

АНАЛИЗ ОБЩЕСТВА С БОЛЬШОЙ БУКВЫ! ЕСЛИ ВЫ ГОВОРИТЕ О РАСИЗМЕ, НЕ СМЕШИВАЙТЕ ЕГО С АНТИСЕМИТИЗМОМ

*Если отношения создают человека,
то ничто иное не помогает создать
сами человеческие отношения.*

Эрнст Блох

ЦЕЛИ

Понять общество означает познать его структуру и, исходя из этого, разработать возможности для изменений. К комплексному анализу относится понимание и собственной позиции, и положения других как в государстве, так и в обществе.

В этой части речь идет о том, как при анализе экономики и общества:

- Во-первых, учитывать расизм.
- Во-вторых, избегать вещей, которые способствуют антисемитизму.

ЧТО И КАК? СОДЕРЖАНИЕ И МЕТОДЫ

Неравенство и производство

Чтобы проиллюстрировать положение зависимого работника в процессе производства и показать традиционно разные позиции иностранцев и местных жителей страны, женщин и мужчин, работников и привлеченных специалистов, мы предлагаем следующее упражнение:

– Упражнение – «Игра с конфетами», ВЗ.

Использование человека

Частное распоряжение средствами производства – это власть. Предприятия решают не только, что производить, где, когда и как, – они также могут переезжать или вовсе закрываться, даже если сотрудники и рабочие послушно выполняют свои обязанности. Руководство таких предприятий может влиять на политическое регулирование производственных отношений, например, требовать снижения дополнительных расходов по зарплате.

Законы конкуренции проникают во все уровни общества. «Ты должен торговать так, чтобы делать прибыль» – это жизненная стратегия. Мужчины знают, что им выгодно то, что женщины не получают определенную работу; молодые знают, что им выгодно, что их более старые коллеги имеют проблемы с рабочими местами; немцы знают, что им выгодно, что иностранцам нужно получать разрешение на работу. Критерии выгоды и возможности реализации определяют наши будни, наше распределение времени и даже наши социальные контакты и межличностные отношения («Что отношения с этим человеком дадут мне?»). Сверх-капитализированы не только все сферы общества, но и наше сознание. И так как такое бытие определяет наше сознание, то очень сложно разрабатывать какие-то альтернативы этому.

Мы предлагаем, ввести следующие темы для обсуждения:

- Упражнение – «Производительность – что это, собственно, такое?» ВЗ.
- Упражнение – «В погоне за шоколадом», ВЗ.
- Упражнение – «Изменить организацию производства», ВЗ.
- Упражнение – «Куда ведет путешествие», ВЗ.

Капитализм понимают как отношения, вместо того, чтобы персонализировать его

Критика экономики часто выглядит таким образом, что в капитализме выделяют хорошую и отрицательную стороны. Этот образ мыслей переводит противоречия капиталистического производства на уровень постоянной циркуляции. Он противопоставляет «производительную работу» и «финансовый капитал», «злых» капиталистов и «хороших» работников. «Все было бы хорошо, если бы отсутствовали банки и финансовые капиталисты». Такой упрощенный анализ не только ошибочен, но и опасен. Он присоединяется к сохранным по традиции антисемитским изображениям «еврейского финансового капитала» и «власти евреев». Мы хотим воспротивиться этому и комплексно взглянуть на проблему:

- Рабочий лист – «Почему мы не любим изображения курящих сигару капиталистов», ВЗ.
- Рабочий лист – «Образ врага – «еврейского» ростовщика». С (доступен на сайте www.baustein.yhrm.org – прим.ред.).
- Рабочий лист – «Почему мы не любим сравнивать мешки с деньгами и акции с «честными» фабриками и рабочими», ВЗ.
- Упражнение – «Кулинарная студия», С (доступен на сайте www.baustein.yhrm.org – прим.ред.).
- Рабочий лист – «Они приходят за тобой», С (доступен на сайте www.baustein.yhrm.org – прим.ред.).

Конкуренция между зависимыми работниками

Наемные работники находятся в конкуренции друг с другом. Из-за их квалификации, социальной позиции, расизма и дискриминации по гендерным признакам они стоят на разных ступенях производственной иерархии. Чтобы воссоздать эти иерархии и разработать возможные способы солидарных действий, мы предлагаем следующее:

- Упражнение – «Изменить организацию производства», ВЗ.
- Упражнение – «Как в настоящей жизни», ВЗ.
- Упражнение – «Вопросы читающего рабочего», ВЗ.

Всемирная борьба за распределение ресурсов и возможные реакции

Желание выделять «других» и не позволять в чем-либо участвовать, – это возможная реакция на всемирную борьбу за распределение ресурсов. Вместо морального осуждения, мы предлагаем дискуссию о том, как можно изменять ситуацию.

- Рабочий лист – «Пролетарии всех стран подрывают вас?», С (доступен на сайте www.baustein.yhrm.org – прим.ред.). Данный материал разбирает противоречия между защитой социальных стандартов и свободной трудовой миграцией.
- Тематический материал – «Причины нарастания ультраправых взглядов в профсоюзах», ВЗ.

Воспроизводство социального неравенства

Наше общество основывается на утверждении, что все люди равноправны. Тем не менее, на национальном и мировом уровнях идеологии неравенства стали почти нашей второй природой. Расизм обеспечивает дискриминацию мигрантов, так же как сексизм поддерживает дискриминацию женщин... Об этом наглядно:

- Упражнение – «Как в настоящей жизни», ВЗ.

Работа и агрессия

Требования к самоорганизации, гибкости и конкурентоспособности работников постоянно растут. Все больше работников ежедневно должны оправдывать ожидания клиента и отстаивать своей деятельностью собственное рабочее место. Вместо «договора продуктивности» предприниматели и работники заключают «конкурентный договор». Работники как «рабочая сила» нагружаются все больше, будучи вовлеченными в процесс роста их компетенции и самостоятельности. Свободное время, напротив, обесценивается.

– *Рабочий лист* – «Они отнимают у нас работу», ВЗ.

– *Рабочий лист* – «Мир работы и экономики», С (доступен на сайте www.baustein.yhrm.org – прим.ред.).

– *Рабочий лист* – «Расизм как общественные отношения», С (доступен на сайте www.baustein.yhrm.org – прим.ред.).

Анализ – это всегда анализ альтернатив

Существует не только много примеров исключения и конкуренции, но также есть примеры того, как может быть преодолена утрата солидарности. Мы видим подобное в поддержку безземельных движений в Бразилии со стороны молодежи IGM, которые действуют не только в области международного сотрудничества, но и в исполнении профессиональной политики равенства. Это заслуживает того, чтобы быть проанализированным с целью возможного распространения идей.

– *Рабочий лист* «Акции на заводе Opel: солидарность, а не конкуренция», С (доступен на сайте www.baustein.yhrm.org – прим.ред.).

– *Рабочий лист* «Ура! Долой! Вперед!», С (доступен на сайте www.baustein.yhrm.org – прим.ред.).

ВЗ

ИГРА С КОНФЕТАМИ

Цели:

Игра с конфетами наглядно демонстрирует основные принципы функционирования капиталистического производства, аккумуляцию (накопление) капитала, воздействие этой формы производства на общество и взаимосвязь между капиталистическим способом производства, расизмом и сексизмом.

В процессе игры участники создают больше прибавочной стоимости, чем им требуется. Эта прибавочная стоимость аккумулируется в предприятиях. Благодаря распределению ролей (мигранты, безработные, мужчины, женщины) становится понятно, что расистские и сексистские иерархии обеспечивают дополнительный прирост прибавочной стоимости для предприятий и влияют на условия труда и имущественное положение трудящихся.

Условия:

– Время: около 120 мин., из них 45 мин. отводится непосредственно игре, 60 мин. – ее анализу.

– Количество участников: 10 – 30 человек.

- Помещение: просторная комната.
 - Материалы: большое количество конфет, много столов, около 200 листов бумаги формата А4, маркеры, ножи, флип-чарт.
- Предпосылки: тренеры должны разбираться в политической экономике.

Введение

В капиталистическом обществе рабочая сила представляет собой товар. Наемные рабочие «продают» предприятиям свою трудоспособность как нечто материальное, то есть предоставляют в распоряжение работодателя на определенный срок свои физические и умственные способности и взамен получают деньги (зарплату). Прибавочная стоимость возникает вследствие того, что рабочие и служащие получают от предприятия меньше денег, чем стоит произведенный ими товар на рынке. Предприятия просто вынуждены создавать прибавочную стоимость, чтобы выстоять в конкурентной борьбе.

Стоимость и прибыль создаются не машинами, а людьми. Вся техника – это не что иное, как овеществленная рабочая сила. Прибавочная стоимость может увеличиться, если снизится цена товара «рабочая сила». При высокой безработице зарплата может понижаться; мигранты, женщины, наемные работники, практиканты часто зарабатывают меньше, чем «нормальные» работники-немцы мужского пола. Для предприятий принцип иерархии трудовых отношений вдвойне выгоден: с одной стороны, на низкой зарплате они экономят деньги, с другой – ущемляют в правах всех сотрудников.

Подготовка

В зависимости от состава семинарской группы тренеры принимают решение о распределении ролей (см. ниже). Вопрос, какие роли выбрать, решается также в соответствии с целью игры: если на первый план надо выдвинуть тему производства прибавочной стоимости, то основные роли достаются «классическим» предпринимателям и наемным рабочим. Если речь пойдет о различных видах дискриминации, то роли должны быть более разнообразными.

Так как меняется производство, меняется и трактовка игры: так, например, в последнее время в игре стали спонтанно появляться роли частных предпринимателей.

В больших группах все роли (за исключением государства и биржи труда) могут брать на себя сразу несколько участников. Роли государства и биржи труда достаются либо участникам, либо тренерам. Количество предприятий («классических» или стартовых) должно быть не больше трех. Тренеры должны сделать достаточное количество ксерокопий описания ролей.

Тренеры занимаются модерацией, а также играют следующие роли:

- «Рынок»: продажа сырья (бумаги, маркеров), закупка товаров.
- Фирма, занимающаяся временным трудоустройством: распределение работников по предприятиям.
- Государство (при необходимости), эту роль могут выполнять и участники. (см. Описание ролей).
- Биржа труда (если необходимо), эта роль также подходит участникам (см. Описание ролей).

Перед началом игры в помещении расставляют столы с табличками, обозначающими игроков:

- Предприятие № 1 («классическое»).
- Предприятие № 2 («классическое»).
- Предприятие № 3 («стартовое»).
- Государство.
- Биржа труда.
- Режиссер – Рынок – Фирма по временному трудоустройству.

Кроме того, к стене прикрепляется флип-чарт с актуальными тарифами и услугами (см. таблицу «Расходы и выплаты»).

Ход упражнения

Команда объясняет участникам, что в игре они должны следовать основным принципам капиталистической экономики. Все роли должны изображаться реалистически, способ изображения не имеет значения. Что касается тарифов и достижений, изображенных на стене, следует помнить о том, что и в реальной жизни зарплата по тарифу не всегда выплачивается, и есть группы, на которых тарифы не распространяются (практиканты, частные предприниматели). Все участники через равные промежутки времени должны съесть по одной конфете, чтобы восполнить свою работоспособность.

