

организм,
организин
г!



Профсоюз – это коллективное действие!





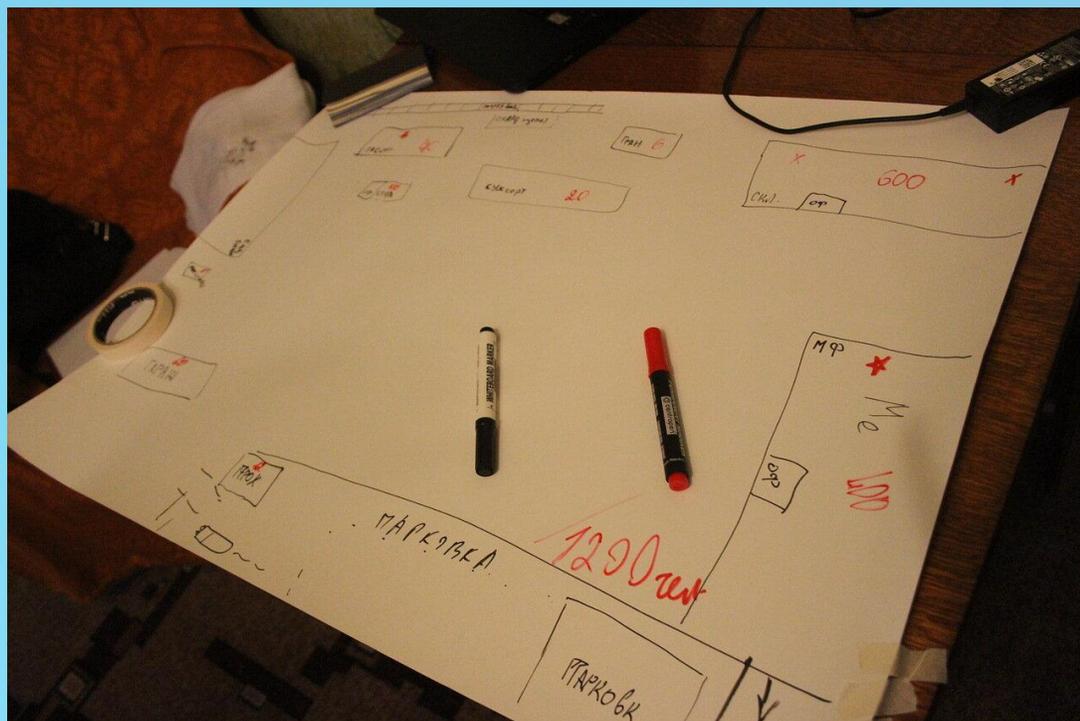
**Организин
Г – ЭТО**

**техника
вовлечения
работников
в
профсоюз**



Органайзинг – это план победы

Сначала органайзер и лидеры профсоюза планируют решение проблем на рабочем месте



Затем проблемы разрешаются путем переговоров и коллективных действий через заключение соглашения



Органайзер - ключевой игрок органайзинговой кампании

Органайзер ищет, обучает и поддерживает профсоюзных лидеров



Лидеры организуют рабочих и развивают свой профсоюз



Профсоюз на «Икеа Индастри Тихвин»

Всего 1200 работников и
шесть месяцев работы.

1. 600 разговоров один на один
2. 50 вторичных встреч
3. Выявлено три лидера

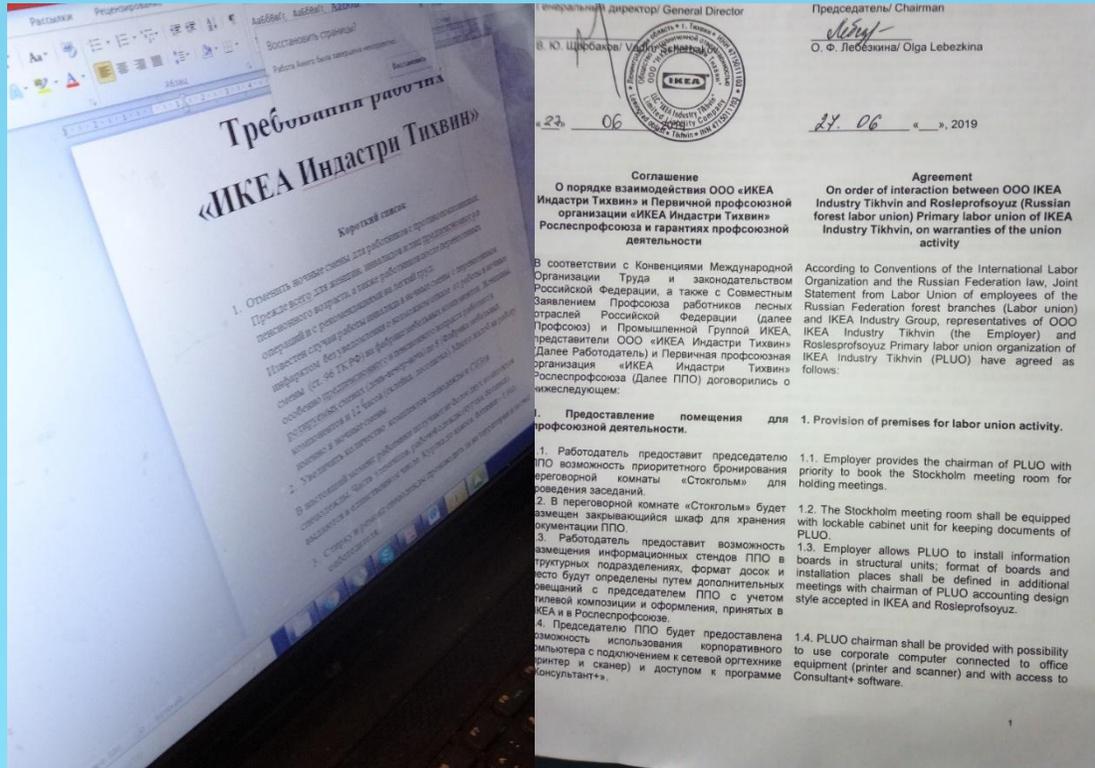
Учреждена новая первичная
профсоюзная организация



Органайзинг – это поиск проблем и решение проблем силами самих работников

Сначала ты выясняешь, именно хочешь добиться работник

И только потом предлагаешь ему быть частью профсоюза



Органайзинг – в центре внимания профсоюза!

