

**ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ
ЧЕЧЕНСКАЯ РЕСПУБЛИКАНСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ**

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КАБИНЕТ



Профсоюзный урок

**Профсоюзы:
история, социальные проблемы и
коллективные действия
9 класс**

Цель урока: ознакомление старшеклассников с основными статьями Трудового кодекса, в которых закреплены их трудовые права, а также с функциями профсоюзов.

Оборудование: компьютерная презентация, выставка литературы по теме урока.

Ход урока:

2. Знакомство с Трудовым кодексом РФ

2.1 Беседа с учащимися (слайды 3 - 6)

Учитель: Скажите, ребята, а вам приходилось самим работать? Как вы считаете, могут ли в нашей стране работать ваши сверстники?

Учитель: Ответить на вопрос о том, могут ли работать несовершеннолетние, нам поможет Трудовой Кодекс Российской Федерации, который регулирует отношения между работодателями и работником. К некоторым статьям Кодекса мы обратимся при анализе предложенных проблемных ситуаций.

2.2 Работа в группах: решение проблемных ситуаций.

Учитель раздает учащимся статьи ТК РФ.

После выполнения заданий группы представляют результаты работы. Учитель комментирует выступления, в случае необходимости корректирует их.

Перед вами репродукция картины В.Г. Перова «Тройка». Давайте представим себе, что это сюжет сегодняшних дней, а не середины XIX века. Ведь, к сожалению, до сих пор в нашем обществе еще имеет место тяжелое необеспеченное детство.

Назовите нарушения трудового законодательства, используя статьи Трудового Кодекса РФ.

НАЙДЕНЫ СЛЕДУЮЩИЕ НАРУШЕНИЯ:

Ст. 63 ТК РФ: заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими 16 лет. С согласия одного из родителей или опекуна и органа опеки может быть заключен трудовой договор с учениками, достигшими 14 лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью. Судя по картине, детям 10-12 лет, они явно зарабатывают себе на хлеб.

Ст. 69 ТК РФ говорит, что лица, не достигшие возраста 18 лет, при заключении трудового договора подлежат обязательному медицинскому освидетельствованию. Этого не было, так как мальчик слева - тщедушный, бледный и очень слабый. Такой труд ему, да и другим детям, противопоказан.

Ст. 303 ТК РФ гласит, что при заключении трудового договора с работодателем - физическим лицом работник обязуется выполнять не запрещенную законом работу. Поскольку тяжелый труд запрещен детям, следовательно, их заставляют работать насильно. Насильный труд - это эксплуатация. В нашей стране по Конституции РФ запрещена эксплуатация человека человеком.

Ст.265 ТК РФ запрещает переноску и передвижение работниками в возрасте до 18 лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную с 14 лет постоянно в течение рабочей смены составляют:

- для юношей- 3 кг,
- для девушек- 2 кг,

При перемещении груза на тележках или контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать

- у юношей- 12 кг,
- у девушек 14 лет - 4 кг

(Приложение к постановлению Совмина Правительства РФ от 6.02.93г. №105)

Ст.212 ТК РФ говорит о том, что работодатель обязан обеспечить одеждой и обувью работников, занятых на работах в особых температурных режимах. Им положено выдавать:

- фартук х\б;
- рукавицы комбинированные;
- полушубок или куртку на утепленной подкладке;
- валенки.

Как мы видим, одежда детей не соответствует сезону. Нарушена **ст. 215 ТК РФ**, где сказано, что машины, механизмы, оборудование, транспортные средства должны соответствовать требованиям охраны труда. На картине мы видим, что бочка не закреплена, на санках нет ограждения, и она в любую минуту может съехать и искалечить детей, нет и крышки, плотно закрывающей бочку.

Допустим, что это ученики, овладевающие какой либо профессией, которым поручили такую работу.

Ст. 205 ТК РФ говорит о том, что на учеников распространяется трудовое законодательство, включая законы об охране труда.

Ст. 146 ТК РФ: оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. Скорее всего, в данном случае этого нет.

Ст.379 ТК РФ гласит, что в целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью.

2.3. Ролевая игра

(по мотивам русской народной сказки «Гуси-лебеди») (слайды 7 - 11)

Ситуация 1. Работа в городе (слайд 7)

14-летняя Машенька попросила разрешения родителей отправиться в город для того, чтобы заработать себе денег на шелковый платочек. Родители запретили выходить ей со двора и думать о работе консультантом в городском магазине.

Вопрос: Может ли Машенька устроиться на работу в городе, не послушавшись родителей?

Ситуация 2. Чудо-печка (слайд 8)

Родители уехали по делам, доверив младшего сына на попечение Машеньки. Расстроенная девочка не заметила, как гуси-лебеди похитили малыша. Она отправилась на поиски брата.

По пути Машеньке попалась печка. На просьбу девочки сказать, не пролетали ли птицы с похищенным братом, печка предложила ей вначале поработать.

Вопрос: может ли Машенька работать в ночную смену по доставке (разгрузке/погрузке) ржаной муки к печке для выпечки пирожков?