Распределение ролей

Как правило, участники тянут жребий, какая роль кому достанется, но в некоторых группах имеет смысл целенаправленно раздавать роли. Участники в течение нескольких минут должны разобраться в своих и чужих ролях и задать уточняющие вопросы тренерам.

Чаще всего, игра начинается с момента распределения ролей (работники ищут работодателя и наоборот), далее идет распределение средств производства и воспроизводства:

– Все предприниматели получают стартовый капитал – бумагу и конфеты.

– Кроме того, к началу игры у всех уже должно быть определенное число конфет.

Оставшиеся конфеты идут на «рынок» для последующей закупки.

– Отправной точкой для цен на сырье, величины стартового капитала и т. д. можно считать цифры в таблице («Расходы и выплаты»). Естественно, с этими параметрами можно и поэкспериментировать.

Воспроизводство/потребление

Воспроизводство (еда, одежда, аренда и др.) изображается в игре непрерывным поеданием конфет, причем всеми участниками. Сразу после выдачи на старте двух конфет и через определенные промежутки времени команда хлопает в ладоши, и все игроки должны съесть определенное число конфет. Тем самым, наемные работники вынуждены зарабатывать для себя все новые и новые порции конфет.

У кого их недостаточно (например, потому, что размер пособия по безработице мал), тот, соответственно, и потребляет меньше.

Производство

На предприятиях (столах) рабочие зарабатывают свои конфеты путем изготовления бумажных корабликов. Деятельность экономистов, охранников, практикантов и консультантов тоже важна, так как с их помощью директор предприятия выпускает корабли на рынок. Предприниматели должны выдавать работникам на каждом отрезке воспроизводства (сигнализируя хлопком в ладоши) заработанные конфеты согласно тарифу. Какое именно количество и в какое время будет выплачиваться, решает предприятие или сотрудники. Для практикантов и частных предпринимателей нет установленной зарплаты; они должны с помощью договора или переговоров добиться выплат.

Безработные, временные рабочие и политические мигранты тоже должны пытаться трудоустроиться. Работники могут быть уволены. Предприятия могут менять структуру, рабочие могут превратиться в частных предпринимателей или организовать совместное предприятие, стартовое предприятие может обанкротиться.

Предприниматели покупают сырье на рынке. У них есть возможность нанимать на работу дополнительных рабочих или рационализировать производство, например, кораблики можно делать и по принципу разделения труда. Работников можно увольнять и создавать новые рабочие места, например, контролер производства. На рынке можно предлагать новые товары (например, самолетика или шапки из бумаги) – команда, изображающая рынок, должна реагировать на такие предложения. Чтобы дешевле продать и получить больше прибыли, чем конкуренты, можно ввести ранжированную зарплату, например, для женщин 1,5 конфеты, для не-немцев 1,5 или 1 конфета. Новым служащим, которые были

направлены биржей труда, тоже можно платить более низкую зарплату. За плохо выполненную работу следуют вычеты, напротив, поощряется хорошая или быстрая работа.

Рынок

Тренеры как представители «рынка» решают, по какой цене закупать кораблики и продавать бумагу. За изготовленный товар рабочие получают ровно столько конфет, сколько им нужно для воспроизводства своей работоспособности. Цена, которой должны добиться предприниматели, продавая товар, должна превышать зарплату (например, зарплата – 2 конфеты, стоимость корабля – 4 конфеты). Вследствие этого у предприятий накапливаются конфеты (аккумуляция). Этими конфетами тренеры могут управлять: если рынок закупает много корабликов по хорошей цене, то предприятия могут накопить много конфет или в качестве альтернативы повысить зарплату и улучшить условия труда. Если рынок больше не принимает кораблей или принимает, но по более низкой цене, или возрастает стоимость сырья, то начинается борьба за выживание в капиталистическом предпринимательстве. Все игроки должны прочувствовать динамику конкуренции на рынке. Для этого тренеры должны быть в курсе ситуации рабочих и предпринимателей и соответственно регулировать рыночные цены.

Если игра становится слишком бурной или игроки с трудом ориентируются в своих ролях, «режиссер» может ввести паузы в работе рынка.

Окончание

Игра заканчивается, когда алгоритмы действий становятся понятными.

Подведение итогов

Основные вопросы для дискуссии вывешиваются на стену:

- Что происходило во время игры?
- Как вы себя чувствовали в своих ролях? Сначала отвечают рабочие, мигранты, политические беженцы, безработные, затем классические предприниматели и начинающие бизнесмены.
- Как вы оцениваете деятельность других участников?
- Кто смог бы продолжить дальнейшее развитие, а кто нет? Почему?
- Какие интересы и стратегии преследовали отдельные игроки?
- С какими проблемами сталкивались женщины и мигранты и люди с ограниченными возможностями? Какой была оплата их труда? Почему?
- Что означает конкуренция между группами занятых на предприятиях людей? И что она значит для остальных участников?
- Как вы можете оценить работу биржи труда?
- Какой основной вывод вы можете сделать после игры?

Советы тренерам

Тренеры должны следить за тем, чтобы участники не накапливали конфеты, а съедали их во время изготовления корабликов или снова их возвращали, если больше не хотят есть.

Игра демонстрирует принципы функционирования капиталистического производства, но не моделирует более сложные связи в (мировой) экономике. Участники могут вести себя в своих ролях совершенно не реалистично, что тоже можно обсудить после игры (критика, утопия, субливерсия...).

В зависимости от динамики игры можно осветить следующие аспекты:

- Капиталистическая эксплуатация (производство прибавочной стоимости).
- Неизбежность капиталистической системы (ни рабочие, ни предприниматели не могут ее игнорировать).
- «Работа превыше всего»: практически не остается времени, чтобы жить, – даже предприниматели после игры все время говорят о том, что испытали большой стресс.

Управляя рынком, тренеры имеют возможность сильно повлиять на ход игры и на ее анализ, например, предотвратить попытки перехода на личности и обвинения предпринимателя в несправедливости. Команда должна противодействовать такой однобокой трактовке капитализма, а во время анализа, прежде всего, обратить внимание на вынужденное изготовление дешевой продукции. На основании полученного во время игры опыта, игроки могут вместе поразмышлять над тем, владеют ли предприниматели другими, индивидуальными методами управления в рамках.

В данной игре роль государства не обязательна. Но она может иметь смысл в том случае, если в дальнейшем на семинаре будет идти речь о государственной политике в области рынка труда, экономики и социального развития. Тем не менее, вмешательство государства должно быть минимальным.

Один из тренеров должен следить за общим ходом игры, быть «режиссером», чтобы успеть вовремя вмешаться, ускорить или спровоцировать необходимые действия. Необходимо делать записи, которые пригодятся потом во время анализа.

Таблица «Расходы и выплаты»

Эта таблица может послужить исходным пунктом для различных расходов и начислений. Во время игры их можно и нужно менять и согласовывать. Можно оформить первые два столбца в виде плаката на стене и постоянно обновлять цифры.

Роли

Пример распределения ролей в группе численностью до – человек

Предприниматели: 2

Рабочие: 2

Безработный: 1

Мигрант: 1

1 биржа труда (тренеры)

1 рынок по продаже кораблей и бумаги совместно с «государством» (тренеры)

Стартовый капитал Предприниматель Рабочий	20 конфет 3 конфеты	На эти средства в начале игры закупается сырье и средства производства (бумага и карандаши)
Инвестиции Карандаш к началу игры Прочие инвестиции	5 конфет Например, карандаши других цветов стоят 4-8 конфет	
Рынок сырья Бумага на рынке Корабли на рынке	10 листов – 2-4 конфеты 1 кораблик – 4-5 конфет	Кол-во можно изменить Кол-во можно изменить
Выплаты Зарплата Пособие по безработице Социальное пособие политическим беженцам	за «месяц» – 3-4 конфеты 1,5 конфеты ¾ конфеты	По договоренности
Потребление и налоги Налоги Потребление (рабочий) Потребление (предприниматель) Потребление (безработный)	1 конфета 2 конфеты 3 конфеты 1-1,5 конфеты	Можно изменить в исключительных случаях

Описание ролей (вырезать и распечатать для каждого)

Ты должен как можно быстрее найти работу для безработных. Ты можешь подобрать им новую специальность, предоставлять субсидии работодателю или предложить работу за низкую зарплату.

Ты можешь урезать пособие по безработице, если безработный нерегулярно приходит на прием, не готов к выполнению низкооплачиваемой работы или не хочет менять квалификацию. В круг твоих обязанностей также входит выдача разрешений на работу лицам без немецкого гражданства; кроме того, ты по закону обязан предоставлять рабочие места в первую очередь гражданам ЕС. Всем клиентам биржи труда ты выплачиваешь пособия (см. таблицу) по сигналу режиссера.

<p>Стартовое предприятие</p> <p>Ты со своим товарищем только что организовал стартовое предприятие. Ваша цель – получить как можно больше прибыли, чтобы иметь успех на рынке.</p> <p>Не играй, а проживай свою роль.</p>	<p>Консультант</p> <p>Ты независимый консультант на предприятии и занимаешься маркетингом, сбытом, менеджментом, трудоустройством уволенных и т. д.</p> <p>Не играй, а проживай свою роль.</p>
<p>Предприниматель</p> <p>Твое предприятие – это корабельная верфь. Задача – получить как можно больше прибыли из стартового капитала.</p> <p>Ты знаешь, что в долгу у акционеров.</p> <p>Ты должен нанять рабочих, чтобы изготавливать корабли (как можно быстрее, лучше и больше). В конце каждого месяца ты платишь рабочим зарплату (по тарифу 4 конфеты, за исключением мигрантов и безработных. С ними ты можешь договориться.). Если дела пошли хуже, зарплата тоже должна меняться.</p> <p>Не играй, а проживай свою роль.</p>	<p>Практикант</p> <p>Ты молодой специалист по экономике и организации производства. Благодаря практике в области менеджмента и управления на судостроительном производстве ты надеешься получить здесь постоянное место.</p> <p>Не играй, а проживай свою роль.</p>
<p>Безработный</p> <p>В настоящее время у тебя нет работы. Если ты встанешь на учет в Центре занятости, то будешь получать пособие по безработице. Но его не хватит, чтобы полностью покрыть потребительские расходы на один месяц. А если в скором времени не найдешь работы, то пособие урежут.</p> <p>Попытайся получить работу.</p> <p>Не играй, а проживай свою роль.</p>	<p>Охранник</p> <p>Ты охраняешь объект, обеспечиваешь сохранность средств производства, кораблей и предотвращаешь промышленный шпионаж. С ежемесячной зарплатой ты оплачиваешь потребительские расходы и налоги.</p> <p>Не играй, а проживай свою роль.</p>
<p>Мигрант</p> <p>Ты должен работать, чтобы прокормить себя. Если работы нет, то и пособие ты вряд ли получишь. Но каждый месяц надо оплачивать квартиру и как-то питаться... У тебя ограниченные сроки пребывания и право на работу. В конце каждого месяца ты должен появляться в Ведомстве по делам иностранцев и продлевать визу.</p> <p>Не играй, а проживай свою роль.</p>	<p>Политический беженец</p> <p>Согласно закону о предоставлении политического убежища ты получаешь от государства 80% от социального пособия.</p> <p>¼ конфеты – это ниже прожиточного минимума, поэтому ты должен либо голодать, занимать в долг и воровать, либо найти работу. У тебя много шансов получить от биржи труда разрешение на работу, если на предприятие возьмут именно тебя,</p> <p>а не немца или гражданина ЕС.</p> <p>Не играй, а проживай свою роль.</p>