На X Съезде ФНПР
достижения
органайзинга были
оценены по
достоинству!



Первый блок

МОТИВАЦИЯ ПРОФСОЮЗНОГО ЧЛЕНСТВА

Органайзинг в Тутаеве. 11 лет назад.



Форд - Школа организаци



Зим - фев 2011г - II.

Датум	Датум	Детални описи на посещението
07.02.11	8.10-8.20	Детални описи на посещението. Записи на посещението и описи на сметки от некавалитет.
+1	10.30-10.40	"Либри дот" (Фокус). Беше 4 часа с време за дискусија. Семинарско поставување на вистоките.
+1	8.10-8.20	Детални описи на посещението. Записи на посещението и описи на сметки от некавалитет.
?0	10.50-10.40	Детални описи на посещението. Записи на посещението и описи на сметки от некавалитет.
?0	12.10-12.40	Детални описи на посещението. Записи на посещението и описи на сметки от некавалитет.
?0	15.02.10 10.30-10.40	Детални описи на посещението. Записи на посещението и описи на сметки от некавалитет.
+1	14.10-15.10	"Либри дот" (Фокус). Две часа со време за дискусија.
+1	28.02.11 8.20-8.30	Детални описи на посещението. Записи на посещението и описи на сметки от некавалитет.

Учество: 4 чел за 4 год

Обучени учесници

39 чел. за 22 год

"Зимна остана" завршена.

Профсоюз и потребности работника



Практическое задание

Работа с ватманом



Работа в группе

- Начертите пирамиду Маслоу
- Определите, какие потребности может удовлетворить работник с помощью профсоюза?
- Например, потребность во сне во многом определяются удобным графиком.

Второй блок

Карта предприятия

СОСТАВЛЕНИЕ КАРТЫ СОЦИАЛЬНЫХ СВЯЗЕЙ РАБОТНИКОВ

ВМЕСТЕ
РАБОТАЮТ:
УЧАСТОК, СМЕНА,
ЦЕХ

ЖИВУТ В
ОДНОМ
РАЙОНЕ

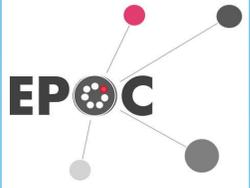
ИМЕЮТ
ОДНИ И ТЕ
ЖЕ
ПРОБЛЕМЫ
НА
РАБОЧИХ
МЕСТАХ

