов за счет их активного участия, обучения, информирования
- представления интересов членов на индивидуальной основе и коллективных переговорах
- разрешения проблем и споров
- поддержки массовых выступлений работников
- оказания услуг членам и при их участии

Три основных организационных принципа

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

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

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

Аспекты проблемы: Неформальные работники в различных отраслях

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

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

1. Введение

Содержание пособия

В пособии рассматриваются основные этапы и стратегии работы по привлечению новой группы работников или просто людей в состав новой или существующей организации. Здесь можно найти советы, как планировать эту работу, в т.ч. какая информация для этого требуется и где ее найти. Пособие опирается на опыт различных профессиональных групп неформального сектора и предвосхищает некоторые из ответов и вопросов, которые можно ожидать от работников.
В конце пособия приводится учебные упражнения, которые можно использовать в ходе планирования или проведения учебных занятий с другими участниками организационной группы.

Зачем объединять работников?

Любая демократическая организация работников состоит из членов, без которых она является пустой оболочкой. Влияние организации зависит от численности членов. Поэтому большинство организаций постоянно стремятся к росту и объединению с другими организациями, будь то на местном, национальном, региональном или международном уровне. Привлечение новых членов в организацию (или привлечение новых организаций в состав более крупной) является непрерывным процессом.

2. Этапы организационного процесса: подготовка

К началу вербовки новых членов следует хорошо подготовиться. Для этого требуется продуманный план, подкрепленный результатами анализа. Он нужен как при создании новой организации, так и при вербовке членов в состав существующей организации. Это особенно важно, если организатор впервые занимается объединением неформальных работников, а также при вербовке работников новой разновидности, новой отрасли или на новом, незнакомом предприятии или местности.

Определение

Вербовка – привлечение работников в организацию, убеждение работников вступить в организацию

Вербовка – непростая задача, так как для работников различных групп характерна своя проблематика и опыт. У них могут быть различные приоритеты и ожидания. Вступить в контакт с работником/группой работников непросто – этим, в частности, объясняется потребность в хорошей подготовке. Вербовка не во всех случаях должна включать в себя нижеизложенные этапы. Некоторые можно пропустить, добавить новые или изменить очередность. Поэтому эти этапы рекомендуется использовать для информации.

1 этап: анализ ситуации

Определите группу привлекаемых работников. Узнайте как можно больше о них и обстоятельствах их жизни – это поможет в разработке стратегии.

Для того чтобы быть способным отыскивать необходимые сведения, не нужно быть специалистом-аналитиком или иметь большие ресурсы. Проявите инициативу. Используйте коллективные знания и ресурсы собственных членов, коллег или союзников.

В контрольном перечне ниже указаны некоторые из вопросов, которые нужно задать, и возможные источники информации. Первоначально у вас может быть лишь общее представление о том, кого вербовать, или вербовка может быть направлена на конкретную группу работников в конкретном месте. Возможно, вы хорошо знакомы с этими людьми, а, возможно, нет. Поэтому перечень контрольных вопросов необходимо изменить в соответствии с обстоятельствами.

СОВЕТ: Изготовьте копию перечня контрольных вопросов. Затем измените их в зависимости от обстоятельств и вставьте свои возможные источники информации со всеми контактными сведениями. Это облегчит систематическую работу.

Контрольный перечень 1:
Необходимые сведения и их источники

Необходимые сведения	Возможные источники
Каковы особенности привлекаемых работников? • Каким трудом они занимаются? • Их пол (мужчины, женщины, и те, и другие) • Они самозанятые, наемные работники или имеют работников, работающих на них? • Зачем они занимаются этим трудом?	Контакты в целевой группе Лидеры объединений работников Сами работники Собственные наблюдения
Какова возможная численность работников целевой группы?	Те же, что и выше Организованные группы в близлежащих территориях Аналитические отделы НГО и профсоюзов
Где работают и живут работники? • Есть ли у них видимые группировки, например, по улицам, парковочным зонам, церковным приходам, продаже, сбору или производству продукции? • Где лучше всего встретиться с ними? • Когда лучше всего встретиться?	Контакты в целевой группе Лидеры объединений работников Сами работники Более опытные коллеги Собственные наблюдения

Каковы проблемы работников на работе? • Каков уровень их дохода? • Есть ли у них проблемы со здоровьем/охраной труда? • Подвержены ли они произволу властей, работодателей? • Характерен ли для них длительный рабочий день? • Каковы их наиболее насущные проблемы? • Другие проблемы?	Контакты в целевой группе Лидеры объединений работников Сами работники Собственные наблюдения Организации той же отрасли Интернет
Каковы более общие проблемы работников? • Испытывают ли они проблемы с жильем? • Существуют ли у них транспортные проблемы? • Существуют ли у них проблемы доступа к услугам здравоохранения и другим услугам социального обеспечения?	Те же, что и выше Контакты в сообществе работников Местные религиозные организации Социальные работники Заинтересованные НГО
Есть ли у работников своя организация? Были ли они ранее членами какой-либо организации? • Какая это организация? • Этот опыт был/является положительным/отрицательным? Почему? • Поднимали ли работники прежде какие-либо вопросы или предпринимали какие-либо действия? Каков был результат?	Контакты в целевой группе Лидеры объединений работников Сами работники Заинтересованные НГО, ВУЗы
Какие законы и меры относятся к работникам этой группы? • Трудовое законодательство • Муниципальные законы и нормативные акты	Профсоюзы и организации работников Заинтересованные НГО Министерство труда Интернет
Каковы потенциальные союзники и противники вашей организации? • Другие организации отрасли/территории? • Лидеры отрасли, общины, политических партий? • НГО, местные власти (и отдельные лица), религиозные группы, профсоюзы? • Коллеги, имеющие полезный опыт?	Узнайте у членов своей организации и других организаций, близких к вам Узнайте у членов общины Прочитайте в местной прессе Ознакомьтесь с предыдущими докладами и документами
Какие ресурсы имеются у вас? • Люди, готовые оказать помощь • Транспорт • Агитационные материалы • Денежные средства	Ваша организация