<p style="text-align: center;">Рабочий</p> <p>Ты должен работать, чтобы содержать себя. С твоей ежемесячной зарплаты ты будешь оплачивать потребительские расходы и налоги.</p> <p style="text-align: center;">Не играй, а проживай свою роль.</p>	<p style="text-align: center;">Служащий с ограниченными возможностями</p> <p>Ты работаешь в торговле (закупка, сбыт, реклама, работа с кадрами). Но тебе нужно найти место, предназначенное для людей со специальными потребностями.</p> <p>Ты знаешь, что предприятия должны предоставлять 6% рабочих мест таким людям, но большинство работодателей предпочитает заплатить штраф в размере 100 евро ежемесячно, чем выполнять эту обязанность.</p> <p style="text-align: center;">Не играй, а проживай свою роль.</p>
<p style="text-align: center;">Рабочий с турецким паспортом</p> <p>Ты должен работать, чтобы содержать себя. С твоей ежемесячной зарплаты ты должен оплачивать налоги и потребительские расходы. Разрешение на работу все время нужно продлевать, а также постоянно зависеть от того, что на твое место претендуют в первую очередь граждане с немецким или ЕС-паспортом.</p> <p style="text-align: center;">Не играй, а проживай свою роль.</p>	<p style="text-align: center;">Государство</p> <p>Ты взыскиваешь долги с предприятий, имеешь возможность влиять на экономические процессы, напр., предоставляя субсидии, снижая налоги или издавая новые законы. Кроме того, ты выплачиваешь пособия политическим беженцам.</p> <p>По сигналу режиссера ты выдаешь им их конфеты (см. таблицу).</p> <p style="text-align: center;">Не играй, а проживай свою роль.</p>
<p style="text-align: center;">Наемный работник</p> <p>Ты должен работать, чтобы содержать себя. Ты занят на фирме, предоставляющей рабочую силу внаем. С ежемесячной зарплаты ты должен оплачивать потребительские расходы и налоги.</p> <p style="text-align: center;">Не играй, а проживай свою роль.</p>	<p style="text-align: center;">Биржа труда</p> <p>Ты должен как можно быстрее найти работу для безработных. Ты можешь подобрать им новую специальность, предоставлять субсидии работодателю или предложить работу за низкую зарплату.</p> <p>Ты можешь урезать пособие по безработице, если безработный нерегулярно приходит на прием, не готов к выполнению низкооплачиваемой работы или не хочет менять квалификацию. В круг твоих обязанностей также входит выдача разрешений на работу лицам без немецкого гражданства; кроме того, ты по закону обязан предоставлять рабочие места в первую очередь гражданам ЕС. Всем клиентам биржи труда ты выплачиваешь пособия (см. таблицу) по сигналу режиссера.</p> <p style="text-align: center;">Не играй, а проживай свою роль.</p>

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ. ЧТО ЭТО, СОБСТВЕННО, ТАКОЕ?

«Производительность» интересует все больше и больше людей, говорит ли она о каком-то производстве или местности. Уже в младшей школе дети должны учить максимально много, чтобы позднее ни от кого не отставать в конкурентоспособном обществе. При этом внушается, что производительность – это объективный критерий, по которому распределяются возможности в нашем обществе. Производительность, как нам говорят, может быть объективно измерена и стать критерием все тех же производственных требований. Поэтому 3 примера:

Гауссово (нормальное) распределение

Кто не знает, что в классе лучше всего быть «среднечком», а не отличником или двоечником? Если чья-то работа выделяется из остальных, то она либо будет пересмотрена, либо переписана. Если же ученик написал все как предусмотрено школой или какой-либо другой частью нашего конкурентоспособного общества, то все хорошо. На самом деле, не имеет никакого значения, что человек узнал, или сделал что-то такое, чем он может быть доволен. Решающими являются отношения с «конкурентами». Если все понемножку могут, то тогда критерий растет – гауссово распределение снова доказано.

Как вам это?

У кого лучшая производительность?



Часто приезжие имеют много опыта по той или иной специальности, но с учетом специфики их страны, что не учитывается при сдаче ими тестов на производительность. Поэтому часто иностранцы показывают результаты хуже, чем у немцев. Таким образом, такие тесты дают мало информации об экзаменующихся, но много об экзаменаторах и тех, кто эти тесты создает.

В ПОГОНЕ ЗА ШОКОЛАДОМ

Цели:

- В ходе игры перед участниками будут поставлены следующие вопросы:
- Как люди ведут себя в условиях конкуренции?
 - Какая разница между равными правами и равными возможностями?
 - Как в демократическом обществе обеспечивается политическое равноправие для всех его членов и какие проблемы при этом возникают?
 - При каких условиях соблюдаются демократические правила игры и при каких нет?
 - Какие есть стратегии индивидуального и коллективного поведения для достижения поставленной цели?

Условия:

- Время: 30 – 45 минут
- Количество участников: от 9 до 30.
- Помещение: пространство, где можно свободно двигаться, или место на улице.
- Материалы: картонные карточки, маркеры, набор игровых костей, большая плитка шоколада и несколько маленьких.
- Дополнительно: игру можно проводить не только в качестве знакомства, но и по ходу семинара.

Ход упражнения

«В погоне за шоколадом» – вариация на тему игры в гости. В помещении раскладываются в форме змейки 30 пронумерованных карточек. Чем больше участников, тем больше расстояние между карточками. Карточка 0 – это старт, вместо карточки «финиш» кладут большую плитку шоколада, на место карточек 10 и 20 (промежуточные цели) – маленькие шоколадки. Задача участников, кидая кости, первыми прийти к финишу и получить шоколад.

Участников делят на группы (от 3 до 6). В каждой группе – от 3 до 5 участников. Не все группы начинают с нуля. (Ведь в реальной жизни стартовые условия у всех разные! Но не надо забывать и о социальной мобильности: кто очень постарается, может тоже выиграть шоколадку!) Кто начнет игру с поля – 6 или 8 (смотря по длине змейки), определяется по жребию, или через какой-нибудь «творческий» конкурс (например, у какой группы самые красивые футболки) или по усмотрению (настроению) ведущего игры (само собой, все по-честному!). Все остальные начинают с нуля. Ведущий игры решает, кто кидает кости первым: самые слабые (с нуля) или самые сильные (он может спросить мнение групп или группы кидают жребий). Все отдается на волю ведущего.

Игра началась!

Группа, которая первая придет к промежуточному финишу, имеет право ввести новые правила игры и, таким образом, определить дальнейший ход (то же самое касается и группы, которая придет ко второму промежуточному финишу и т. д.). Например, оставить все как есть (скучный вариант), вернуть все остальные группы на нуль, попросить спеть-станцевать и т. д. Фантазия участников ничем не ограничена. Так развивается групповая динамика.

Ведущий может вмешаться в ход игры в любой момент, если, например, группалидер стесняется проявлять свою власть и устанавливать новые «нечестные» правила, и игра становится слишком скучной.

Подведение итогов

Каждый хочет заполучить себе шоколад! Что же происходит во время игры?

Как поведет себя группа, получив власть в свои руки? Вернет остальных на 0, заставит петь петуха под столом или поведет себя благородно?

Как принимаются решения внутри группы: большинством голосов или кто кого перекричит? Кто в группе (и как) настаивает на своем, а кто держится в стороне и почему?

Что группа делает с выигрышем (шоколадками)? Многие сразу съедают шоколад без остатка (такое случается и на семинарах повышения квалификации для учителей!), кто-то делит или оставляет на потом.

Как ведет себя группа-лидер, когда у нее в руках все возможности, чтобы перетянуть всю игру на себя? Проявляет уважение к «отставшим»? Как реагируют «догоняющие»? Как ведут себя группы при неравных стартовых условиях? Как реагируют группы на действия ведущего, особенно когда он вносит изменения в правила игры?

Были заданные правила игры честными или нечестными? Какие правила игры можно считать нечестными? Почему? Знает ли группа реальные примеры нечестных правил игры?

Внимание: цель обсуждения игры не в том, чтобы показать, как отдельные группы упорно шли к шоколадке, работая локтями (что неизбежно при данных правилах игры). Задача – показать группе, что каждый несет за это ответственность.

Существует ли разница между равенством формальным (в правах) и равенством фактическим (на деле)? Хотя в начале игры все участники были равны в правах, позже в ходе игры между участниками выстраивается иерархия, и виной тому неравные стартовые возможности. Какие примеры неравенства известны участникам из их собственного опыта (материальный достаток, образование, пол, цвет кожи, национальность..)? Имел ли во время игры место случай, когда группа-лидер установила бы новые правила, которые были бы в пользу другой группы?

Советы тренерам

Группа должна выбрать Ведущего, который будет вести игру, и Наблюдателя, который, соответственно, будет наблюдать за ходом игры и делать заметки для дальнейшего «разбора полетов».

В 3

РАСИСТСКОЕ ДЕЛЕНИЕ РЫНКА ТРУДА

Расизм и сексизм – средства, которые ведут к сегментации (разделению) и иерархизации рабочего рынка. С помощью неравной оплаты одной и той же работы, закрепления неправовых условий занятости предприятиям удастся достигнуть увеличения прибыли. Расизм и сексизм объясняют неравное обращение с немцами и иностранцами, со служащими мужского и женского пола.

Расизм не ограничивается шовинистическими лозунгами правительства и народа. Он не является психологической проблемой страха перед неизвестным(и), так же как не истолковывается исключительно в качестве социологического феномена. Расизм (как и другие идеологии неравенства) – это магическая формула, которое обосновывает социальное неравенство и делает его возможным.

Расизм – это система, благодаря которой возможно «в любое время и в любом месте (в зависимости, от потребности) увеличить или уменьшить число людей с маленьким заработком и исполняющих самую черную работу. Такая ситуация способствует возникновению и развитию такого устройства общества, где даже дети вынуждены социализироваться с учетом соответствующих ролей. Расизм создает основу для оправдания структуры неравенства, в которой не учитываются личные достижения людей». (Подробнее см. Балибар/Валленштейн, «Раса, класс, нация»).

Благодаря существованию расизма заработная плата большинства трудящихся может быть меньше той, которую они бы получали, если бы кто-то оценивал их заслуги и достижения. Следовательно, расизм – это принцип капиталистического хозяйства (так, с целью экономической выгоды капитализм определяют иерархизацию мировой экономики) и в то же время одна из главных идеологических опор этого принципа (потому что он объясняет, чем иерархия оправдана, исходя из «расовых различий»). Таким образом, расизм является существенной составляющей капитализма.