ВМЕСТЕ
ПРОВОДЯТ
ПЕРЕРЫВ,
ВМЕСТЕ
ОБЕДАЮТ

ВМЕСТЕ
ВЫХОДЯТ
ПОКУРИТЬ

ИГРАЮТ /
ВМЕСТЕ
СМОТРЯТ
СПОРТИВНЫЕ
ПРОГРАММЫ

ОБЩАЮТСЯ
ДРУГ С
ДРУГОМ
ВНЕ
РАБОТЫ



НАЧНИ СОСТАВЛЕНИЕ КАРТЫ СОЦИАЛЬНЫХ СВЯЗЕЙ РАБОТНИКОВ

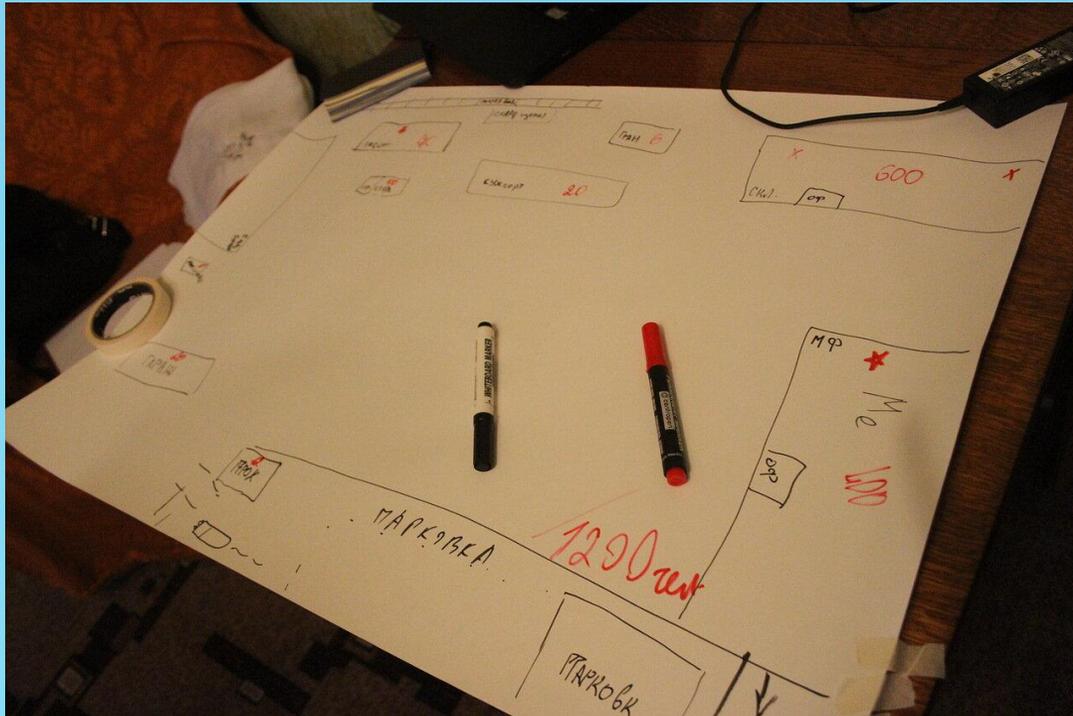


РАНЖИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ



Практическое задание

Работа с ватманом



Работа в группе

- Составьте карту цеха/участка
- Определите число работников
- Отметьте их расположение на месте
- Ранжируйте работников

Третий блок

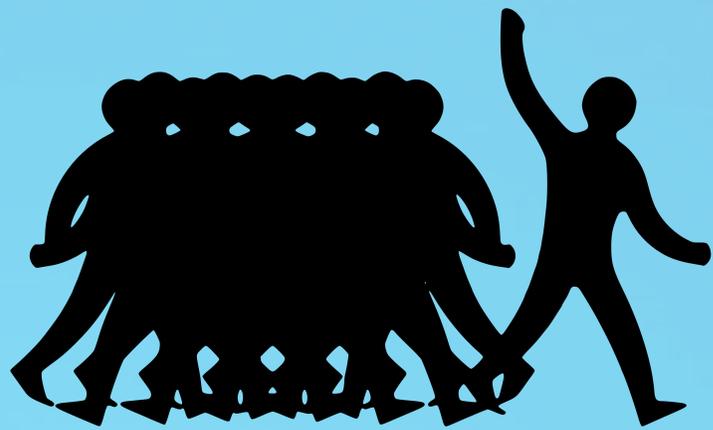
Разговор с работником

Органайзинг – это разговор один на один



Метод четырех вопросов

- 1. В чем проблема на работе?*
- 2. Как пробовали решить проблему?*
- 3. Если бы был сильный профсоюз, Вы бы решили эту проблему?*
- 4. Как сделать профсоюз сильным?*



**«ЛУЧШИЙ СПОСОБ
РАСПОЗНАТЬ ЛИДЕРА – ЭТО
ОПРЕДЕЛИТЬ, ЕСТЬ ЛИ У
НЕГО СТОРОННИКИ»**

Маршалл Ганц

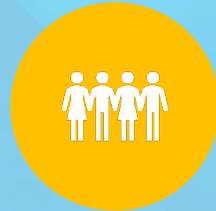
ПОИСК НЕФОРМАЛЬНЫХ ЛИДЕРОВ



КТО ГОВОРIT О
ТРУДОВЫХ
ПРОБЛЕМАХ?



КТО
ОРГАНИЗУЕТ
ОБЩЕСТВЕННЫ
Е
МЕРОПРИЯТИЯ?



КТО ВОВЛЕЧЕН В
ЖИЗНЬ
МЕСТНОГО
СООБЩЕСТВА?



КОГО УВАЖАЮТ
РАБОТНИКИ?



КОГО УВАЖАЮТ
В ИХ
СООБЩЕСТВЕ?



КТО ПОНИМАЕТ,
ЧТО ТАКОЕ
ПРОФСОЮЗНОЕ
ДВИЖЕНИЕ?



**КОГО РЕКОМЕНДУЮТ КОЛЛЕГИ
ПО РАБОТЕ?**

**КОГО БЫ ВЫ РЕКОМЕНДОВАЛИ,
ЕСЛИ БЫ.... ?**

ЦЕЛИ ПЕРВОГО КОНТАКТА 5 МИНУТ

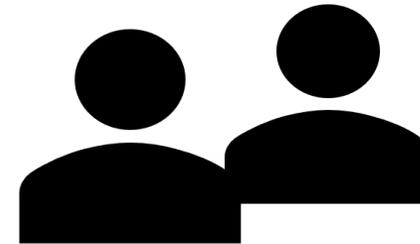
Познакомьтесь с людьми, чтобы завязать отношения. Выясните, кто они, откуда родом, чем занимались раньше, сколько работают в компании и т.д.

ПОЛУЧИТЬ
КОНТАКТНУЮ
ИНФОРМАЦИ
Ю

ВЫЯВИТЬ
ПРОБЛЕМЫ
И ВОПРОСЫ

ОПРЕДЕЛИТЬ
ПОТЕНЦИАЛЬН
ЫХ ЛИДЕРОВ

ПОКАЗАТЬ,
КАКОЕ
ОТНОШЕНИЕ
ИМЕЮТ
ПРОФСОЮЗЫ К
ПРОБЛЕМАМ
РАБОТНИКОВ



РАССКАЗАТЬ
О
ВОЗМОЖНОСТ
ЯХ
КОЛЛЕКТИВНО
ГО ДЕЙСТВИЯ

УЗНАТЬ
БОЛЬШЕ О
РАБОЧЕМ
МЕСТЕ

СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД К ПРОВЕДЕНИЮ ВСТРЕЧ С РАБОТНИКАМИ

ДЕДУКТИВНЫЙ МЕТОД – процесс логического вывода на основе перехода от общего положения к частному.