СОВЕТ: Если до начала работы всех сведений собрать не удалось, не беспокойтесь – начинайте как есть. Объем информации будет расти по мере расширения контактов, бесед с работниками и наблюдений.

2 этап: разработка стратегии

При планировании стратегии следует учитывать все целесообразные факторы: характер работников и среды, имеющиеся ресурсы, политику организации, а также ее сильные и слабые стороны.

СОВЕТ: Одна голова – хорошо, две – лучше. По возможности, работайте над стратегией коллективно. Используйте опыт и знания других. Для разделения ответственности можно создать небольшой организационный комитет. Привлекайте к работе коллег, а также контактных лиц, лидеров и активистов из целевой группы.

Выберите стратегический подход

Сначала определитесь в целом. Учитывайте свои цели, размер, охват и конфигурацию стратегии вербовки. Это должно быть решением всей вашей организации. Здесь необходимо договориться о следующем:

Вид организации Если создается новая организация, необходимо решить, организация какого вида будет целесообразной и работоспособной: профсоюз, кооператив, ассоциация? Возможно, лучше объединить работников на основе общей культуры, общины или иных общих интересов. Примером могут быть работники-мигранты, живущие в одном доме или находящиеся в одном положении.

Работники Какова целевая отрасль, подотрасль или группа работников?

Членство Кто может стать членом? Кто исключается из числа членов? Какова точка отсечения? Например, можно исключить торговцев, «нанимающих» одного/нескольких помощников, или водителей, владеющих несколькими такси. Может быть принято решение принимать в члены только женщин.

Приоритеты Каковы приоритеты? Целесообразно ли привлекать только женщин или беднейших работников отрасли?

Подход Планируется ли привлекать действующие ассоциации в состав более крупной организации, работать с работниками на индивидуальной основе или вербовать отдельных членов через существующую организацию? Целесообразно ли использовать сразу несколько подходов? Допускается ли это уставом организации?

Масштаб Речь идет о крупномасштабной организационной компании всей организации или ограниченной местной инициативе?

Цели и задачи Какие цели планируется достичь? Каковы целевые параметры?

Сотрудничество Планируется ли работать с другими организациями или людьми? Например, может быть целесообразным работать с НГО, ориентированным на вашу целевую группу.

Распределение ресурсов Какие ресурсы планирует выделить организация на программу привлечения работников?

Опыт:
Стратегические подходы к вербовке

Гана: объединение существующих ассоциаций в профсоюзы
В Гане КПС и ряд его филиалов приняли решение вербовать неформальных работников через существующие местные ассоциации. Для этого им пришлось вносить изменения в свой устав. Профсоюзы выявляют и обучают контактных лиц в составе привлекаемых ассоциаций/групп.

(Ф.К. Овуса, КПС Ганы, из доклада на региональном семинаре IFWEA в Малави, май 2006 г.)

Китай: организация на общинном уровне
Сеть работников-женщин Китая (CWWN) – это созданная по общинному принципу организация для работников-мигрантов из числа женщин, занятых в зонах переработки экспортной продукции на юге страны. Она реализует проекты и проводит культурные мероприятия, а также стимулирует работников самим поднимать проблемы, связанные с их работой. Выбор общинного принципа обусловлен недоверием к официальным профсоюзам и отсутствием политического пространства для создания новой трудовой организации. Другая причина – сложности, связанные с объединением на рабочем месте.

(Д-р Пун Нгай, 2005, из доклада на семинаре по вопросу членских организаций для бедных, Ахмедабад, Индия)

Непал: использование организационных кампаний
В 2004 г. Национальный союз работников транспорта (NETWON) принял решение о проведении кампании по вербовке неформальных водителей такси в Катманду, столице страны. В 2004 г. союз использовал для этого Федерацию работников транспорта (ITF) и Международный день действий на дорожном транспорте в качестве рекламы. При этом у автобусных парков и на дорожных развязках были установлены плакаты и раздавались листовки. Все водители такси подавали 15-минутный звуковой сигнал для привлечения внимания к своим проблемам и в знак протеста против ДТП, переутомления и т.д. Союз организовал выпуск пресс-релизов, съемку фотоматериалов и симпозиум по проблемам работников транспорта.

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

Конго: привлечение работников через женские комитеты
Для осведомления неформальных работников о деятельности профсоюзов Национальный союз работников Конго (UNTC) создал женские комитеты на 64 рынках Киншасы. Комитеты, в частности, разъясняют, что многих из имеющихся проблем можно избежать за счет членства в профсоюзе.

(Мари Жози Локонго Босико, Вице-президент, ITUC OnLine, 140/270807)

Спланируйте конкретные стратегии и мероприятия

«Надомные работники невидимы – нам нужно использовать воображение для того, чтобы помочь им объединиться».