Ситуация 3. Чудо-яблонька (слайд 9)

Дальше на своем пути Машенька встретила яблоньку. На просьбу девочки сказать, не пролетали ли птицы с похищенным братом, яблонька предложила ей вначале поработать.

Вопрос: может ли яблонька заставить Машеньку работать по очистке сада от листьев целый день – с 6 часов утра до 21 часа вечера?

Ситуация 5. У бабы-яги (слайд 11)

Добежала Машенька до избышки бабы-яги и видит, что ее братец томится в неволе. На просьбу девочки отдать ей брата, баба-яга предложила ей вначале поработать. Девочка трудилась не покладая рук и заслужила отпуск. Но баба-яга не хотела ее отпускать и загружала всяческой работой. Спустя долгое время колдунья дала девочке 2-е недели отпуска.

Вопрос: Права ли баба-яга по предоставлению Машеньке отпуска?

3. Знакомство с целями и задачами профсоюзов.

3.1 Беседа с учащимися

Учитель: Мы познакомились с несколькими статьями Трудового Кодекса Российской Федерации, который действует на сегодняшний день. В нем 14 разделов, 424 статьи. Как вы думаете, зачем законодателю понадобилось такое количество статей в Кодексе?

Учитель: Интересы у работника и работодателя во многом не совпадают, но если они все же вылились в конфликт, как его можно цивилизованно разрешить?

Учитель: Многие конфликтные ситуации, действительно, разрешаются в судебном порядке. Но есть у работников и еще один способ разрешения конфликтов. Это обращение в профсоюзную организацию. Ребята, кто из вас знает что-либо о профсоюзных организациях?

3.2. Сообщения учащихся «Историческая справка» (слайды 12 – 15)

Сообщение 1 (слайд 12)

Профсоюз – добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов (ст. 2 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».) Согласно российскому законодательству, каждый, достигший возраста 14 лет и осуществляющий трудовую (профессиональную) деятельность, имеет право, без всякого предварительного разрешения, по своему выбору создавать профсоюзы для защиты своих интересов, вступать в них, заниматься профсоюзной деятельностью и выходить из профсоюза.

Сообщение 2 (слайд 13)

Учащиеся учреждений профессионального образования (высшего и среднего) также могут вступать в профсоюзы. Школьники, как не занимающиеся профессиональной деятельностью, не могут быть членами профсоюза. Право на объединения в профсоюзы – одно из важнейших демократических прав граждан Российской Федерации, закрепленное Конституцией (ст. 30) и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (гл. I, ст. 2). Главная цель объединения в профсоюзы – обеспечение представительства социально-экономических и трудовых интересов и прав работников перед работодателем (директором завода, школы, фирмы) и органами власти (Правительством РФ, Правительством Москвы, Министерствами и ведомствами).

Сообщение 3 (слайд 14)

Профсоюзное движение зародилось в Великобритании на рубеже 18 – 19 веков с появлением наемного труда на производстве. Противоречия между промышленниками - собственниками и рабочими привели к формированию самосознания рабочих, осознанию ими необходимости объединения в организацию, отстаивающую их социально-экономические интересы (продолжительность рабочего дня, условия труда и их безопасность, уровень заработной платы).

Труд был тяжелым и незащищенным. Продолжительность рабочего дня составляла от 13 до 15 часов. Оплачиваемого отпуска не было. Предписания на фабриках были строгими и не допускали перерывов для отдыха. Любое противодействие вело к вычетам из заработной платы и даже увольнениям. Активно использовался детский и женский труд. В 1839 году половина рабочих Великобритании была моложе 18 лет, половину из них составляли женщины и дети.

Несчастные случаи на производстве были частыми и различными по своему характеру: от взрывов паровых машин до потери рук или ног в результате несчастных случаев. Металлургия была опасна из-за возможности получения ожогов. Хлопковая пыль на ткацких фабриках приводила к астматическим заболеваниям. У горняков развивался силикоз при вдыхании шахтной пыли, свинцовая болезнь поражала типографских рабочих. Эти болезни, получаемые вследствие несоблюдения мер предосторожности, представляли серьезную опасность для здоровья. К 40 годам практически все фабричные рабочие имели профессиональные заболевания, однако никакой закон не защищал рабочих от риска, связанного с профессией. Обострение взаимоотношений наемных работников и работодателей часто приводило к стихийным выступлениям – рабочие покидали предприятие и отказывались снова приступать к работе, пока их требования не были удовлетворены хотя бы частично. Но эта тактика

могла принести успех, только если с протестом выступали не отдельные недовольные, а крупные группы рабочих.

Сообщение 4

Профсоюзное движение первоначально было чисто мужским, женщин в профсоюзы не принимали. Этим не без успеха пользовались предприниматели: используя новейшие разработки в области техники, упрощающие труд наемного работника, работодатели стремились заменить рабочих - мужчин на рабочих – женщин: более дешевую и менее организованную рабочую силу, привлекая их в качестве штрейкбрехеров.