5 МИНУТ

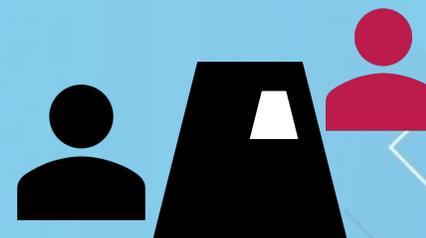
Встреча один на один как минимум с 60% от общего числа работников

15 МИНУТ

Пообщаться с максимально возможным количеством людей (встречи один на один, или с двумя людьми) чтобы собрать больше информации, выявить лидеров и присмотреться к ним.

1 ЧАС

Индивидуальная встреча с каждым потенциальным лидером.



ЗАДАНИЕ 1-2-1

Сначала

Обсудите и составьте план 5-минутной личной встречи (один на один) для себя или для вашего органайзера.

Сделайте поминутную разбивку плана. Запишите некоторые ключевые фразы, которые вы или ваши органайзеры будете использовать при встрече.

15 минут

Поупражняйтесь в парах

- Разыграйте сценку беседы с работником по составленному плану.

• 15 минут



Домашнее задание

Составьте график обхода работников

- Срок – неделя.
- Запланируйте дату, время, место беседы
- Оставьте место для итогов беседы
- И отдельно графу для вступивших!

эпв - фев 2011г - II.

Дата	Данно	Дружаро дна посещений
07.02.11 8.10-8.20	Дружаро	Загитов мн ¹ (Фотус) и другие по телефону в офисе на Дружаро где находится здание и др. из телефон сметки отключены.
+1	10.10-10.40	«Левый дом» (Фотус). Беседа 4 человека с кон- сультацией. Встретились в субботу дома.
+1	8.10-8.20	«Фотус» Фотусов о работе з/п и получении пропусков по III смете. Если есть возможность
?0	10.10-10.40	«Загитов мн ¹ (Фотус) - беседа с мн ¹ в офисе все ли составлено. «Коллектив» - Фотусов Фотус нет сметы на Фотус мн ¹ как мн ¹ там, мн ¹
?0	12.10-12.40	«Левый дом» (Фотус, Мухомов) Уточнение о работе Фотусов, Фотусовые по телефону. «Левый дом» (Фотус) Фотусов мн ¹ и мн ¹ по ре. Фотусовые Фотусовые Фотусовые Фотусовые Фотусовые Фотусовые Фотусовые
?0	15.02.10 10.10-10.40	«Левый дом» (Фотус) беседа в офисе Фотусовые по телефону Фотусовые
+1	14.10-15.10	«Левый дом» (Фотус) беседа в офисе Фотусовые (Фотусовые Фотусовые).
+1	18.02.11 8.10-8.20	Левый дом - 2 (Фотус) Фотусовые (Фотусовые) по теле- фону Фотусовые. Мн ¹ из Фотусовых Фотусовых Фотусовых
Итого:		4 чел за 4 дня
Общий итог		39 чел. за 22 дня
		«Зимняя охота» завершена.

Четвертый блок

Поиск проблемы

ПРОБЛЕМЫ РАБОТНИКОВ



- СТРЕСС
- СЛОМАВШАЯСЯ МАШИНА
- НЕРАБОТАЮЩИЙ ТУАЛЕТ
- НЕДОСТАТОК
МИКРОВОЛНОВОК
- ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

ПО МНЕНИЮ КРУПНОГО БИЗНЕСА, РАБОТНИКИ СОЗДАЮТ ПРОФСОЮЗ ПО СЛЕДУЮЩИМ ПРИЧИНАМ:

«ЗАКРЫТЫЕ»
ОТКРЫТЫЕ ДВЕРИ

ЖЕСТКИЙ
МЕНЕДЖМЕНТ

НЕСООТВЕТСТВУЮЩА
Я ПОЛИТИКА

НЕСООТВЕТСТВУЮЩЕ
Е УПРАВЛЕНИЕ

СКВЕРНОСЛОВИЕ,
САЛЬНЫЕ ШУТКИ,
СПЛЕТНИ

НЕСООТВЕТСТВУЮЩА
Я ФОРМА ОДЕЖДЫ

НЕДОСТАТОЧНОЕ
ВНИМАНИЕ К
ДОСТИЖЕНИЯМ
(НАПРИМЕР, К
ЮБИЛЕЙНЫМ ДАТАМ)

ЗАПОЗДАЛАЯ ОЦЕНКА

ЗАСТАВЛЯЮТ ИЛИ
ПРОСЯТ «РАБОТАТЬ В
НЕРАБОЧЕЕ ВРЕМЯ»

ВАКАНСИИ
ЗАПОЛНЯЮТСЯ БЕЗ
ПРЕДВАРИТЕЛЬНОГО
УВЕДОМЛЕНИЯ О НИХ

УНИЗИТЕЛЬНЫЕ
ЗАМЕЧАНИЯ
РУКОВОДСТВА

НЕДОСТАТОК
УВАЖЕНИЯ К
ЛИЧНОСТИ

ОТСУТСТВИЕ
ПОДГОТОВКИ ИЛИ
ПОНИМАНИЯ
ДОЛЖНОСТНЫХ
ФУНКЦИЙ (РЕЗУЛЬТАТ:
ОЩУЩЕНИЕ
НЕАДЕКВАТНОСТИ)