(Марселина Баутиста, Генеральный секретарь CONLACTRAHO, Латинская Америка, Амстердам, ноябрь 2006 г.)

При наличии общего стратегического подхода и результатов анализа можно приступить к проработке деталей стратегии. Вот некоторых из аспектов, по которым нужно определиться.

Контакты Как начать? Как правило, лучше работать через контактное лицо, которое будет общаться с работниками вместе с вами или от вашего имени. Если ли у вас такой человек, который может начать работать на вас? Является ли он действующим лидером? Доверяют ли ему работники? Если такого человека нет, как вы думаете вступить в первичный контакт? Например, можно начать с раздачи листовок с объяснением целей вашей организации и приглашением работников на митинг.

Место Нужно найти лучшее место для беседы – например, на рабочих местах. В периоды затишья общаться с торговцами можно на их лотках. С водителями

такси можно поговорить на местах парковки или посадки клиентов, с домашними работниками – по телефону. Возможно, лучшим вариантом будет общаться с работниками там, где они живут – например, через церковные приходы или места их общения. Целесообразным может даже быть вариант собрания на дому. Подойдите к этому вопросу творчески. Иногда работникам опасно разговаривать с организаторами – возможно, вначале будет лучше провести тайное собрание.

Время Многие работники-неформалы работают на себя и свои семьи. Другие трудятся на своих работодателей и практически не имеют свободного времени. Когда лучше провести собрание и сколько оно продлится? Когда лучше встретиться с группой работников, если это нужно? Бывают ли у них перерывы в работе или нужно дожидаться ее окончания? Есть ли у них выходной день?

Средства общения Беседа с работниками может быть «приватной» или, напротив, открытой – в зависимости от того, что является более целесообразным. Возможно, нужно иметь средство для объяснения работникам целей вашей организации – например, листовку или бюллетень. Можно даже творчески использовать сотовые телефоны или телефон работодателя.

Основа для объединения Многие организации возникают тогда, когда перед работниками встает серьезная проблема, требующая неотложного решения. Целесообразно привлекать работников в организацию через решение их реальных проблем. Однако здесь следует проявлять осторожность – ваша стратегия должна предусматривать не только способы укрепления отношений с работниками на основе такой проблемы, но также способы поддержания их заинтересованности после ее решения.

Опыт:
Организационные стратегии и мероприятия

Гонконг: использование учебных центров для привлечения домашних работников

Генеральный союз домашних работников Гонконга начал свою деятельность в государственных учебных центрах. Конфедерация профсоюзов Гонконга (HKCTU) осуществляла свои программы через эти центры, где работники-женщины проходили курсы повышения квалификации. В трех из этих центров с помощью организаторов были сформированы женские группы, которые через 1,5 года стали основой профсоюза.

(из листовки Генерального союза домашних работников Гонконга)

Замбия: формирование инициативных групп среди транспортных работников

Союз водителей автобусов и такси использует стратегию личных контактов с потенциальными членами. Организаторы беседуют с водителями на автобусных остановках, когда они не принимают пассажиров. Если удалось привлечь одного-двух водителей, им поручается агитировать других. Если удалось привлечь десять человек, из них формируется временный комитет для привлечения других водителей в отраслевое или районное отделение.

(из доклада МФТР)

Южная Африка: использование телефонов домашними работниками

В 1996 г. Союз домашних работников Южной Африки (SADWU) был вынужден закрыться в связи с финансовыми проблемами. «Но мы решили, что это не конец и что мы сформируем новый союз. Для этого мы выбрали из своего состава десять человек для создания нового союза. Помещения у нас не было – мы собирались на дому, использовали телефоны работодателей». «В 2000 г. нами был создан Союз домашних, обслуживающих и смежных работников Южной Африки (SADSAWU)».

(Гестер Стивенс, Президент SADSA WU, Амстердам, ноябрь 2006 г.)

Уганда: привлечение рыночных торговцев через участие в программе борьбы со СПИДом

Национальный союз организация работников неформального сектора (NUIEWO) занимается в Уганде объединением рыночных торговцев, транспортных и других работников. Союз работает в тесном сотрудничестве с Проектом борьбы со СПИДом среди рыночных торговцев (MAVAP), действующим на трех крупнейших рынках. Это способствовало привлечению членов в союз, так как торговцы видят практическую пользу от участия в союзе.

(Джон Калема, Генеральный секретарь NUIEWO, Малави, май 2006 г.)

Бенин: привлечение водителей мотоциклетных такси на дому

Организаторы SYNAZEB, союза водителей мотоциклетных такси, посещают потенциальных членов на дому, в их семьях. Этот подход был навеян стратегией, используемой политиками в период выборов. Метод оказался очень эффективным, «особенно потому, что личная встреча с человеком для обсуждения проблемы является символом уважения, глубоко укоренившимся в нашем обществе».

(из доклада МФТР)

Индия: создание союзом сборщиков мусора карт размещения работников

Организаторы союза сборщиков мусора (KKPKP) разработали карту всех маршрутов перемещения работников, мест хранения наполненных мешков, мест сортировки мусора и размещения торговцев ломов, которым они сбывают его. Им также известно время их нахождения в каждой точке. При этом, так как сборщики мусора концентрируются в закрытых местах внутри трущоб, их относительно легко навестить там.