В 3

КАК В НАСТОЯЩЕЙ ЖИЗНИ

Цели:

- Узнать, как расизм и дискриминация сокращают возможности людей к развитию;
- Выявить неравное распределение прав и возможностей (по признаку пола, происхождения, цвета кожи, внешности, возраста, здоровья, уровня образования) и их влияние в жизни;
- На опыте представить себя в роли «слабого» и «сильного» в обществе;
- Придать соревновательность теме.

Условия:

- Время: ≈ 60 минут.
- Количество участников: 6 – 16 человек.
- Помещение: все участники должны стоять рядом друг с другом и как минимум иметь возможность пройти вперед на 8 метров.
- Материалы: для всех участников подготовлены карточки с ролями.

Ход упражнения

Участники становятся рядом друг с другом. Все получают карточки с ролями. Следующие 3 минуты участники настраиваются на свои роли. Они могут спрашивать у команды, если им что-то непонятно в их роли.

Ведущий игры просит выстроиться в ряд. Все участники должны по каждому вопросу решать, могут ли они в своей роли ответить «да» – тогда они делают один четкий шаг вперед – или же «нет» – тогда они остаются на своем месте. Здесь речь идет об субъективной оценке, которая важнее, чем знание и объективная правильность.

Ведущий игры имеет также еще и роль модератора. Если команда тренеров состоит из нескольких человек, то один человек может читать вопросы, а остальные – модерировать. Модерация организована так, что ведущий постоянно спрашивает, почему участник сделал шаг или почему остался стоять на прежнем месте. Очевидно, что в большой группе не всех можно спросить после каждого шага, иначе игра будет продолжаться

слишком долго. В качестве ориентира – после каждого шага нужно спросить в среднем 3 людей. До 4-го шага вопрос должен быть задан всем участникам, и когда они высказываются первый раз, должны также сообщить, какую роль они играют.

Вопросы для игры

Можешь ли ты:

- Заключить договор о страховании гражданской ответственности транспортного средства?
- Провести отпуск на родине?
- При попытке сообщить о краже ожидать со стороны полиции корректного обращения?
- Получить банковскую ссуду на ремонт съемной квартиры?
- Планировать семью?
- Получить стоматологическое лечение тогда, когда захочешь?
- С наступлением темноты чувствовать себя безопасно на улице?
- Ожидать симпатию и поддержку со стороны своей семьи?
- Планировать жизнь на 5 лет вперед?
- Заключить договор о страховании жизни?
- Целовать своего партнера/свою партнершу на улице?
- Быть членом местного теннисного объединения?
- Выбирать на следующих муниципальных выборах?
- Без проблем ходить на все дискотеки?
- Просить о помощи своего арендодателя, если соседи постоянно буянят?
- Свободно выбирать свое место жительства?
- Записать своего следующего ребенка в государственный садик?
- Открыто и без каких-либо проблем жить согласно своему вероисповеданию?
- Исходить из того, что ни ты, ни твой ребенок в школе не будете дискриминированы?

Подведение итогов

После последнего вопроса все участники остаются на своих местах для первого этапа оценки своих ролей:

- Как ты чувствовал себя в своей роли?
- Как это – быть первым у цели? Как это – никогда не идти вперед?
- Какие вопросы особенно запали тебе в голову?
- На какие вопросы ты шел вперед/не шел вперед?

Перед вторым этапом проводят короткую, подвижную игру или просто дают возможность «встряхнуться», чтобы выйти из роли. Дальнейшее подведение итогов может проводиться сидя круге или в малых группах. Предполагается, чтобы на малые группы разбились так, чтобы в каждой были участники, которые стояли впереди, в середине и позади.

Теперь нужно сравнить опыт игры с реальностью:

- Как вы были ограничены в своих поступках в своих ролях?
- Какой опыт вы получили об условиях жизни разных групп в обществе? Что вам было непонятно? Почему люди шли или наоборот не шли вперед? (Значение паспорта, цвета кожи, пола, сексуальной ориентации, возраста, религии и социального статуса)
- Какие возможности для изменения ситуации, в которой они оказались, есть у разных групп? На что они не могут повлиять?
- Что должно измениться? Что мы можем изменить?

Команда должна фиксировать выводы дискуссии на флип-чарте.

Вариации

«Как в настоящей жизни» может применяться в разных областях и касаться местных реалий дискриминации. Ниже 2 примера.

«Как на настоящей работе»

Можешь ли ты:

- При средних возможностях наниматься на место?
 - Исходить из того, что твое происхождение, вера, пол или внешность не окажет отрицательного влияния на собеседовании?
 - Исходить из того, что ты будешь восприниматься коллегами как равный и без предубеждений?
 - Исходить из того, что ты будешь принят коллегами как начальник/начальница?
 - Исходить из того, что твой опыт работы, образование и компетентность будут признаны?
 - Исходить из того, что у тебя есть точно такие же шансы построить карьеру, как и у других коллег со сравнимой квалификацией?
 - Исходить из того, что над твоим происхождением, верой, полом или внешностью не будут унижительно шутить?
 - Исходить из того, что твои интересы будут защищаться производственным советом и профсоюзами точно так же, как и твоих коллег?
 - Быть уверенным, что такие выпады, как «ты совсем не такой, как все остальные», «что, у вас так обычно делают?», тебя не затронут?
 - Чувствовать себя уверенным и защищенным от сексуальных домогательств на рабочем месте или по дороге на работу?
 - Исходить из того, что важную информацию тебе будут передавать на твоём родном языке?
 - Исходить из того, что твои знания иностранных языков и нахождение за границей будут оценены по заслугам?
 - Исходить из того, что твой образ жизни, твоя религия, твоя культура будут приниматься с уважением?
 - Свободно выбирать своё рабочее место внутри ЕС?
 - Рассчитывать на то, что в случае потери рабочего места ты будешь иметь преимущество перед другими группами безработных при посредничестве биржи труда?
- Первые 19 ролевых карточек можно использовать с трудящимися людьми.

«Как в настоящем образовании»

Можешь ли ты:

- Посетить вечерние общеобразовательные курсы/профсоюзный семинар?
- Учиться в высшей школе?
- В случае потери работы пройти переподготовку?
- Работать на условиях гонорара в образовании для молодежи/взрослых?
- Быть руководителем объединения вечерних общеобразовательных курсов/отдела образования/школы?
- Учиться всю жизнь?

Вариации

Участники получают карточки с ролями и представляют себе, что с сегодняшнего дня они описанный в них человек. Они должны подумать о том, что в их жизни и в их позиции изменится в связи с этой новой личностью. Дальше они должны описать, какие новые взгляды и знания они могут принести в общество, какой защиты они будут ожидать, какие трудности или, наоборот, льготы они будут испытывать в своём окружении, как они будут себя чувствовать и как будет протекать их жизнь. Вопросы должны быть написаны на одном листе А4, участникам предлагается отвечать на них один за одним письменно, а затем представить всей группе. Участникам могут задавать вопросы во время длительного семинара, исходя из такой перспективы – в течение одного или двух дней разбирать наблюдения участников. (Глава В.2, Опыт).

В игру можно играть, без оглашения ролей участников. В этом случае вначале делаются все шаги, а затем обсуждаются возможные причины того или иного поведения.

Специалист-компьютерщик, индус по национальности, 33 года, холостой	42-летняя одинокая медсестра, филиппинка по происхождению	19-летняя турецкая абитуриентка из мусульманской среды
Квалифицированный механик по точной работе, как говорит сама о себе – имеет турецкий менталитет, 56 лет, замужем, 4 детей	35-летняя, незамужняя немецкая медицинская сестра, 1 ребенок	18-летняя немецкая ученица торговой школы с хорошими отметками
30-летний специалист, трудоустроенный по срочному трудовому договору (18 месяцев), холостой, немец	17-летний ученик столяра из Тюрингии, обручен	26-летний ганский политический беженец, без разрешения на работу, холостой
45-летний электрик, немец, женат, 2 детей	20-летняя ученица в сфере телекоммуникационных технологий, после завершения образования не будет трудоустроена	28-летняя, не трудоустроенная тайландская супруга немца, водителя омнибуса
35-летний уборщик, иранский беженец, холостой	19-летняя девушка-панк, работает в пивной, не замужем	32-летняя немка, владелица парикмахерского салона
39-летняя квалифицированная работница по металлу, дипломированный психолог, переселенец из Казахстана, мать-одиночка, 1 ребенок	40-летняя темнокожая немка, учительница, 2 детей	32-летний бездомный и безработный плиточник
23-летняя банкир-коммерсант турецкого происхождения, мусульманка, не замужем	35-летний слепой музыкант, немец, разведен, 1 ребенок	46-летний владелец киоска с турецким фаст-фудом
17-летний ученик мастера по коммуникационной электронике курдского происхождения, холостой, гомосексуал	38-летняя мать 2 детей, лесбиянка, продавщица, немка	17-летняя абитуриентка, немка, не замужем, в кресле-коляске
Получивший тяжелые телесные увечья швейцар в кресле-коляске, 51 год, немец, одинокий	40-летний поляк, сезонный рабочий, женат	22-летний игроман, электрик
18-летний марокканский подсобный рабочий, закончил среднюю школу, не женат	20-летняя беременная, находящаяся под охраной материнства, немка, вич-позитивная, не замужем	75-летняя пенсионерка 19-летняя школьница, 2-й класс, еврейка

Советы тренерам

Деятельность в рамках игры вызывает в памяти участников их собственный опыт ограничения действий и конкуренции. Она может также привести к тому, что будут сформулированы условия законного недопущения свободной конкуренции (например, мигрантов на рынке труда). Поэтому на подведение итогов должно быть выделено достаточно времени, чтобы была возможность обсудить различные оценки и их последствия.

Карточки с ролями

Предложенные роли являются примерными. После образования группы несколько или большинство ролей должно быть изменено или заменено. Важно, чтобы игра была хорошо подготовлена, разработаны вопросы для группы.

В 3

ОНИ ОТНИМАЮТ У НАС РАБОТУ. РАСИЗМ И РАБОТА

Многочисленные клише по теме «Работа» открывают целую группу расистских и национально-шовинистических стереотипов.

Работа

До сих пор корень слова указывает на то, что работа – достойное презрения, болезненное занятие:

Labore (лат.) – согнуться под тяжелым бременем.

Travail (франц.) от Tripalium (лат) – разновидность пытки.

Arbeit (нем.) от Arvum (лат.) – с трудом вспахивать землю.

Работа (рус) – от слова «раб».

Местные знают, что «иностранцы отнимают у нас работу», и это находит политическое соответствие во фразах типа: «Рабочие места сначала немцам!» (принадлежит сторонникам NPD – Национал-демократической партии Германии) или в приоритете местного населения в трудовом праве, где зафиксирован тот же самый лозунг как административная норма. В то же время беженцев, которым не разрешается работать, называют тунеядцами.

Специфическое отношение к работе также уничижительно приписывается некоторым другим группам населения:

– Со Средневековья евреев отличают по способности легко заработать и обвиняют в несправедливом присвоении богатства.

– Недружелюбное отношение к интеллигенции зачастую выражается в упреке, что они не делают никакой продуктивной работы.