ГРАФИК РАБОТЫ
ИЗМЕНЕН ИЛИ НЕ
ОПУБЛИКОВАН ЗА 3
НЕДЕЛИ

ПРЕНЕБРЕЖЕНИЕ
БЕЗОПАСНОСТЬЮ

ФАВОРИТИЗМ

НЕСВОЕВРЕМЕННОЕ
РЕАГИРОВАНИЕ
РУКОВОДСТВА

НЕРЕАЛИСТИЧНЫЕ
СРОКИ ВЫПОЛНЕНИЯ
РАБОТ

НЕДОСТАТОК
ПЕРСОНАЛА

НЕСПРАВЕДЛИВОЕ
РАСПРЕДЕЛЕНИЕ
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

РУКОВОДСТВО
ПРЕНЕБРЕГАЕТ
ВЕЧЕРНЕЙ И ТРЕТЬЕЙ
СМЕНАМИ

НЕ РАССЛЕДУЮТСЯ
ЖАЛОБЫ НА СЛУЧАИ
СЕКСУАЛЬНЫХ
ДОМОГАТЕЛЬСТВ

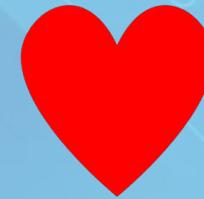
НЕКОНКУРЕНТНЫЕ
ЗАРПЛАТЫ

ГРЯЗНЫЕ КОМНАТЫ
ОТДЫХА ИЛИ МЕСТА
ДЛЯ ПЕРЕРЫВА

РАСПРОСТРАНЕН
НАЯ



ЧУВСТВИТЕЛЬНАЯ



РАЗРЕШАЕМАЯ



ОЧЕВИДНАЯ
(символическая)



ЗАДАНИЕ – ОЦЕНКА ПРОБЛЕМЫ

- Данное упражнение разделено на две части:

А) индивидуальное задание; Б) групповое задание

Часть А)

Самостоятельная работа. Ознакомьтесь с проблемами, выберите одну из них, которую вы могли бы наиболее эффективно использовать в вашей кампании по органайзингу. Подумайте, как вы можете решить следующие задачи:

- Как вы убедитесь в том, что работники сталкиваются с этой проблемой?
- Хотели бы вы: сделать кампанию видимой? Привлекать работников к участию в кампании?
- Как использовать эту проблему, чтобы привлечь людей в профсоюз и/или стать его активными членами?

У вас есть 20 минут.

Часть Б)

Работа в группе. Цель - совместно выбрать одну проблему и сформировать план, который будет решать следующие задачи:

- Как вы убедитесь в том, что работники сталкиваются с этой проблемой?
- Хотели бы вы: сделать кампанию видимой? Привлекать работников к участию в кампании?
- Как использовать эту проблему, чтобы привлечь людей в профсоюз и/или стать его активными членами?

Группа должна достичь общих результатов, вы не можете голосовать.

В конце упражнения группа должна будет представить свои результаты. Запишите свои идеи/комментарии на бумаге для флипчарта.

У группы есть 40 минут.

Варианты проблем работников.

- **Проблема 1**

Некоторые из ваших давних членов профсоюза имели неофициальную договоренность с начальником цеха о том, что они могут не работать в ночную смену. Эта неофициальная договоренность возникла около семи-восьми лет назад, когда компания ввела 24-часовой рабочий график. Новый начальник цеха, занимающий должность всего лишь год или около того, недавно сообщил этой группе работников, что данная договоренность не может больше действовать, поскольку она несправедлива по отношению к другим работникам и не предусмотрена в соглашении между профсоюзом и компанией. Ваши члены считают, что этот "обычай и практика" являются справедливыми, и хотят, чтобы профсоюз провел кампанию, чтобы добиться их восстановления.

- **Проблема 2**

К вам подошел нанятый через агентство украинский рабочий, который считает, что начальник несправедливо обращается с ним. Начальник «цепляется» к нему по вопросам пунктуальности.

Работник признает, что пару раз за последний месяц опаздывал на работу - но говорит, что он не единственный, а начальник «достаёт» только его, потому что он украинец; они уже несколько раз говорили обсуждали это.

Работник еще не является членом профсоюза, но готов присоединиться и поможет записать своих друзей, если профсоюз сможет решить этот вопрос.

- **Проблема 3**

К вам обратилась одна из ваших членов и сообщила вам по секрету, что она подвергается преследованиям со стороны одного из ее коллег. Она считает, что это из-за ее сексуальности.

Проблема становится настолько серьезной, что бывают дни, когда она не чувствует себя достаточно уверенно, чтобы прийти на работу, и это отражается в журнале посещаемости. Она считает, что другие работники ее отдела также могут подвергаться домогательствам со стороны этого коллеги, но она не знает точно, что они чувствуют. Она думает, что руководство знает о проблеме, но решило не вмешиваться. Она хочет положить этому конец, но не хочет, чтобы этот вопрос стал предметом обсуждения. Женщина не "выходит" на работу - и говорит, что ей будет очень неудобно, если этот вопрос будет поднят публично.

- **Проблема 4**

К вам обратилась группа работников, недовольных изменениями в графике работы. Руководство меняет график работы, уведомляя об этом только за одну неделю. Работники уже обращались по этому поводу к руководству, но ответ был таким: чтобы сохранить конкурентоспособность компании, необходимо повысить гибкость. Этот вопрос особенно актуален для работников, у которых есть дети.

- **Проблема 5**

Через 6 недель компания уведомит сотрудников о ежегодном повышении заработной платы. В течение последних 3 лет рост зарплат был ниже уровня инфляции, а в прошлом году компания снизила выплату премий – как за работу, так и новогоднюю премию.