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

Южная Африка: тройная стратегия привлечения аграрных работников

«Сихула Сонке» – союз аграрных работников, большинство членов которого составляют женщины. Многие из них работают на сезонной или нерегулярной основе. Союз вербует членов на местах, где фермеры собирают нерегулярных работников. По субботам утром, когда фермеры привозят своих работников в городские центры для совершения покупок в магазинах, союз раздает листовки и бюллетени. Вербовка также осуществляется в местах проживания и общения, таких как церковные приходы, школы и больницы.

(А. Девениш и К. Скинмр, SEWU, Сихула Сонке. Советы по организации работников-неформалов, SALB, июль/август 2007 г.)

3 этап: Проработка плана

Проработка деталей и проведение надлежащей административной работы может показаться скучным – но это может решить исход дела. Это не значит, что при отсутствии офиса или секретаря вы не можете стать хорошим вербовщиком: вам просто нужно быть более организованным самому. Для этого воспользуйтесь нижеуказанным перечнем контрольных вопросов.

Контрольный перечень 2:
Проработка плана вербовки

Сделано	✓
Когда	
Определена дата начала	
Выделено необходимое время	
Определен срок реализации первого этапа	
Определен срок реализации всего проекта/кампании (если необходимо)	
Определена дата оценки хода реализации	
Кто	
Сформировал организационную группу	
Распределил обязанности между вербовщиками: кто что и когда делает	
Принял решение о назначении ответственного за:	
• Контроль за ходом реализации	
• Отчетность	
• Изготовление организационных материалов	
• Обеспечение наличия форм и карточек учета новых членов	
• Ведение и хранение документации	
• Организацию митингов	
• Организацию транспорта	
• Организацию финансирования/осуществление платежей	

3. Этапы организационного процесса: реализация

Решение о стратегии и подходе принято, практическая подготовка завершена. Теперь вы можете приступить к вербовке. Здесь нужно помнить о двух важных моментах:

- Очередность этапов не является безусловной. Так как анализ осуществляется непрерывно, практические аспекты требуют изменения; стратегия – пересмотра, и т.д.
- План не всегда выполняется. Будьте готовы импровизировать!

4 этап: Вступление в контакт

Вы готовы?

До начала вербовки задайтесь вопросом, какие качества, свойства и навыки необходимы вам для успешного привлечения неформальных работников. Каковы в этом плане ваши сильные и слабые стороны?

Контрольный перечень 3:
Качества, свойства и навыки организатора/вербовщика

Я	✓
Говорю на языке этих работников	
Понимаю и уважаю их культуру и происхождение	
Знаю об их основных проблемах	
Симпатизирую им	
Демонстрирую свое уважение	
Веду себя честно и доверительно	
Много и увлеченно работаю	
Действую независимо и беспристрастно	
Действую демократично и справедливо	
Обладаю смелостью и уверенностью в себе	
Имею терпение и настойчивость	
Испытываю дружеское отношение	
Умею слушать чужие мысли и излагать свои	

Опыт:
Качества организатора

КПС Ганы: пожелания к организаторам со стороны союза
«Организаторы должны стремиться в максимальной степени достичь уровня группы, которую им предстоит организовать. Им нужно помнить о характере трудовой силы неформального сектора и следить за своим поведением, высказываниями и способами общения. Хороший организатор работников неформального сектора должен быть красноречивым, толерантным, влиятельным и, самое главное, приверженным своему делу».

Пожелания к организаторам со стороны существующей ассоциации
«...должны сами быть деятельными и либо становиться лидерами группы, либо людьми, которых уважают. Контактные лица должны уметь говорить и обучать других организаторов; их поведение должно быть таким, чтобы их считали серьезными и честными людьми».

(КПС Ганы. Руководство по стандартному подходу к объединению работников-неформалов)

С кем вступать в контакт

Необходимо найти отправную точку, способ вступления в контакт. Чаще всего это делается через контактное лицо. По возможности добейтесь, чтобы вас представили потенциальному контактному лицу из целевой группы. Это откроет для вас двери и поможет преодолеть недоверие, страх и нежелание. Такой человек должен пользоваться доверием и уважением работников. Им может быть официальный/неформальный лидер группы или ассоциации работников, или общинный лидер. С другой стороны, лидеры группы или ассоциации могут внушать страх или недоверие. Перед вами проблема: если действовать в обход лидера, он может проявить враждебность, что подорвет организационные усилия. Если привлечь лидера, работники могут отвернуться от вас. Простого ответа на этот вопрос нет. Нужно предвидеть такой поворот дела и быть готовым изменить стратегию.

Иногда приходится обзаводиться контактами с нуля, вступая в общение с работником или группой работников без всякого представления. В этом случае прежде, чем выбрать предмет для общения, необходимо сначала понаблюдать за группой или ситуацией.

Нужно создавать мотивацию среди контактных лиц. Согласуйте с ними выполняемые задачи – например, привлечение новых контактных лиц к моменту очередного обсуждения или сбор и обмен информацией.

СОВЕТ: Назначьте (или возьмите с собой) кого-либо из тех, кто входит в группу вербуемых работников или имеет одинаковое происхождение. Он/она сможет лучше понять и передать им то, что нужно сказать, и с большей вероятностью заслужит их доверие. Например, женщинам проще привлекать других женщин; работникам-мигрантам – других мигрантов, особенно из своей страны, и т.д. Также важно разговаривать на языке работников. Эта стратегия называется «ВЕРБОВКА СЕБЕ ПОДОБНЫХ».