– Многие жители бывшей Западной Германии убеждены, что распад ГДР связан с недостатком сознательного отношения к труду в Восточной Германии.

– Цыганам как не-немцам приписывается, что они ленивы и получают деньги хитрым способом.

– Негативное отношение к альтернативным молодежным субкультурам складывается лишь потому, что вместе с отрицанием их желания работать отрицается и их право на собственный стиль жизни: «Шли бы лучше работать!».

Упреки, что кто-то не работает или неправильно работает, предается безделью или слишком легко зарабатывает, вполне очевидно существуют, чтобы дискредитировать человека. Несмотря на то, что здесь «безделье» употребляется в негативном значении, для большинства оно обозначает что-то приятное: именно работающему человеку кажется, что у него слишком мало свободного времени, чтобы получить наслаждение от бесцельного времяпрепровождения, когда можно растянуться на диване, заняться хобби или пообщаться с людьми. Именно о легкой зарплате мечтают все покупатели лотерейных билетов – и тем не менее слово «бездельник» часто звучит как оскорбление. И это несмотря на то, что вечер пятницы – это время, которого с таким трепетом ожидают все работающие люди, и несмотря на то, что сокращение длительности рабочего дня считается одним из важнейших завоеваний профсоюзов. Конечно же, есть люди, которые самореализуются на работе, но даже они должны признать, что если бы не логика организации производства, их деятельность приняла бы другую, более удовлетворительную форму. Вероятно, «работа» – это очень странный процесс: хотя субъективно это неизбежное зло, а экономически – принуждение, тем не менее утверждение, что кто-то не хочет или не может работать, призвано дискредитировать. Чтобы понять это странное отношение к работе, стоит взглянуть на историю труда в обществе.

Очень короткая история труда

«Очень сомнительно, принесли ли облегчение хоть одному человеку все до сих пор совершенные открытия ежедневной работы»

В Древней Греции и Древнем Риме труд был мало уважаемой деятельностью, свободные граждане только «пачкали ею руки». Само собой, тогда тоже ухаживали за садами, писали книги, красили стены, но в центре стояла сама деятельность и удовольствие, от нее получаемое. Производство товаров только ради производства было делом рабов. Ремесленники, которым ради денег приходилось заниматься сидячей работой, были «невеждами».

В средневековой Европе работа была неприятной необходимостью, тем не менее, если считать по часам, работали тогда значительно меньше. Социальный историк Вильгельм Абель утверждает, что ремесленник 14 века, меньше работая, зарабатывал лучше ремесленника 19 века. Образ жизни крестьян зависел от времени года, когда тяжелый труд сменялся временами безделья.

В городских цехах производство регулировалось сложными договорами, так что было запрещено работать больше положенного.

Еще в начале 19 века в Европе был так называемый «синий понедельник» и даже «синий вторник». Во Франции того времени было такое убеждение: воскресенье принадлежит семье, а вторник друзьям. До 1789 года, помимо воскресений, во Франции было 32 выходных дня и 38 церковных праздника.

Попрошайки, ваганты и бродяги были нормальной частью общества. Нормальной в том смысле, что они, как и все другие, занимали данное богом место в обществе и кормились за счет зажиточных людей, что было их само собой разумеющейся моральной обязанностью.

Это описание не должно привести к ложному выводу, что бедность из-за безработицы была в средневековье сладкой долей: именно бродяги и попрошайки страдали всерьез во времена голода.

Изменения в современности

С начала 16 века, с появлением первых капиталистических экономических укладов, произошли изменения условий труда, социальных отношений и общественных ценностей. Многие люди не смогли больше обеспечивать свою жизнь, потому что, например, пахотные земли сделали пастбищными угодьями, потому что производство текстиля (для которого нужна была шерсть, а значит, и большие стада овец) обещало

большой доход, чем земледелие. Крестьян прогоняли с их земель, и им приходилось самостоятельно справляться с этой ситуацией. Мануфактуры заменили ремесло, оставив ремесленников безработными.

Появившаяся таким образом массовая бедность понималась как неизбежное следствие общественного прогресса. Поскольку раньше бедность считалась результатом (божественной) воли, теперь ответственность за долю нищих приписывалась им самим. Но общественный бойкот нищим как ленивым и неполноценным и лежащее в основе этого мнение, что бедность – результат личной несостоятельности, а не общественный феномен, – это все продукт современности.

На самом деле капитализация дала людям хотя бы потенциальную возможность взять свою судьбу в свои руки. Но с самого начала этот прогресс был связан с принуждением предлагать свою рабочую силу на рынке труда. «У человека появляются возможности, поэтому он должен стать активным и оправдать себя при новом порядке», – так писали многие мыслители эпохи Просвещения. Теоретики либерализма и философы эпохи Просвещения способствовали пониманию бедности как личной несостоятельности, что не соответствовало настоящим общественным отношениям, тем не менее, все более популярной становилась идея, что «всяк своего счастья кузнец».

Работа и социальный порядок

Чтобы не подвергать опасности социальный порядок общества, предпринимались грубые репрессии против бедных. «Социальная полиция», предшественники современных социальных работников, собирали бродяг и попрошайек и принуждали их к работе в специальных рабочих домах, на мельницах или в каменоломнях. Целью тогда меньше всего было производство, важно было отучить бродяг от безделья и подчинить новый слой рабочих. Так усиливалась кампания против безделья.

С тех пор репрессии против нищих и тунеядцев укоренились в современном обществе. Кампания против нищих достигла своего пика во времена национал-социализма, когда тунеядцев отправляли в концлагеря и часто там убивали.

Работа сегодня

Сегодня становится все меньше и меньше работы. Через невероятную производительность, которая становится возможной из-за компьютеризации производства, продажа товара под названием «рабочая сила» усложняется все больше и больше.

Несмотря ни на что, работа остается единственным источником обеспечения жизни и главным критерием интеграции в общество. Система социального страхования, как, например, пенсионного или медицинского, ориентируется на едва ли реалистичные пожизненные трудовые отношения (трудовой договор), и социальная помощь также нацелена на то, чтобы как можно быстрее вернуть человека «к работе».

В то же время это больше не раннекапиталистическая тяжелая работа или контрольные часы при индустриализации, которые устанавливали, что человек работал в соответствии с логикой процесса производства. С появлением групповой организации труда и технологии совместного менеджмента, а также с непрерывной общественной активизацией мы все больше осознаем давление, или контроль берет на себя непосредственное социальное окружение. При таком развитии тот самый факт, что наемный труд представляет собой принуждение, постепенно сходит на нет.

«Пойди сначала поработай»?

То, почему лень, безделье и легкий заработок так хорошо подходят для дискредитации человека, можно объяснить прежде всего тем, что на других переносятся свои собственные желания. Этот перенос делает возможным оправдание собственного поведения, противопоставленного личному стремлению к безделью; осудить стремление к покою, не осуждая самого себя. Психологическая выгода такой стратегии состоит в

отрицании того факта, что человек беспомощен против общественного принуждения. Материальная польза заключается в лучшей работе в рамках принуждения, а социальная выгода это стратегия уверенности, что по-настоящему хочешь работать.

В 3

ПОЧЕМУ МЫ НЕ ЛЮБИМ ИЗОБРАЖЕНИЯ КАПИТАЛИСТОВ, КУРЯЩИХ СИГАРУ

Капиталист – плохой человек: «толстый, отвратительный, с трубкой и очками, декадент и жадина».

Этот простой стереотип передается во многих картинках, в том числе в процессе образовательной работы профсоюзов. Эти картинки обычно веселые, но, тем не менее, мы оцениваем их отрицательно.

Капитализм – это общественное поведение, а не вопрос характера

Мы понимаем капитализм как общественное явление, которое нельзя сводить к неправильному поведению отдельных лиц. Поэтому мы выступаем против персонализации в критике капитализма. Конечно же, конкретное поведение людей можно и нужно критиковать. Но предприниматели не могут становиться ответственными за весь капитализм как таковой.

Правило капиталистической экономики – все взаимосвязаны. Наемный рабочий, который через частный фонд хочет улучшить свою законную пенсию, закономерно интересуется высокими процентами, даже если он боится за свое рабочее место, которое в стремлении к финансовой выгоде и высоким процентам может быть сокращено.

Правила экономики могут быть изменены. Поэтому мы влияем на себя и на других, как бы оказываем давление, чтобы изменять правила в пользу «прекрасной жизни для всех», а не в соответствии с разрушительной эгоистичной логикой капитализма.

Анализ вместо «образа врага»

Капиталистов часто представляют в «образе врага»: здесь – хорошие, там – плохие. Работники, в основном, невинные и хорошие, капиталисты, напротив, описываются с большим или меньшим количеством негативных черт, которые имеют отношение не столько к их роли в экономике, сколько к их качествам как людей.

При этом оживают следующие стереотипы:

– Капиталисты почти всегда представляются как толстые мужчины с деньгами, сигарами или бокалами с шампанским. Формы удовольствия и качество жизни при этом оцениваются как нечто негативное. Но, конечно, в шампанском нет ничего плохого.

– Капиталисты на картинках часто имеют очки. Статистически это не доказано. Очки в стереотипах связывают с интеллектуальностью, которая в данном случае предстает как нечто нежелательное.

– Капиталистов представляют как людей, которые не работают. Им противопоставляются так называемые «честные рабочие».

Стереотипы о капиталистах в значительной степени охватывают антисемитские представления о еврейских капиталистах. Негативные черты капиталистической экономики проецируются на отдельных людей и этнические группы. Вместо этой проекции мы требуем анализа, который не ставил бы нас и других в жесткую схему: «добро – зло»; анализа, который берет во внимание экономические структуры и условия рыночных отношений.

В 3

ПОЧЕМУ МЫ НЕ ЛЮБИМ СРАВНИВАТЬ МЕШКИ С ДЕНЬГАМИ И АКЦИИ С ЧЕСТНЫМИ ФАБРИКАМИ И РАБОЧИМИ?

«Международный финансовый капитал» – это всемогущий, диктаторский, жадный до денег, уничтожающий свободу, убивающий, – так его изображает картинка, набросанная здесь. Он характеризуется непрозрачностью, глобальностью, злым умыслом, скрытностью и противопоставляется труду – «честной работе», конкретности, простоте и производительности как таковой. Таким образом, с одной стороны находится капитализм, а с другой – работа. Со стороны работы находятся зависимые оплачиваемые трудящиеся, а иногда также собственный малый бизнес. «Легкий доход» и работа противопоставлены. Именно такие образы широко тиражируются и ими пытаются объяснить капитализм. Мы привыкли к этим картинкам, и поэтому они кажутся правдой.

Капитализм – это общественные отношения, которые не заканчиваются только на трудовых отношениях и не исчезают вне их.

Сколько денег у тебя есть на самом деле можно увидеть только на кассе. И тогда обвиняют хозяина магазина или международный рынок, которые взвинчивают цены, или банки и капитал. То, что несправедливость начинается раньше: в несправедливой мировой экономической системе, при распределении дохода, в соотношении работы и оплаты (тяжелая работа в плохих условиях и маленькая плата за нее), – об этом всегда молчат, так как обвиняют во всем только банки и акционерные общества.