ЗАДАНИЕ ОЦЕНКА ПРОБЛЕМЫ. РАЗДАТОЧНЫЙ МАТЕРИАЛ

ПРОБЛЕМЫ	РАСПРОСТРАНЕННАЯ	ЧУВСТВИТЕЛЬНАЯ	С ШАНСОМ НА ПОБЕДУ	ОЧЕВИДНАЯ	ДРУГИЕ КРИТЕРИИ	
					Дает работникам почувствовать свою силу	
					Вдохновляет членов профсоюза	
					Стоит усилий	
					Простая для понимания	
					Меняет управление	
					Имеет четкие временные рамки	
					Не вызывает разногласий	
					Закладывает основу для следующей кампании	
					Будет иметь общественную поддержку	
					Выстраивает профсоюзную солидарность	
					Отвечает ценностям вашего	

Пятый блок

Опросный лист

ИНСТРУМЕНТЫ ВОВЛЕЧЕНИЯ И МОБИЛИЗАЦИИ ОПРОСЫ

Полезный
инструмент:



ОРГАНАЙЗИНГ: ПРОДВИНУТЫЙ УРОВЕНЬ ИНСТРУМЕНТЫ ВОВЛЕЧЕНИЯ И МОБИЛИЗАЦИИ ОПРОСЫ



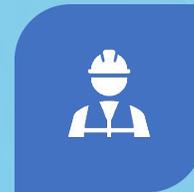
ДОЛЖЕН БЫТЬ
КРАТКИМ – НА ОДНУ
СТРАНИЦУ



ВКЛЮЧИТЕ
ИНФОРМАЦИЮ О
ТОМ, ПОЧЕМУ
ПРОВОДИТСЯ
ОПРОС И КАК БУДЕТ
ИСПОЛЬЗОВАТЬСЯ
ИНФОРМАЦИЯ



ДОЛЖЕН БЫТЬ
ПРОСТ ДЛЯ
ЗАПОЛНЕНИЯ



ДОЛЖЕН БЫТЬ
ИНТЕРЕСЕН ДЛЯ
РАБОТНИКОВ



ПОПРОСИТЕ
ОСТАВИТЬ
КОНТАКТНУЮ
ИНФОРМАЦИЮ



ОТКРЫТЫЕ/ЗАКРЫТЫЕ
ВОПРОСЫ

UNITE THE UNION

OUR UNION at SUPERDRUG



The Regional General Manager Tony Vaughan, in his letter dated 7th November 2011 said;

*"I can also confirm that outside of a **small difference in pay**, all terms and conditions for hourly paid employees are the same across both sites."*

IS THIS A **SMALL DIFFERENCE?**

Minimum Pay for Superdrug Pontefract Warehouse **£8.05 x 39hrs = £313.95**

Minimum Pay for Superdrug Dunstable Warehouse **£6.30 x 39hrs = £245.70**

Annual Difference in pay is - £3,549

*"On the rate of pay of our managers and directors **£3,549** might be a small difference but for me it is 6 months rent!"*

Dunstable warehouse Worker.



Did you know?

One of the highest paid Superdrug Director's is on **£1.377 million!**

In 2008 the highest paid director in Superdrug was paid **£193,000.**

In 2009 his pay increased to **£1,025,000 million!**

In 2010 it again increased to **£1,377,000 million!**

How much did your pay increase in this time period?

JOIN UNITE FOR JUSTICE!

For more information contact your union Organiser
Matthew Dore-Weeks on 07900160871 or Piotr Skorupski on 07810157903.

Восстановить расположение окна

Окно

2 4 6 8 10 12 14 16 18

Икеа проф

Профсоюз «ИКЕА Дыбенко»

Компания ИКЕА, помимо разрешенных законом данных, уже требует от Вас:

- «Сообщать госномер Вашего автомобиля! Зачем?
- Уведомлять о Ваших штрафах ГИБДД! Зачем?
- Согласия на видеосъемку с Вами на предприятии! Зачем?
- Предоставлять сведения о состоянии Вашего здоровья! Зачем?
- Чтобы Вы указывали свою национальность! Зачем?!»

Вы готовы к цифровому рабству?

Согласие на обработку персональных данных, обновленный формат, действующий с 01.01.2021 г.

У нас есть право на неприкосновенность личной жизни!

Ты готов сопротивляться?

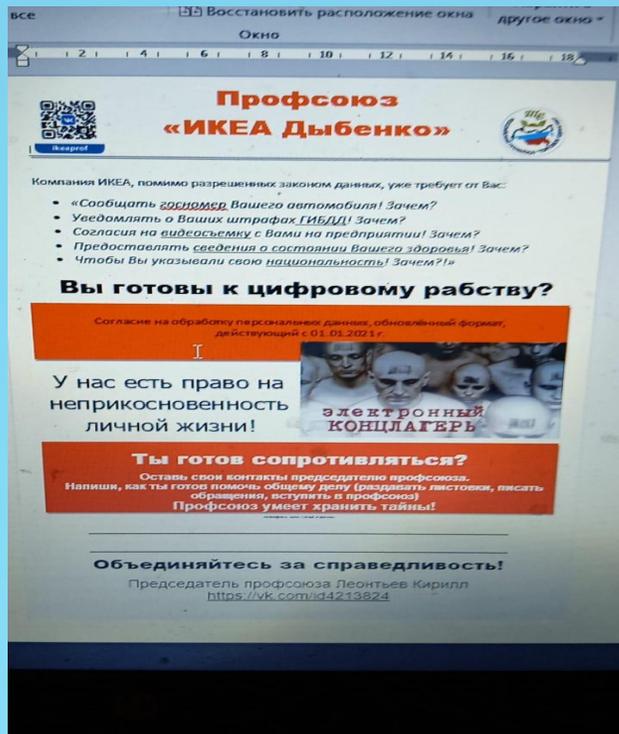
Оставь свои контакты председателю профсоюза. Напиши, как ты готов помочь общему делу (раздавать листовки, писать обращения, вступить в профсоюз) Профсоюз умеет хранить тайны!