Где и когда

Часто лучше провести первый разговор с контактными лицами вне их рабочего места. Хорошей отправной точкой может быть неформальная встреча в культурном центре, церковном приходе, учебном центре или ином подобном месте. Можно посетить их на дому или пригласить к себе домой или на работу.

Необходимо оценить, насколько работники опасаются действий со стороны властей, преступников, работодателей или родственников. Возможно, целесообразнее встречаться с контактными лицами втайне и привлекать новых членов неторопливо и осторожно.

Если новых членов можно привлекать открыто, определите место для встречи; приходите на встречу с группами или отдельными людьми на их рабочем месте во время перерыва в работе или снижения нагрузки.

Что говорить

Вот пример того, в каком направлении можно вести разговор с новым контактным лицом или группой.

1. После приветствия представьтесь, подчеркнув свою «должность».
2. *Вкратце* объясните, откуда вы. Скажите, что вы пришли рассказать о целях своей организации и помощи, которую она может оказать.
3. Если работник/контактное лицо откажется от общения, следует попытаться аккуратно вызвать его на разговор. Если это не поможет, нужно вовремя поблагодарить за уделенное время и уйти. Возможно, не все потеряно и вам удастся привлечь его позже!
4. Если согласие получено, вначале вкратце расскажите о своей организации:
   Что это за организация.
   Каковы ее цели.

Кто является ее членами.
Где она действует.
Как она управляется – кто ее лидеры, демократический принцип ее работы.

5. Объясните, зачем работникам нужна организация:
   Для объединения, солидарности и влияния.
   Для *коллективного* решения проблем и требований.
   Для поддержки в трудные времена.

6. Покажите, как это действует на практике. Приведите примеры:
   Как можно решить проблему, важную для этой группы.
   Успехи и достижения вашей организации.
   Успехи и достижения подобных организаций.

7. Узнайте, какие вопросы или проблемы волнуют группу, и уделите время на то, чтобы выслушать и ответить.

8. Пригласите вступить в организацию, если это целесообразно.

9. Договоритесь о продолжении разговора.

10. Сообщите свои координаты и узнайте координаты работника/группы.

11. Раздайте листовки или бюллетени.

Как говорить

Что делать:

- СЛУШАТЬ.
- Вести себя дружелюбно, но профессионально.
- Быть уважительным и спокойным.
- Говорить кратко, ясно и по делу. Избегать лишних подробностей.
- Позволять работнику участвовать в разговоре, высказывать реакцию и задавать вопросы. Уважать знание и опыт работников.
- Выслушивать реакцию и вопросы и отвечать как можно полнее.
- Выделить достаточно времени и избегать торопливости.
- Дать работнику почувствовать важность его проблем для вас.
- Проявлять осведомленность, но избегать высокомерия.

Что не нужно говорить (распространенные ошибки)

Чего не делать:

- Не обещать невозможное.
- Не преувеличивать достижения организации.
- Не лукавить.
- Не допускать пропуска уже намеченного собрания.
- Не игнорировать и не отметать проблемы работников.
- Не показывать себя всезнающим или высокомерным.
- Не угрожать.
- Не выходить из себя.
- Не проявлять нетерпение.
- Не допускать противоречивые или унизительные жесты.
- Не допускать унизительные для противоположного пола замечания, домогательства или неравное обращение с женщинами.
- Не говорить в покровительственном тоне, не делить на «своих и чужих».

Работники будут по-разному реагировать на ваш подход. Их реакция может быть как предсказуемой, так и неожиданной. Для того, чтобы быть готовым, подумайте, как вы будете вести себя в нижеуказанных случаях.

Опыт:
Возможная реакция работников (1)

Агрессивно настроенные
«Убирайся отсюда. Мы не хотим слушать про профсоюзы. Это бесполезные организации. Они берут деньги, обещая помочь, но вместо этого лгут и обкрадывают нас. Убирайся и не вздумай появляться снова – голову оторвем».

Безразличные
«Мне некогда разговаривать».
«Объединения меня не интересуют».
«Я работаю только для своих детей».
«Спасибо, не надо».

Непонимающие
«Чем мне может помочь профсоюз? Мне нет смысла вступать в организацию. Спасибо, я могу позаботиться о себе сам».
«У меня хороший шеф. Если я будут работать хорошо, он повысит меня в должности».

Разочаровавшиеся
«Когда нас лишили работы в «Лоусон Бразерс», профсоюз помог руководству избавиться от нас. Затем организаторы исчезли. От профсоюзов одни неприятности. Отстаньте от нас».

Цинично настроенные
«На кого вы работаете? На политиков и их друзей – это же все знают. Вы хотите использовать нас. Вы приходите вербовать всех торговцев каждый раз перед выборами. Кормите нас обещаниями, а после кидаете».

Запуганные
«Уходите, а то мой шеф увидит».
«Муж не разрешает мне вступать в профсоюз».
«От профсоюзов одни неприятности. Если мы вступим, полиция затаскает нас».
«Я боюсь ввязываться в политику. Не приходите сюда больше».
«Я не хочу приключений на свою голову. Я просто хочу работать».

Скрытая форма отказа
«Оставьте мне форму, я пришлю ее вам». «Я приду на митинг в следующий раз».
«Я тороплюсь, встретимся в следующий раз».