С критикой «экономических интересов», «власти банков» и «спекуляции» сфера производства остается не затронутый. Капиталистический способ производства и общественная форма принята во внимание только как «проблема распределения» в некоторых «злостных государствах», в которых не добавляют «бедным эксплуатируемым» их честно заработанную зарплату.

Работа и продукты субъектов, которые включены в общественный продуктооборот, имеют двойственный и поэтому «сверхъестественный» характер. Это означает, что мы всегда видим только одну его сторону. Работа имеет двойственный характер от конкретного до абстрактного, и товары имеют двойственный характер от потребительской до производственной цены. Посредничество происходит через стоимость – абстрактное измерение посредничества, которое объединяет общество. Ценность находит свое выражение не в деньгах, а в работе и товарах – в противном случае они не могли бы быть социально опосредованными. Эти отношения, стоимость, находят свое выражение в деньгах и могут циркулировать как капитал. Необходимая социальная взаимозависимость меж-

ду собственной работой, логикой эксплуатации и деньгами непосредственно не видны, сознание обыденности разделяет эти уровни. Стоимость может быть воспринята только там, где она воплощается в материальном виде. Эксплуатация и принуждение воспринимаются только там, где существует «власть денег». Денежное выражение работы как наемного труда и продуктов как товаров не признаются обществом как необходимые и определяющие моменты. Поэтому это представляется так, как если бы деньги приходили извне во взаимозависимое общественное (вос)производство. Как если бы товары были бы одним, а их стоимостное выражение – другим; как если бы наемный труд был бы одним, а эксплуатация – другим; как если бы «честная» работа в производственной сфере и хороший малый бизнес противопоставлялся бы движению капитала в виде процентов и бирж или международному крупному бизнесу. Таким образом разделено все, что взаимосвязано. Мы критикуем то, что наш собственный процесс самосохранения производит и что ему необходимо, вместо того, чтобы узнать последствия собственных действий.

Анализ вместо «образа врага»

Деньги без владельца? Такого не может быть!

В некоторых изображениях денежные мешки показаны без владельцев. Мы хотим получить их, но знаем, что это нам не принадлежит. Мешки с деньгами в руках капиталистов и биржевых маклеров. Их воспринимают как что-то «непостижимое», вне понимания, неприкосновенное, мимолетное, космополитическое. Они представляются как «образ врага», в то время как рабочие представляются как самоуверенные, но обманутые с сознанием невинности. Неважно, сколько рабочие приносят насилия себе и другим в системе производительности, конкуренции и максимизации собственных интересов.

Деньги не работают, но без стоимости нет наемного труда, без труда нет стоимости, без стоимости нет денег и без товаров нет денег

На картинках капитал и работа противопоставляются, две стороны одной величины представлены отдельно. В результате получается картинка, на которой деньги, являющиеся в принципе лишь посреднической формой стоимости, рядом с работой или ее материальной товарной формой (в которой вложенная работа как раз еще заметна) воспринимаются отдельно от производственного процесса. Продукция с добавленной стоимостью принадлежит капиталистическому обществу. Добавленная стоимость станет проблемной только тогда, когда она вновь не вкладывается в производство. Это воспринимается как эгоизм предпринимателя, его собственное плохое качество, которое другим, например, «честным рабочим», неприсуще.

Эгоизм характерен не только предпринимателям

Эгоизм – это черта, характерная не только для предпринимателей. Наша собственная ориентировка на максимальное использование. Наша собственная спекуляция понимается нами не как то, что каждый за свой собственный или за счет других должен участвовать в капитализме, но как что-то, что делается только «злыми спекулянтами». При этом рыночные цены – это спекуляция. Неважно, продаешь ли ты товары, рабочую силу или владеешь малым акционерным предприятием, например, содержишь ларек. На биржах спекуляции являются наиболее очевидными, потому что там они используются в абстрактной форме (деньги становятся еще большими деньгами!), как будто без всякой материальной связи. Имея различие между финансовым капиталом и производственным капиталом, между спекуляциями и не спекуляциями, можно найти виноватых, и обратить гнев за социальные последствия экономической системы на конкретных злодеев. Нет возражений против ориентации на свои собственные интересы. Проблема только в том, что в условиях капиталистической конкуренции собственная выгода почти всегда противостоит интересам других. Кто хочет это изменить, должен критиковать принцип, а не личности.

Исторический пример из 1938 года

- «Бездушные» деньги противопоставляются человеческому и природе (в виде сельского хозяйства).
- Толстый и подвижный капиталист противопоставляется прикрепленным к земле крепким здоровым рабочим.
- Капиталист противопоставляется фабрике и городскому сообществу.
- Работа противопоставляется прибыли.
- Конкретность (работа, рабочий) противопоставляется интернациональному и плохо осязаемому (акциям).
- Насильственным распоряжениям отдельного капиталиста противопоставляются многие невинные.

Также многие современные изображения имеют большое сходство с традиционными представлениями евреев как врага.

«Иуда предал своего господина за 30 серебрянников!»

«Что ты получишь за предательство твоего коллеги?»

(Плакат: забастовка металлургов в Гессе. Сентябрь 1951).

Каждый становится акционером...

Покупать и продавать акции – популярный вид спорта. Кажется, что из денег просто через куплю-продажу в обращении может стать больше денег. Потому что из собственных ожиданий интересуется только результат: еще больше денег. Это также спекуляция. Владелец сосисочной спекулирует точно так же, как МакДональдс и как квалифицированный рабочий, который через частный пенсионный фонд хочет повысить свою пенсию. Точно так же зависимые рабочие в условиях капиталистической экономики сами себя и других насильно вовлекают в систему производительности, конкуренции и максимизации собственных интересов, в эгоизме повседневной жизни или в форме открытой спекуляции – мы все это можем скрывать, когда мы ругаем международный капитал. Альтернативой этому могут служить только (коллективные) действия, которые организуются в духе солидарности.

Комплексные исследования для сложных отношений!

Мы анализируем финансовые сделки как составную часть капиталистического способа производства вместе с масштабами субъекта, продукции и государства. Вместо того, чтобы понимать общество и государство как «здоровые» и противиться их «плохим» сторонам капиталистических отношений, определяемых как финансовый, процентный, спекулятивный капитал, иметь ложные мечты относительно «прирученного» капитала, об экономике без процентов и спекуляций, без выгоды, прибыли и роскоши, которая могла бы вызвать гнев завистников, мы хотим проанализировать мир такой, какой он есть. Тот, кто призывает предпринимателя инвестировать в предприятие, должен знать, что для этого необходимо иметь финансовые вложения, что призыв инвестировать сюда, а не туда — также нечто иное, как собственная выгода.

Реинвестировать прибыль – это хорошо, проценты – это плохо?

Циркуляция – это предпосылка капиталистических отношений, следовательно, капиталистическая продукция допустима. Цена возможна только при условии наличия прибавочной стоимости. Только когда создание прибавочной стоимости понимается со всеми условиями, можно осмысленно говорить о циркуляции. К тому же, прибавочная стоимость как категория циркуляции капитала также представлена прибылью. Проценты – только маленькая часть прибыли. Поэтому проценты как категория так же достойны критики, как и прибыль. Критиковать проценты имеет смысл только в том случае, когда в совокупности критикуются капиталистические отношения. Ведь процент будет существовать так долго, как его предпосылки, как сами денежные отношения.

КУДА ВЕДЕТ ПУТЕШЕСТВИЕ...

Цели:

- Обсудить, каким образом необходимо решать социальные проблемы.
- Узнать, что взгляды, интересы и отношения людей обусловлены их происхождением, полом, социальной и общественной ситуацией.
- Дать участникам возможность побывать на месте другого человека.
- Поразмышлять, что значит справедливое решение и как переделать решение, которое мы считали справедливым, в решение, которое будет действительно правильным для данной ситуации.

Условия:

- Время: 45 минут на каждую тему.
- Участники: семинарская группа.
- Помещение: два отдельных места для двух рабочих групп.
- Материалы: карточки с различными точками зрения (см. ниже), карточки с ролями для каждого участника, бумага и маркеры.

Ход упражнения

Тренер объясняет, что смысл игры состоит в том, чтобы группа отыскала хороший способ урегулирования какой-то социальной проблемы. Сначала участникам представляются роли, которые имеются на карточках, и дается пояснение, что эти биографии помогут им в дальнейшем оценить принятое решение, исходя из соответствующей роли. Карточки с различными точками зрения, которые формулируют ответы на какую-то социальную проблему, раскладываются на столе и по очереди раскрываются. Группа обсуждает, какую позицию они считают лучшей, и принимает общее решение. Группа может также добавить свое собственное решение и дописать его на карточке. В зависимости от уровня заинтересованности можно обсудить и другие темы. Дальше вытягиваются карточки с ролями, и каждый, исходя из своей роли, объясняет, что значит для нее/него (в роли) принятое решение.

Вопросы для подведения итогов

- Как вы оцениваете дискуссию?
- Что значит для вас (в своей собственной роли) принятое решение?
- Вы согласны с тем решением, которое было принято группой до этого?
- Какие шаги можно предпринять, чтобы изменить решение? Какие возможности вы видите для себя?

Возможности для дальнейшей работы

Когда в рамках подведения итогов собираются мысли о возможных действиях, эта работа способствует хорошему внедрению этих идей в активный процесс.

Советы тренерам

Тренер может подобрать карточки с ролями специально для своей группы, доделать новые темы или обсуждать в группах различные точки зрения на проблему, подразуменя какие-то определенные роли.

Карточки с возможными решениями (нужно вырезать)

Карточки с точками зрения по теме «Социальное страхование»	Карточки с точками зрения по теме «Миграция»	Карточки с мнениями по теме «Дискриминация при найме на работу»
Основное социальное страхование выполняется через частное страхование и государственные социальные кассы	Германия – страна иммигрантов. Иностранцы и жители Германии имеют одинаковые права и обязанности	Каждый сам кузнец своего счастья! Когда люди не достигают определенного положения в обществе, они сами несут за это ответственность
Социальное обеспечение – личное дело каждого. Каждый несет ответственность сам за себя	Иностранцы выдворяются из страны после двух недель. Иностранцы из европейских стран могут оставаться в Германии 4 недели, после чего они также высылаются. Иностранцы, которые уже находятся в Германии, должны жить в специальных кварталах и быть под контролем полиции	Меры против дискриминации должны быть бесплатными. Работодатели могут покрыть расходы по найму уязвимых групп населения с помощью ведомства по труду.
Существует узаконенная система социальных выплат. Кто становится безработным, получает сначала пособие по безработице, потом выплаты по безработице, а потом социальную помощь.	С жителями Германии должны обращаться за границей так же, как и в Германии.	Уязвимые группы должны работать до тех пор, пока они не почувствуют, что полноценно себя реализовали. Это действует и тогда, когда в распоряжении имеются другие работники такой же квалификации.
Существует основное социальное страхование, которое имеют в распоряжении все, кто прожил в Германии более 5 лет. Оно составляет 1.500 евро на человека и выплачивается из налогов, которые повышаются для тех, кто имеет высокий доход.	Иностранцы, которые нам «полезны», от которых немецкая экономика получает прибыль, принимаются охотно. Беженцы, которые преследуются по политическим причинам, не находят отклика, так как они финансово обременительны для страны.	Предприятия с более чем 4 работниками обязаны отдавать преимущества при приеме на работу уязвимым группам. Случайно возникшие издержки несут работодатели.
Существует основное социальное обеспечение, которое составляет 900 евро на человека. Закон регулирует возможность для работников делить одно рабочее место в год. Многие работодатели и работники пользуются этой возможностью.	В Германию может приезжать каждый, кто хочет здесь жить. Государство дает стартовую финансовую помощь, предлагает бесплатные языковые курсы и оказывает помощь при устройстве на работу.	