Объединяйтесь за справедливость!

Председатель профсоюза Леонтьев Кирилл
<https://vk.com/id4213824>

Практическое задание

Работа с ватманом



Работа в группе

- Составьте макет листовки
- Сформулируйте проблему
- Подберите цитаты
- Оставьте место для фото или рисунков

Шестой блок

Коллективные действия

ОРГАНАЙЗИНГ: ПРОДВИНУТЫЙ УРОВЕНЬ ЭСКАЛАЦИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДЕЙСТВИЙ

ДЛЯ ЧЕГО НУЖНА ЭСКАЛАЦИЯ?



ДЛЯ СОЗДАНИЯ
БОЛЬШИХ
ВОЗМОЖНОСТЕЙ
ДЛЯ
РАСШИРЕНИЯ
ЧЛЕНСТВА



ДЛЯ
ПОВЫШЕНИЯ
ЗАМЕТНОСТИ
ПРОФСОЮЗА



ДЛЯ
РАСШИРЕНИЯ
ВОЗМОЖНОСТЕЙ



ДЛЯ
ВЫСТРАИВАНИЯ
КОЛЛЕКТИВНОГО
СОЗНАНИЯ



ДЛЯ СНИЖЕНИЯ
УРОВНЯ
ОЖИДАНИЙ



ДЛЯ МАССОВОГО
ОБУЧЕНИЯ

ОРГАНАЙЗИНГ: ПРОДВИНУТЫЙ УРОВЕНЬ

ЭСКАЛАЦИЯ КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДЕЙСТВИЯ



Низкий риск

- Опросы
- Информационные листки
- Дни одного цвета

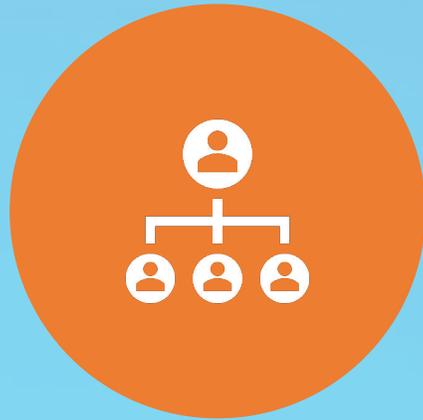
Средний риск

- Петиции
- Коллективная жалоба
- Почтовые открытки
- Значки/наклейки

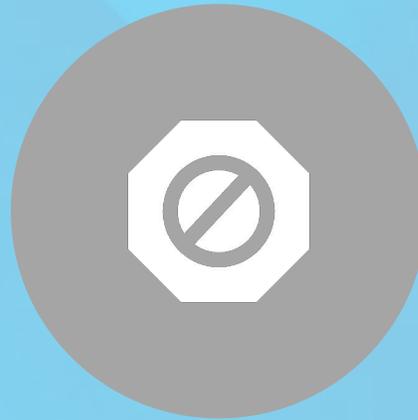
Высокий риск

- Бойкоты
- Коллективная болезнь
- Работа по правилам
- Однодневная забастовка
- Всеобщая забастовка
- Стихийная забастовка
- Сидячая забастовка
- Политическая забастовка

ОРГАНАЙЗИНГ: ПРОДВИНУТЫЙ УРОВЕНЬ ЗАПИСЬ В ПРОФСОЮЗ – ВТОРОЙ ЭТАП ОТ УЧАСТИЯ - К ЧЛЕНСТУ



ЛИДЕРАМ НЕОБХОДИМО ИСПОЛЬЗОВАТЬ КАРТЫ ЧТОБЫ ВЫЙТИ НА ОПРЕДЕЛЕННЫХ РАБОТНИКОВ, ПРИНИМАВШИХ УЧАСТИЕ В КОЛЛЕКТИВНЫХ ДЕЙСТВИЯХ, НО ЕЩЕ НЕ СОСТОЯЩИХ В ПРОФСОЮЗЕ, И ПРЕДЛОЖИТЬ ИМ ВСТУПИТЬ В ЧЛЕНЫ