Так как право женщин на работу не признавалось даже их же коллегами-мужчинами, женщинам Англии пришлось создавать свои собственные профессиональные организации. Наиболее массовое из них, «Общество защиты и охраны женщин» (впоследствии ставшее Женской профсоюзной лигой), смогло в 1874–1886 организовать около 40 профсоюзных отделений для женщин-работниц. Лишь в начале 20 века в Англии произошло слияние мужских и женских профсоюзов. Но и в наши дни в Англии, как и в других странах, доля членов профсоюзов среди женщин-работниц заметно ниже, чем среди работников мужчин.

В начале 20 века профессиональные союзы Англии объединяли более половины всех рабочих страны (в 1920 – около 60%). Такая высокая организованность профсоюзного движения надолго сделала его влиятельным участником политической и экономической жизни страны.

Сообщение 5 (слайд 15)

Становление и развитие профсоюзного движения в разных странах происходило в целом по английскому образцу, но с запаздыванием и разными темпами. В России профсоюзы появились значительно позже, что было связано с тем, что она долгое время оставалась аграрным государством, где не была развита промышленность, существовало мелкотоварное производство. Лишь с развитием крупного фабрично-заводского производства и формированием рабочего класса создались предпосылки к появлению организаций, отстаивающих интересы рабочих. Датой рождения российских профсоюзов считается начало октября 1905 года, когда впервые было создано объединение отдельных профессиональных союзов. За свою столетнюю историю в каждый из исторических периодов профсоюзы выполняли свою главную задачу – представление интересов трудящихся.

Главными лозунгами современных российских профсоюзов стали «Зарплата! Занятость! Законность!», что наиболее отвечает сегодня запросам трудящихся.

3.3. Сообщения учащихся «Профсоюз: функции, задачи, интересы» (слайды 16 – 25)

Сообщение 1 (слайды 16 – 21)

У современных профсоюзов сохраняются следующие основные функции, позволяющие сделать вывод об их жизнестойкости и востребованности:

-организационная (к ней можно отнести осуществление социального партнерства, колдоговорного процесса, проведение акций и т. д.);

-регуляция социально-трудовых отношений (в области оплаты труда, организации труда, обеспечения безопасных условий, обеспечение своевременности и в полном объеме выплаты заработной платы, стипендий, ограничение заключений срочных трудовых договоров, участие в аттестации кадров и т. д.);

-защитная. Ее легче всего проследить в случае конфликта работника с администрацией. Профсоюз участвует в разрешении конфликта вплоть до представления интересов работника в суде. Профсоюз может помочь своему члену финансово (материальная помощь), путем предоставления льгот (льготный кредит, льготная путевка на отдых, в оздоровительный лагерь для ребенка);

-представительская (профсоюзам законодательно предоставлено право выступать от имени и по поручению трудовых коллективов, целых отраслей, во взаимодействии с органами государственной и исполнительной власти, объединениями работодателей);

-контрольная (которая особенно нелюбима работодателями). Профсоюз контролирует вопросы охраны труда, исполнение трудовых прав работников;

-информационная. В период, когда время от времени принимаются законы и решения, ущемляющие права и гарантии трудящихся, а информация о них или не поступает, или же она рассказывает о великих «преимуществах» этих решений, профсоюзы зачастую являются единственным источником своевременной и достоверной информации.

Сообщение 2 (слайды 22 – 25)

Профсоюзы формируются на следующих принципах:

- добровольности (вступления и выхода);
- независимости и неподотчетности власти;
- равенства (каждого члена профсоюза по отношению к другим);
- гласности деятельности и коллегиальности принятия решений.

Что относится к социально - экономическим и трудовым интересам работников?

К экономическим интересам относятся:

- уровень заработной платы, обеспечивающий достойную жизнь;
- уровень пенсионного обеспечения.

К главным социальным интересам работников можно отнести:

- отсутствие безработицы;
- гарантию занятости (получение места работы с учетом образования и желания работника);
- социальное страхование (оплата листа нетрудоспособности, пособия по уходу за ребенком и т. д.);
- обеспечение льгот (например, санаторно-курортное лечение), обеспечение жильем.

К трудовым интересам работников относятся:

- условия труда (система оплаты труда, продолжительность рабочего времени, продолжительность отпуска, обеспечение безопасности труда);
- «социальный пакет» – дополнительные льготы и гарантии на рабочем месте, в том числе в результате переговоров работодателя и профсоюза;
- гарантия сохранения рабочего места, выполнение трудового законодательства.

4.Подведение итогов урока (слайды 26 – 28)

Учитель: Сегодня профсоюзы активно участвуют в общественной жизни страны, отстаивают интересы трудящихся в противостоянии с работодателем и государством.

Одним из самых распространенных лозунгов, с которым выходят трудящиеся на митинги и демонстрации, организованные профсоюзами, является лозунг «За достойный труд в 21 веке».

Как вы думаете, какой смысл в эти слова вкладывают организаторы митингов? Что такое «достойный труд»? Почему труд в 21 веке должен быть достойным? Какова роль профсоюза в создании достойных условий труда?

На уроке присутствовали :

Председатель ППО.

Уполномоченный по вопросам социального партнерства и регулирования трудовых отношений .

Асхабов Абдул Азиз Аднанович.

Дачаева Лайла Камиловна

Уполномоченный по вопросам труда и заработной плате.