<p>Есть пособие по безработице на год (для людей до 40 лет) и на 18 месяцев (для тех, кому за 40). После этого выплачивается социальная помощь. У кого нет постоянного места жительства и чей доход ниже социальной помощи, те должны быть выдворены из страны. Люди, которые долгое время находятся без работы, при малейшем проступке должны терять право на социальную помощь</p>	<p>Иностранцы могут жить в Германии, если они приспосабливаются к культуре, традициям и религии страны. Кто эти условия интеграции не подтверждает, тот высылается из страны. Интеграция – это долг, исполняемый по месту пребывания (бесплатные языковые курсы и т. д. не предлагаются).</p>	
--	---	--

Карточки с ролями (нужно вырезать)

<p>Ты профессор в университете, твой друг работает в пользующемся хорошей репутацией исследовательском институте. Вы являетесь государственными служащими и знаете, что с финансовой стороны у вас ситуация лучше, чем у остальных.</p>	<p>Ты мать-одиночка, которой бывший муж не выплачивает алименты. Работая продавщицей, ты преодолеваешь финансовые трудности (не считая, конечно, дополнительных сопутствующих расходов). Поэтому недавно один из твоих сыновей не смог поехать с классом на экскурсию.</p>	<p>Ты разнорабочий в фирме по производству электродвигателей, у тебя крайне правые убеждения. Твоя партия выступает против иностранцев, так как они отнимают работу у жителей Германии.</p>
<p>Ты плиточник, и у тебя нет дома. После того, как ты потерял свою работу, от тебя ушла жена.</p>	<p>Ты специалист по торговле отелями. Ты десять лет работал, а сейчас ты безработный. За последний год ты подал 200 заявок на рабочее место.</p>	<p>Ты мелкий предприниматель, твоя столярная мастерская едва-едва окупает себя. Из-за снижения товарооборота ты вынужден распрощаться с работником, который долго с тобой работал, с твоим товарищем.</p>
<p>Ты страдаешь хронической остеопатией. Уже 7 лет ты безработный/ная.</p>	<p>Ты из Испании, 5 лет ты работаешь в области информационных технологий, где у тебя хороший заработок. Трое твоих детей учатся в гимназии. У тебя нет избирательного права.</p>	<p>Ты специалист в учреждении, где консультируют людей по налоговым вопросам. Из-за некоторых затруднений ты долгое время находился без работы. Но в твоей сегодняшней руководящей должности тебе снова грозит безработица.</p>

<p>Ты 35-летний музыкант. В данный момент ты часто гастролируешь и легко обходишься своим заработком. Если этого будет не хватать, ты можешь быстро найти работу в магазине музыкальных дисков. Все свои деньги ты вкладываешь в домашнюю студию. Дополнительное частное страхование ты не планируешь, ты живешь сегодняшним днем. Но все же ты боишься, что когда-то не сможешь заниматься музыкой или что ты заболеешь.</p>	<p>Ты безработный инженер по специальности, связанной с ветровой энергией. Уже 4 года ты не можешь найти рабочего места. Биржа труда хочет отправить тебя в Нидерланды, так как там есть работа. Твоя мама тяжело больна, и ты живешь с ней, чтобы о ней заботиться. Ты не можешь позволить себе никакие свои хобби (путешествия, концерты, вождение автомобиля).</p>	<p>Ты владелец крупной сети кинотеатров. Ты работаешь по принципу «успех должен быть выгодным». Своим работникам ты платишь низкую заработную плату. Вы получаете средства с объема продаж. Каждый в итоге сам несет за себя ответственность.</p>
<p>Ты человек, который претендует на получение политического убежища, и тебя преследуют на твоей родине. 2 года ты, как и твоя жена, работаешь за 300 евро в месяц. Вкупе с социальной помощью вы сможете поддерживать вашу семью, состоящую из 4 человек.</p>	<p>Ты профсоюзная работница и борешься за социально справедливое общество. Твой афронемецкий сын получает от учительницы плохие годовые оценки, хотя пишет хорошие работы. Ты спрашиваешь себя, почему это происходит.</p>	<p>Ты совладелец большого предприятия по производству программного обеспечения. Ты считаешь, что сотрудники предприятия также должны содействовать его рентабельности. Поэтому ты уволил за последний месяц 15 человек.</p>

В 3

ИЗМЕНИТЬ ОРГАНИЗАЦИЮ ПРОИЗВОДСТВА

Цель

Поднять дискуссию о том, как профсоюзные организации или производственные объединения функционируют, как они усложняют процесс собственных изменений и как они все-таки могут быть изменены (особенно принимая во внимание аспект дискриминации и расизма).

Условия:

- Время: ≈ 90 минут.
- Участники: минимум 6 человек.
- Материалы: ватман, маркеры и 5 стульев.
- Предпосылки: данная деятельность рекомендуется для групп с опытом работы, а также с опытом профсоюзной деятельности.

Ход упражнения

Участники образуют команду, ориентированную на активное решение определенных задач. Шестерых участников просят взять на себя следующие роли.

Пять участников получают роли:

- Члена профсоюзного совета.
- Нового неопытного сотрудника (сотрудницы).
- Специализированного опытного сотрудника (сотрудницы).
- Служащего (служащей).
- Руководителя производством.

Один участник в качестве секретаря происходящего обсуждения записывает все на ватмане.

Остальные участники являются наблюдателями, которые могут включаться в дискуссию.

Группа разыгрывает ситуацию реального производства.

Дается два базовых условия: 300 занятых, металлопромышленность. В производстве, кроме выше указанных групп людей, участвуют еще три доверенных лица. Иногда также привлекаются и временные сотрудники.

Пять человек с производственными ролями просят сесть в полукруг. Секретарь подходит к листу для ведения записей, которые смогут читать все.

Команда читает по очереди описания трех следующих проблем («конфликтов») из списка, возможных в производственных организациях:

– Молодая коллега извне должна стать руководителем промышленного отделения, укомплектованного исключительно мужчинами.

– Новый профсоюзный совет требует пересмотра ряда имеющихся практик, например, предлагает упразднить преимущества для детей сотрудников при предоставлении мест в образовательных программах, так как невозможно быть уверенным в качестве образования детей сотрудников.

– Марокканский сотрудник успешно прошел квалификационную программу для иностранных сотрудников. Его переводят в успешную группу, в которой до этого работали только немцы.

– Отделение производства, в котором работают практически полностью необученные работники, должно быть закрыто. Под сокращение попадают в основном коллеги без немецкого гражданства. Они протестуют против дискриминации.

– Доверенные лица IG Metall критически относятся к позиции профсоюзного совета, согласно которой коллеги с миграционным прошлым не получают поощрения и повышения.

Конфликтные ситуации представляются по отдельности. Пять участников согласно своей роли высказывают по ним свое мнение и предположения о том, что теперь должно произойти в производстве. По окончании они впятером выносят общее суждение относительно того, что следует предпринять в производстве, чтобы решить проблему.

Секретарь записывает результаты на ватмане с помощью таблицы.

Подведение итогов

Все участники игры выходят из ролей. Проводятся два круга оценки. Важнейшие результаты и открытые вопросы записываются на ватмане.

В первом круге речь идет об оценке результатов.

– Как Вы оцениваете результаты? Вы довольны?

– Возможны ли более стратегические решения и альтернативы? Какие?

Во втором круге оценки речь идет об «организации производства», как производство функционирует и как можно улучшить его организацию.

Могут быть затронуты следующие аспекты:

- Что происходит при изменениях в рабочем процессе?
- Какие изменения наиболее спорны?
- Какую роль играет поведение большинства и меньшинства?
- Какую роль играет расизм?
- Какую роль играет сексизм?
- Есть ли победители и проигравшие?
- Когда результаты были лучше, когда хуже?
- Что необходимо, чтобы добиться хороших результатов?
- Какую роль при этом играют отдельные действующие лица?

В 3

ВОПРОСЫ ЧИТАЮЩЕГО РАБОЧЕГО

Цели:

- Рассказать мировую историю так, как ее могут воспринимать одни и как ее могут воспринимать другие.
- Подумать, почему судьбы «слабых» никого не интересуют.
- Критично осмыслить историю.

Условия:

- Время: 40 мин.
- Число участников и место проведения – не имеют значения.
- Материалы: копии приложения для всех участников.

Ход упражнения

Участники получают копии приложения «Вопросы читающего рабочего», после этого они вместе думают над следующими вопросами:

- Как мог бы называться стих?
- Что особенного в вопросах, которые задаются истории?
- Затем результаты размышлений нужно визуально представить для всех.

После всей этой работы, попробуйте предположить:

- Какие вопросы возникли бы у читающей женщины по поводу этого текста?
- Какие моменты истории должны быть написаны заново, если их прочесть глазами читающих учеников на производстве (отношения мастер/ученик на производстве), читающего ребенка, читающей мигрантки, читающего мужчины-инвалида?

Попытайтесь все это представить себе на конкретном примере семинара.

Приложение

ВОПРОСЫ ЧИТАЮЩЕГО РАБОЧЕГО (пер. И. Фрадкина)

Кто воздвиг семивратные Фивы?

В книгах названы имена повелителей.

Разве повелители обтесывали камни и сдвигали скалы?

А многократно разрушенный Вавилон.

Кто отстраивал его каждый раз вновь? В каких лачугах

Жили строители солнечной Лимы?
Куда ушли каменщики в тот вечер,
Когда они закончили кладку Китайской стены?
Великий Рим украшен множеством триумфальных арок.
Кто воздвиг их? Над кем
Торжествовали цезари? Все ли жители прославленной
Византии
Жили во дворцах? Ведь даже в сказочной Атлантиде
В ту ночь, когда ее поглотили волны,
Утопающие господа призывали своих рабов.
Юный Александр завоевал Индию.
Совсем один?
Цезарь победил галлов.
Не имел ли он при себе хотя бы повара?
Филипп Испанский рыдал, когда погиб его флот.
Неужели никому больше не пришлось проливать слезы?
Фридрих Второй одержал победу в Семилетней войне.
Кто разделил с ним эту победу?
Что ни страница, то победа.
Кто готовил яства для победных пиршеств?
Через каждые десять лет – великий человек.
Кто оплачивал издержки?
Как много книг!
Как много вопросов!

Бертольд Брехт (1967). «Вопросы читающего рабочего, а именно...»: Собрание сочинений в 20 томах, том 9; Франкфурт-на-Майне, 196– стр. 656.