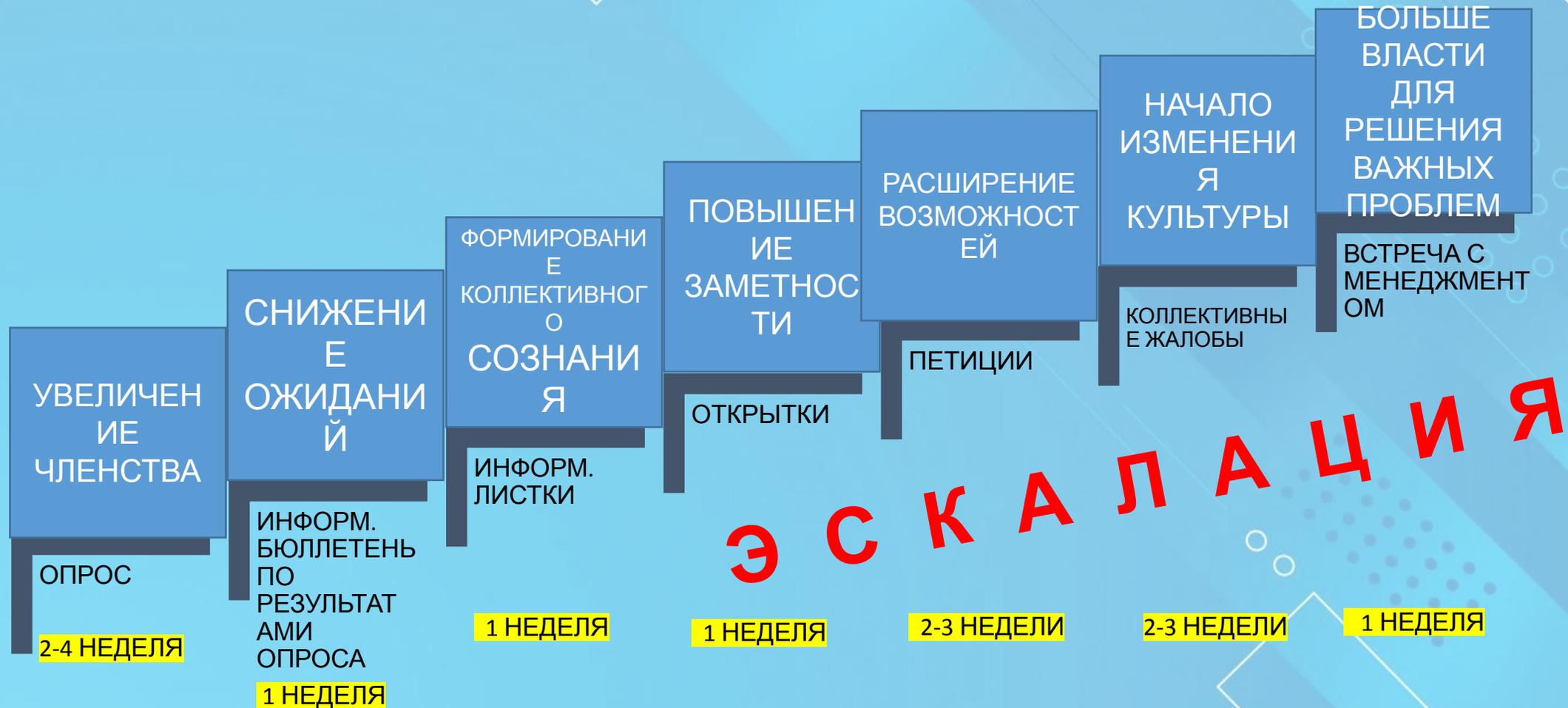


С ЛИДЕРАМИ ДОЛЖНА БЫТЬ ДОСТИГНУТА ЧЕТКАЯ ДОГОВОРЕННОСТЬ, ЧТО 65% ИЗ ТЕХ, КТО ПОДПИСАЛ ПЕТИЦИЮ, ДОЛЖНЫ ВСТУПИТЬ В ПРОФСОЮЗ, ЕСЛИ МЫ СОБИРАЕМСЯ ВЫИГРАТЬ СЕЙЧАС И В ДОЛГОСРОЧНОЙ ПЕРСПЕКТИВЕ.



ПРИМЕР: ПРОФСОЮЗ СДЕЛАЕТ X, НО ТОЛЬКО ЕСЛИ ОНИ СДЕЛАЮТ Y. МЫ БУДЕМ ИСПОЛЬЗОВАТЬ РЫЧАГ ТОЛЬКО В ТОМ СЛУЧАЕ, ЕСЛИ ОНИ ЗАПИШУТ В ПРОФСОЮЗ 65% ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ ЦЕЛЕВЫХ ЧЛЕНОВ.

КАК МЫ ДОЛЖНЫ СПРАВЛЯТЬСЯ С НИМИ, ВОВЛЕКАЯ РАБОТНИКОВ В ПРОФСОЮЗ?



ПОРУЧИТЕ КАЖДОМУ АКТИВИСТУ НА КАЖДОМ ИЗ ЭТАПОВ ПОГОВОРИТЬ С ОДНИМ ИЛИ ДВУМЯ РАБОТНИКАМИ, НЕ СОСТОЯЩИМИ В ПРОФСОЮЗЕ, И ПОПРОСИТЬ ИХ ПРИСОЕДИНИТЬСЯ

ЗАДАНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДЕЙСТВИЯ

Запишите на флипчарте типы коллективных действий, которые вы можете предпринять в ходе вашей кампании. Обсудите, как эти действия позволят создать сильный профсоюз, основанный на широком участии.

Время: 30 минут для работы в группе



ПОДГОТОВКА РАБОЧЕГО ПЛАНА

	КТО?	КОГДА?	КАК?
КАРТИРОВАНИЕ И РАНЖИРОВАНИЕ			
ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПРОБЛЕМ / ПЕРЕГОВОРНЫХ ЦЕЛЕЙ			
ВЫЯВЛЕНИЕ АКТИВНЫХ ЧЛЕНОВ / ПОМОЩНИКОВ			
ОПРОС (ЗАПИСЬ)			
ПОСЛАНИЯ КАМПАНИИ (2)			
КОММУНИКАЦИЯ (ЗАПИСЬ)			
ПЕТИЦИИ / ЖАЛОБЫ (SIGN UP)			
КОЛЛЕКТИВНАЯ ЗАПИСЬ В ПРОФСОЮЗ			
ОЖИДАНИЕ РЕАКЦИИ РАБОТОДАТЕЛЯ			
ОБЗОР ВСТРЕЧ С ОРГКОМИТЕТОМ			
ОБЗОР ВСТРЕЧ С ЛИДЕРОМ КОМАНДЫ			

Домашнее задание

Составьте План решения одной проблемы работников

- В плане:
- Есть график обхода работников
- Есть выявленные проблемы
- Подготовлен информационный листок
- Предусмотрены коллективные действия