Опыт:
Возможная реакция работников (2)

Домашний работник
«Работу найти тяжело. Если работодатель узнает, что я вступила в профсоюз, меня уволят. А мне нужно кормить детей».

Домашний работник-мигрант
«Если я потеряю работу, меня отправят назад в Индонезию. Мне нельзя менять работодателя».

Уличная торговка
«У меня нет времени на участие в организации. Я живу далеко. Работаю целый день, а потом надо готовить еду, убираться, смотреть за детьми».

Сборщик мусора
«Я работаю на себя и свою семью. Я могу заработать больше сам по себе. Мне не нужна никакая организация».

Владелец/водитель такси
«Здесь мы и так являемся членами ассоциации Чена. Мы платим ему каждый месяц за то, что он защищает нас от полиции».

Уличный парикмахер-мигрант
«Мы не можем вступить в вашу организацию. Местные не хотят работать с нами. Если мы начнем предъявлять свои требования, они выгонят или побьют нас».

Общие проблемы и опасения работников

Будьте готовы к вопросам, приведенным ниже, постарайтесь ответить на них, заранее подготовьте ответы. Не бойтесь признаться, что ответа у вас нет или что нет однозначного или правильного ответа. Не нужно уклоняться или лукавить. Иногда можно спросить у работника, что он думает, и развить дискуссию на этой основе.

- Зачем мне вступать в организацию?
- Что может организация сделать для меня?
- Как вы можете решить мои проблемы?
- Вот моя проблема – вы можете решить ее?
- Что такое вы можете сделать, чего я не могу?
- Как можно помочь мне больше зарабатывать/продавать/побеждать конкурентов?

- Сколько это мне будет стоить?
- Зачем мне платить взносы?
- На что пойдут мои деньги?
- Как я узнаю, что вы не украдете и не растратите их?
- Где найти время на участие в организации?
- Кто лидеры? Почему я должен доверять им?

5 этап: Организационное собрание

Вам придется проводить много собраний – сначала с одним-двумя работниками, а затем – с ядром группы, которая поможет вам привлечь других. В идеале такие собрания лучше проводить в составе более многочисленной группы для того, чтобы:

- Рассказать об организации.
- Обсудить проблемы и опасения.
- Рассмотреть возможные решения и роли организации.
- Поделиться опытом других работников-неформалов.
- Запланировать обсуждение проблемы.
- Отчитаться об успехах.
- Отчитаться о ходе работы.
- Проработать участие работников и лидеров в процессе вербовки.

Как провести успешное организационное собрание

Накануне собрания

- Вместе с контактными лицами выберите лучшее место и время для собрания.
- Заранее сообщите работникам о собрании, вкратце указав его цель и длительность.
- Выберите лучший способ доведения этих сведений до работников.
- Определитесь с тем, чего вы добиваетесь от собрания, составьте интересную и реалистичную повестку дня, по возможности заранее распространите ее.
- Выберите тех, кто будет председательствовать на собрании, вести протокол и выступать по различным вопросам.
- Выделите время для вопросов и обсуждения.
- Подготовьте материалы для использования или раздачи на собрании.

Во время собрания

- Расскажите о цели собрания и пунктах повестки дня.
- Строго следите за ходом собрания, чтобы успеть рассмотреть все вопросы, сделать выводы и вовремя закончить собрание.

- Ведите собрание демократично, чтобы были услышаны мнения всех, особенно работников-женщин.
- Подведите итог решениям и договоритесь о дальнейших действиях.
- Ведите протокол собрания и убедитесь в его правильности.

Если собрание провести невозможно…

«Работники, как правило, являются индивидуалистами, у них практически нет времени для групповых собраний. Дело в том, что при посещении собраний вне места работы они теряют дневной заработок»

(Фрэнсис К. Овуса, КПС Ганы, Малави, май 2006 г.)

«Работников интересуют не собрания, а деньги»

(Ламек Кашива, Генеральный секретарь Альянса объединений неформального сектора Замбии, Малави, май 2006 г.)

Собрание – самое мощное средство коммуникации для демократических организаций трудящихся. Но работникам-неформалам зачастую трудно посещать собрания. Для тех, кто работает самостоятельно, затраты времени на собрания означают потери рабочего времени и заработка. Другие не могут посещать собрания из-за своего рабочего графика. Для женщин, работающих в неформальном секторе, могут быть и другие препятствия – уход за детьми, работа по дому, страх за себя, культурно-религиозные нормы и т.д.

Если встречу с работниками нельзя провести в форме собрания, нужно искать другие пути. Доводить информацию и получать реакцию на нее в индивидуальном порядке – чрезвычайно непростая задача, требующая ресурсов и воображения. Ниже приводятся некоторые рекомендации:

- Мобилизовать группы добровольцев для посещения работников на дому.
- Распространять информацию по «сарафанному радио» или через неформальные средства связи.
- Посещать работников в местах их общения друг с другом.
- По возможности регулярно рассылать СМС на мобильные телефоны.
- Создать сеть «лидеров» в местах проживания/работы для передачи сообщений работникам и получения ответов от них.
- Регулярно расклеивать информационные листовки.