В 3

ПРИЧИНЫ НАРАСТАНИЯ УЛЬТРАПРАВЫХ УБЕЖДЕНИЙ В ПРОФСОЮЗАХ

Благодаря своей укоренившейся исторической роли, профсоюзы в Германии являются одним из главных действующих лиц в борьбе с ультраправым радикализмом. Следуя исторической традиции, профсоюзы долгое время занимали активную позицию антифашизма и антирасизма. Вплоть до 80-х годов принадлежность к профсоюзу, казалось, давала что-то вроде иммунитета против влияния националистических, расистских и авторитарных идей на его членов. Например, исследование, проведенное в 1981 году, отметило за членами профсоюзов сильную позицию против ультраправых идей.

Однако уже в конце 90-х в профсоюзах появился усиленный интерес к националистическим идеям. В 1995 году одно из исследований, проведенное среди молодых сотрудников предприятий и организаций, показало, что среди членов профсоюзов склонность к

ультра-правым убеждениям более высокая, чем среди опрошенных, не состоящих в профсоюзах. Оказалось, что принадлежность к профсоюзу больше не является преградой для распространения национализма. Участвовавшие попытки ультраправых увеличить свое влияние среди профсоюзных организаций, например, участвуя в первомайских празднествах, заставили Федеральный совет профсоюзов создать в 1998-м году специализированную комиссию. Ее задача состояла в изучении и выявлении причин распространения ультраправых течений и разработке плана возможных действий.

Потенциальный электорат ультраправых среди членов профсоюзов

Через некоторое время после создания вышеупомянутой комиссии специальное исследование, проведенное институтом Infratest dimap по поручению западно-германского телевидения (WDR), еще раз подчеркнуло значение этой инициативы. Исследователи изучили электоральный потенциал ультраправых партий среди членов профсоюзов. В итоге результаты показали, что на уровне всей Германии 11% членов профсоюзов готовы отдать свой голос за Немецкий народный союз (DVU), Национал-демократическую партию Германии (NPD) либо за республиканцев (REP) на следующих выборах в Бундестаг. Показатель в 7% среди неорганизованных избирателей оказался значительно ниже. Особенно исследователей встревожило, что среди молодежи, состоящей в профсоюзах, 32% в возрасте от 18 до 24 лет серьезно рассматривают возможность проголосовать за националистов. Даже чрезвычайно высокий показатель среди неорганизованной молодежи – 17% – в два раза ниже цифр по профсоюзам. Спад симпатий к правым партиям происходит в обеих группах по мере увеличения возраста. Соответственно, среди тех, кому за 45, разницу между организованными и неорганизованными трудящимися выделить практически невозможно. Снова исследователи пришли к выводу, что принадлежность к профсоюзу более не является гарантией антифашистских и антирасистских убеждений людей.

На выборах в Бундестаг в 1998 и 2002 годах ультраправым все же не удалось воспользоваться таким электоральным потенциалом. Фактическое поведение избирателей сильно отличалось от потенциального. Доля трудящихся, состоящих в профсоюзах и отдавших свой голос за ультраправых, составила менее 4% от общего числа голосов. Но, несмотря на сокращение электората из числа членов профсоюзов, после провала ультра-правых на выборах в Бундестаг в 2000-х рано было закрывать глаза на проблему. (В последние годы представители ультраправых партий вошли в парламенты нескольких земель Германии, и с каждым годом отмечается рост их популярности среди избирателей – прим. ред.).

Ультраправые настроения среди молодых членов профсоюзов

Электоральный потенциал, выявленный исследованием института Infratest dimap, свидетельствует лишь об определенном поведении, симпатиях правому крылу. Но это исследование не может показать сложившиеся внутренние убеждения. Националистские, расистские и авторитарные идеологии берут свое начало из общественной ситуации. Эти идеи есть в каждом обществе и они совсем необязательно проявляются во время выборов. В том числе, поэтому количество потенциальных избирателей, как правило, больше количества фактических избирателей.

С 1993 по 1995 годы команда исследователей Хельд, Хорн и Марвакис изучали политические течения среди молодых трудящихся. В своем исследовании они отдельно выделили авторитаризм, национализм и расизм, которые причислили к ультраправым течениям, и в качестве альтернативы выбрали интернационализм.

Под авторитарным течением авторы подразумевали не столько подчинение какому-то фюреру, сколько подчинение доминирующим общественным нормам, ценностям и представлениям о порядке. Подобное приспособление и принятие существующих ценностей и норм рассматривается авторами как проявление конвенционализма, который неотделим от поиска «не таких». Таким образом, исключенность «других» является

оправданной, если кто-то не соответствует «нормам» в одежде, внешности, языковых навыках, квалификации. К расистскому течению исследователи причислили позиции, которые объединяют идея и ощущение превосходства над различными «другими» на основе биологических различий между людьми. Националистические же течения авторы исследования подразделяют на изоляционно-националистические, народно-националистические и экспансивно-националистические идеологии. Изоляционно-националистическое течение основывается на мнимой социальной угрозе, исходящей от иностранцев. Это выражается, к примеру, в убеждении, что «иностранцы отбирают что-либо у немцев». Народно-националистическое течение ссылается на так называемые национальные качества, такие как старательность, усердие и порядок. Соответственно, иностранцы обязаны уподобиться этим мнимым немецким качествам. Экспансивно-националистические идеи гласят, что Германии необходимо быть активной за пределами страны (к примеру, относительно территориальных вопросов).

Авторы установили, что среди молодых членов профсоюзов склонность к ультраправым течениям выше, чем у их обособленных коллег. Они скорее соглашались с позициями авторитарных и расистских течений. Что касается националистических убеждений, то здесь есть тоже интересные различия между двумя группами: сочувствие народно-националистическим и изоляционно-националистическим идеологиям оказалось выше среди членов профсоюзов, тогда как количество сторонников экспансивно-националистических позиций одинаково в обеих группах.

Разница между организованной и неорганизованной рабочей молодежью особенно ярко проявляется на двух примерах. С утверждением «с иностранцами, живущими в Германии, нужно обращаться так же, как с немцами» согласилась большая часть обеих групп. При этом показатели категорично его отрицающих резко отличались. 19% молодых членов профсоюзов заняли радикальную позицию, что с иностранцами не следует обращаться наравне с немцами. Среди непрофсоюзных трудящихся с этим утверждением согласилось только 10%. Также по мере углубления в понятие «равноправие» позиция отрицания начинает усиливаться. Всего лишь половина рабочей молодежи готова была оставить за иностранцами те же рабочие права, что и за немцами, в то время как другая половина выступила против. Среди неорганизованных трудящихся 60% высказались за и всего 40% против равных рабочих прав.

В качестве антипода ультраправому течению Хельд, Хорн и Марвакис исследовали уровень симпатий к идеям интернационализма. Под интернационализмом они подразумевали ощущение ответственности за тяжелое социальное положение и бедность во всем мире. Эту позицию молодые члены профсоюзов разделили в меньшей степени, чем неорганизованные работники. 53% молодых членов профсоюзов скорее придерживались мнения, что более бедные страны несут ответственность за благополучие Германии. Среди не состоящих в союзах 64% также склонны к этому утверждению. Против интернациональной ответственности Германии высказались 16% членов профсоюзов и всего 10% обособленных трудящихся.

Потребность в защите от конкуренции

Одну из причин различий результатов опроса среди профсоюзных и неорганизованных трудящихся авторы видят в том, что в профсоюзах в гораздо большей степени представлены рабочие мужского, нежели женского пола. Так как молодые парни, согласно исследованию, симпатизируют ультраправым течениям сильнее молодых девушек, из этого логично следует, что молодые члены профсоюзов особенно восприимчивы к идеям правых течений.

Но даже при учете неравномерного распределения полов статистика подтверждает более сильную предрасположенность к правому крылу среди профсоюзной молодежи, чем среди обособленной. Еще одно объяснение данным результатам Хельд, Хорн и Марвакис видят в приписываемой профсоюзам функции самозащиты. Почти половина всей

профсоюзной молодежи чувствует над собой особую угрозу возможной безработицы. Из непрофсоюзных работников эта угроза волнует лишь 26%. Очевидно, что члены профсоюзов ждут от своей организации защиты. Обнаруженную среди профсоюзной молодежи склонность к идеям социальной исключенности отдельных групп, авторы объяснили как следствие той же потребности в безопасности. Таким образом, опрошенные рассматривают профсоюз как защитную организацию, оберегающую их привилегии, основанные на национальности. Поэтому они и не готовы признать за иностранцами те же рабочие права, что и за собой.

Результаты опроса, проведенного IG Metall среди молодежи в 2002 году

С помощью опубликованного в 2002 году опроса молодежи от IGM стало возможно перепроверить результаты исследования, проведенного в 90-е года Хельдом, Хорном и Марвакисом. К удивлению ученых опрос, проведенный аналогичным образом, едва ли выявил различия между двумя группами – организованной и обособленной молодежью. Ни в нацистском, ни в расистском, ни в авторитарном течениях исследованные группы больше не выказывали значительных отличий. Неорганизованная молодежь стала более националистичной, а организованная – менее расистской и авторитарной.

В рамках националистических течений ценности не состоящих в профсоюзах приблизились к убеждениям и ценностям профсоюзников 1995 года, вызвавшим тогда тревогу. Расистские и авторитарные течения среди профсоюзных трудящихся, напротив, ослабли, вследствие чего сила их влияния в обеих группах сравнялась.

Установленное исследованием от IG Metall уравнивание политических влияний среди молодых профсоюзников и их обособленных коллег авторы объясняют тем, что дискуссии о социальной исключенности и большие дебаты о глобализации несколько изменились за прошедшие годы.

Кажется, теперь националистический ответ на набирающую силу глобализацию стал привлекателен для всех молодых трудящихся. Этот вывод согласуется с результатами исследования 1995-го года, подтвердившего значительное возрастание национального и авторитарного течений среди молодежи Западной и Восточной Германии. Похоже, с того времени сочувствие расистским убеждениям только усилилось.

Перспективы

Учитывая результаты исследований, можно сделать очень важный вывод для профсоюзной образовательной работы: она должна быть еще больше направлена на националистические и авторитарные настроения. Но исследования также указывают на проблемы, которые не могут быть решены только образовательной работой. Причины расистских, националистических и авторитарных течений, выявленных исследованиями, кроются в общественных структурах. Погружение в изучение этих структур и изменение их факторов должно стать задачей профсоюзной политики. Также должно быть установлено, насколько сами профсоюзы поддерживают взгляды своих членов с ультраправыми взглядами.

Профсоюзы в ответ на лозунги о необходимости защиты от разных «внешних врагов» должны противопоставить идею солидарности всех, кто зависит от заработной платы. Такой интернациональный подход к солидарности мог бы стать альтернативой идее исключенности. Солидарность также меняет представление о профсоюзе как о некоем «страховочном предприятии» и предлагает всем взять на себя ответственность за обеспечение справедливой конкуренции на рынке труда. А если сами профсоюзы хотят оказать сопротивление ультраправым идеям, они снова должны энергично занять активную позицию в общественной политике (например, в вопросах демократического преобразования общественности, правового равенства всех людей, отстаивания мира и справедливости) и демонстрировать солидарность в своей ежедневной практике.