Опыт:
Комплексный подход

SEWA вербует работников-женщин по месту жительства

Айша-бен Машрат Патан – член Ассоциации самозанятых женщин (SEWA). Она живет среди «трущоб» города Ахмедабад. Это район с грязными улицами, кишащими людьми и животными. Пока мужчины и старики лежат на солнце на деревянных настилах, женщины трудятся в домах, занимаясь неоплачиваемой домашней работой и различными надомными работами, такими как шитье, вышивание, изготовление благовонных палочек и биди (сигарет), приготовление пищи на продажу.

Айша-бен занимается по поручению SEWA медицинской помощью членам-жителям своего района. Большинство дней она проводит в разъездах и хорошо знает свою клиентуру: кому нужно позвонить, по какому поводу, кто может требовать внимания. Женщины подходят к ней, как только увидят ее. Она дает врачебные рекомендации, распространяет лекарства, помогает членам получить медицинскую страховку.

Айша-бен – организатор; ее работа выходит далеко за рамки медицины. По поручению SEWA она занимается организацией, вербовкой, медицинским страхованием, и является доверенным лицом по оказанию помощи женщинам. Будучи глазами и ушами SEWA, она, в свою очередь, распространяет информацию о профсоюзе среди членов и потенциальных членов.

Помимо повседневных обязанностей, Айша-бен проводит регулярные занятия по пропаганде здорового образа жизни в различных районах. Собираясь вокруг нее, женщины и дети узнаю о различных аспектах здоровья, таких как здоровое питание, репродуктивная система и половое здоровье. При этом она, разумеется, знакомит их с профсоюзом.

Женщины в ее районе живут бедно; у них нет денег на путешествия или отдых от своей работы, а в ряде случаев им даже не разрешается уезжать из дома или близлежащей местности. Через систему SEWA женщины получают доступ к базовому здравоохранению, которое в противном случае осталось бы недоступным для них. Они ощущают на себе практические выгоды от членства в профсоюзе и при этом одновременно получают информацию о его деятельности.

Айша-бен входит в состав руководства медицинского кооператива SEWA. Она является одним из руководителей профсоюза, от которого зависит его формирования на демократической основе. Как житель своего района она участвует в комплексной организационной программе, включающей в себя оказание базовых услуг, развитие профсоюза и формирование женского движения в том месте, где оно срочно необходимо.

Крис Боннер. Размышления после программы активного диалога, Ахмедабад, Индия, 2005 г.

4. Привлечение неформальных работников-женщин

Проблемы

При попытке организации работников-женщин может возникнуть целый ряд препятствий, что требует особого учета таких обстоятельств женщин, как культурно-социальные нормы и организационный опыт. Препятствиями для привлечения работников-женщин являются:

Время У женщин нет времени на посещение собраний и организационную деятельность в связи с работой на дому и уходом за детьми. Мужчины в этих делах редко участвуют на равных!

Традиционное отношение Мужья/партнеры могут препятствовать вступлению женщин в профсоюз или участию в его деятельности.

Религия и культура Они могут ограничивать свободу женщин в отношении выхода из дома/близлежащей территории или взаимодействия с мужчинами.

Доверие Отсутствие доверия может препятствовать вступлению женщин в профсоюз или участию в его деятельности.

Страх Женщины могут опасаться потерять источник существования из-за активного участия в профсоюзе; испытывать страх перед своими мужьями или общиной; бояться за свою безопасность.

Что делать

- Изучить обстоятельства женщин – культурно-религиозные нормы, характер и график работы, организационный опыт.
- Работать через человека, которому доверяют и который входит в круг общения этих женщин. В большинстве случаев это должна быть женщина.
- Заручиться поддержкой уважаемых и влиятельных лидеров-мужчин. Это может укрепить доверие женщин и оказать помощь в преодолении сопротивления несговорчивых мужей/партнеров.
- Работать неторопливо и аккуратно. Объясняться на понятном языке. Слушать! Позволять женщинам говорить за себя и делать собственные выводы.
- Объяснять практические выгоды от членства в профсоюзе. Убеждать на конкретных примерах с участием других женщин.
- Найти способы собрать женщин в удобном для них месте. Это может быть уже существующее место собрания; место работы; место жительства (в отсутствие их мужей – если вы тоже женщина!). Это должно быть такое место, где их не пугает перспектива быть увиденными в компании организатора.
- Найти подходящее время для обсуждения – при необходимости, в присутствии детей. Обеспечить наличие удобств.
- Сделать обсуждение кратким и целенаправленным.
- Работать, по возможности, с группами женщин, чтобы укреплять их доверие за счет взаимной поддержки.
- Демонстрировать уважение к религии, культуре, языку.
- Поощрять организационную активность женщин. Совместно определять круг задач и назначать ответственных.
- На организационных собраниях с участием обоих полов давать возможность для обсуждения проблем женщин; поощрять их выступления; уважать их мнение и учитывать его наравне с мнением мужчин.

Чего не делать

- Не вступать в интимные отношения, не допускать домогательства.
- Не подвергать женщин опасности, преждевременно раскрывая их заинтересованность в профсоюзе.
- Не задерживать их, подвергая опасностям движения по улицам или прихода домой в поздний час.
- Не разговаривать свысока или в покровительственном тоне.
- Не проявлять нетерпение, если женщины долго говорят или не торопятся вступить в профсоюз.
- Не игнорировать женщин, их мнение, проблемы на организационных собраниях с участием обоих полов.

5. Дальнейшие действия

Крайне важно сохранять связь с новыми членами. Убедить их вступить в профсоюз, а потом предоставить самим себе, не принесет никакой пользы. Регулярно навещайте их, проводите собрания, узнавайте их проблемы и помогайте решать. Обеспечивайте их информацией при помощи листовок и бюллетеней и/или посредством выбираемых представителей и активистов. Официально введите новых членов в состав профсоюза или создайте структуры с их участием, если ваша организация новая. Это означает проведение выборов руководства и представителей. Организуйте официальные или неформальные учебные занятия. Учитесь на собственном опыте и разрабатывайте свои подходы к вербовке и созданию объединений работников-неформалов. Привлекайте новых членов путем эффективного решения волнующих их проблем.

Опыт:
Разработка собственного подхода

КПС Ганы: стандартный подход к объединению работников неформального сектора

1. Анализ

Сбор и анализ информации о типах работников, которые интересуют профсоюз, и о местах их присутствия

2. Контакты

Налаживать контакты с лидерами интересующих групп. В зависимости от ситуации вначале может потребоваться наладить связь с контактными лицами внутри групп, объединений или сообществ, через которых затем будет осуществляться связь с остальными. С некоторыми из контактных лиц связь, возможно, должна быть налажена до того, как начнется очередной этап.

3. Собрания

Проводить собрания для обсуждения нужд и проблем участников и поиск решений совместно с ними. Важно давать им возможность самим находить решения.

4. Агитация профсоюзной жизни среди работников-неформалов

Провести учебную программу или семинар, обеспечить информацию о профсоюзе, в частности, о важности и выгодах членства в профсоюзе. Осведомить членов об ответственности по уплате взносов. Организаторы от профсоюза должны также учитывать ожидания тех, кто вступает в профсоюз.

5. Прием (работников-неформалов) в профсоюз

В случае согласия с принципом профсоюзной жизни нужно провести выборы для назначения должностных лиц и заполнить членские карточки. Затем внести фамилии в базу данных союза и, по возможности, выдать членские билеты. Предложить лидерам соответствующее обучение для того, чтобы они были в состоянии решить проблемы, связанные с руководящими функциями, и привлекать в профсоюз новых членов.

Также важно создать внутри профсоюза структуру для вступивших работников-неформалов для того, чтобы включить их в профсоюзную жизнь.

6. Периодическое взаимодействие (с работниками-неформалами)

Осуществлять периодические контакты посредством семинаров и собраний, привлекать их к участию в обычной профсоюзной деятельности (например, в проведении праздника Первого мая). Необходимо наладить постоянное взаимодействие между Ответственным за работу с неформальным сектором, контактными лицами в группе и самими работниками-неформалами.

(КПС Ганы, Руководство по стандартному подходу)

Учебные мероприятия

Мероприятие 1: План вербовки

Цель

Укрепить навыки планирования вербовки.

Задание

Работа в группах:

1. Составить перечень основных проблем, осложняющих вербовку работников в вашей отрасли/районе.

2. Учитывая эти основные проблемы, разработать стратегию и план вербовки. Стратегия и план должны, как минимум, включать в себя:

Планируемые задачи
- целевая группа и приоритеты
- с указанием сроков

Методику налаживания контактов
- сроки и места
- средства связи
- особые способы вербовки женщин (если требуется)

Практические указания
- кто, когда и что будет делать

3. Составьте план в виде раскладной схемы и подготовьтесь к тому, чтобы выступить с ним перед другими группами.

Учебные мероприятия

Мероприятие 2: Реакция различных работников

Цель

Помочь в преодолении реакции различных привлекаемых работников.

Задание

Работа в парах или небольших группах:

1. Вернитесь к разделу **Опыт: возможная реакция работников (1)** на стр. 19.

2. Как преодолеть эти ситуации? Найдите лучший подход для каждого случая.

3. Выступите перед другими группами и сравните ваши идеи.

Литература и источники

Chen, Martha Alter, Renana Jhabvala, Ravi Kanbur, Nidhi Mirani, Karl Osner and Carol Richards, eds. 2005. Membership Based Organizations of the Poor: Reflections After an Exposure and Dialogue Program with SEWA in Gujarat , India , January 2005, http://www.wiego.org/papers/2005/unifem/13_MBOP_EDP_Compendium_Jan05.pdf

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

Devenish. A and Skinner C, SEWU and Sikhula Sonke. Tips On Organising Informal Workers, SALB, July/August 2007.

Ghana TUC, Standard Approach Manual for Organising Workers within the Informal Economy.

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

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

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

IRENE and IUF, 2008, Respect and Rights: Protection for Domestic/ Household Workers! Report on the international conference held in Amsterdam, 8-10 November 2006. www.domesticworkersrights.org

Lund, Francie and Jillian Nicholson. 2006. Tools for Advocacy: Social Protection for Informal Workers. Cambridge: WIEGO and Homenet Thailand. http://www.wiego.org/publications/Tools_For_Advocacy.pdf

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

Сайты в Интернете

www.wiego.org
www.ituc-csi.org
www.sewa.org
www.sewaacademy.org
www.streetnet.org.za
www.homenetsouthasia.org
www.homenetseasia.org
www.ilo.org
www.ifwea.org
www.cawinfo.org
www.global-labour.org
www.ditsela.org.za
www.domesticworkersrights.org

Источники материалов

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

ПРИМЕЧАНИЯ

ПРИМЕЧАНИЯ