



ОБЩЕРОССИЙСКАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ  
«ВСЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ АУДИТОРСКИХ,  
ОЦЕНОЧНЫХ, ЭКСПЕРТНЫХ И КОНСАЛТИНГОВЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ»

**ТЮМЕНСКИЙ ОБЛАСТНОЙ КОМИТЕТ**

Организационно-методический отдел

**В помощь  
профсоюзным  
организаторам**

г. Тюмень, 2010 год

## Содержание

Предисловие.

2 стр.

1. Краткая информация об Общероссийской кампании по созданию профсоюзных организаций на предприятиях, аудиторских, оценочных, экспертных и консалтинговых организаций.

3 стр.

2. Суть организаторской работы. Роль профсоюзного организатора.

4 стр.

3. Методика создания новых профсоюзных организаций.

6 стр.

4. Практика работы профсоюзных организаторов в российских условиях.

18.стр.

5. Как узнать об организаторской работе больше.

23. стр.

## Предисловие

Дорогие профсоюзные активисты и те, кто хочет ими стать!

Если вы держите в руках эту брошюру, значит вас тоже беспокоит ситуация на предприятиях нашей отрасли. Работа в этой сфере очень важна для нашей жизни. Чего нам стоит делать каждый день нашу жизнь легче, приятнее и комфортнее?

Несмотря на то, что трудовое законодательство беспристрастно распространяется на всех, эти работники далеко не всегда имеют даже минимума социальных гарантий, хотя трудятся очень усердно.

Наш Профсоюз, объединяющий в своих рядах 56 регионов, не мог обойти эту проблему стороной и 26 декабря 2009 года принял решение о проведении Общероссийского съезда, вследствие чего дал толчок к созданию профсоюзных организаций на предприятиях нашей отрасли.

Став ее участником, вы приобщаетесь к действительно важному, интересному, хотя и очень сложному проекту, который принесет многим людям нашей страны то, что они справедливо заслуживают – достойный труд и достойную жизнь.

Надеемся, что это краткое пособие поможет вам в работе по созданию профсоюзных организаций и вовлечению работников предприятий в решение их проблем самыми передовыми методами.

## **1. Краткая информация об областной кампании по созданию профсоюзных организаций на предприятиях аудиторских, оценочных, экспертных и консалтинговых организаций.**

В рамках Общероссийской кампании в 2009-2010 гг. в ряде регионов созданы областные комитеты. В проекте приняли участие 56 территориальных организаций профсоюза.

Среди направлений работы можно выделить следующие:

экспертиза ключевых законопроектов для развития аудиторских, оценочных, экспертных и консалтинговых организаций;

включение в трехсторонние соглашения и обязательства сторон статей и пунктов по поддержке членов, обеспечению условий для создания и деятельности профсоюзных организаций;

разработка макетов коллективных договоров для работников наших предприятий;

проведение встреч с руководителями предприятий, взаимодействие с администрациями государственных образований, по вопросам создания профсоюзных организаций;

разработка и распространение информационно-пропагандистских материалов.

Работа по реализации проекта регулярно освещалась на страницах местной печати, на сайтах участников проекта.

Для более качественной работы Тюменский областной комитет рекомендовал своим организациям:

вводить в штат специалистов-организаторов, отвечающих за создание профсоюзных организаций и вовлечение новых членов;

предусматривать в сметах профсоюзного бюджета средства на реализацию запланированных мероприятий в рамках кампании и на поощрение организаторов.

## **2. Суть организаторской работы. Роль профсоюзного организатора**

Одной из самых эффективных стратегий по созданию сильных и активных организаций людей, намеренных изменить свое положение собственными руками, коллективными действиями, является **организация**.

На сегодняшний день организацию называют системой общения и взаимодействия с работниками, которые, во-первых, не состоят в профсоюзе и, во-вторых, хотят изменить эту ситуацию. Такие организации усиливают существующие профсоюзные структуры внутренними силами работников, уже являющихся членами профсоюза, повышая активность их участия в жизни профсоюза.

Технология организации включает в себя три обязательных составляющих:

1. Выработка стратегии и плана – команда, проводящая работу с определенной группой рабочих, должна четко понимать цели и уметь составить план их достижения.

2. Участие самих работников – работники должны демонстрировать, что профсоюз – это они сами, принимая на себя ответственность за выполнение необходимых профсоюзных действий, решая задачи, стоящие перед ними.

3. Индивидуальное общение с работниками – это, безусловно, основной компонент организации. Семинары-тренинги, организуемые обкомом Профсоюза, посвящены, в том числе изучению специальных методов общения «один на один», разработанных лучшими профсоюзными организаторами на основании многолетнего опыта.

### Роль профсоюзного организатора

У организатора есть две главные задачи, казалось бы, порой противоречащие друг другу.

С одной стороны, организатор должен быть лидером. Он должен обеспечить идеи, вдохновение, обучение и эмоциональную поддержку участвующим в кампании.

С другой стороны, организатор должен суметь помочь другим стать лидерами по мере того, как они приобретают опыт и уверенность в себе.

Личные качества, необходимые для того, чтобы исполнять обязанности организатора – те же, что необходимы и для любого профсоюзного лидера. Укажем их.

1. Преданность идеям профсоюзного движения.

Очень вероятно, что работники потеряют веру в организатора, у которых есть личные или мировоззренческие связи с администрацией; основной мотивацией в работе которых являются личные амбиции; либо не живущие в соответствии с принципами трудового движения.

2. Опыт.

По возможности организатор должен быть человеком, ранее уже занимающимся каким-либо образом организационной работой, если не в профсоюзной организационной кампании, то в каких-либо других ситуациях.

3. Способность общаться с людьми.

Хороший организатор должен уметь говорить простым и понятным языком, чтобы его понимали люди, имеющие меньше знаний и опыта.

Умение слушать, возможно, даже важнее, чем говорить: организатор должен уметь слушать, что говорят другие люди. И на собраниях и в повседневных разговорах он должен стимулировать обсуждения, а не только выступать с лекциями и речами.

4. Доверие.

Участие в организационной кампании – это риск для работников. Они не станут рисковать, если не почувствуют, что за ними стоят надежные люди.

Если они обнаружат, что организатор передал им недостоверную

информацию или не исполняет свои обещания, то могут потерять веру не только в организатора, но и в профсоюз, и даже в идею профсоюзного движения.

Необходимо понимать, что надежность организатора будут оценивать на основании его личных привычек. Аномальное поведение в отношении наркотиков, алкоголя, секса, религии или политики может подорвать доверие многих работников к организатору.

Также доверие к организатору может быть поставлено под сомнение из-за мелочей. Например, организатор, постоянно опаздывающий на собрания, либо постоянно задерживающий исполнение своей работы в рамках кампании, постепенно потеряет доверие рабочих к нему как к лидеру.

5. Готовность делить работу, ответственность за принятие решений и успех.

Вместо того, чтобы разыгрывать спектакль, где главную роль играет организатор, он должен делить с другими всю работу, ответственность за принятие решений и за успех.

Организатор, постоянно отвергающий идеи других людей, который хочет доминировать на всех собраниях или хочет быть единственным, кого цитируют в СМИ, скоро поймет, что людей, желающих уделять свое время кампании, очень мало.

6. Способность влиться в коллектив.

Некоторые группы работников лучше воспринимают организатора, с которыми они могут себя идентифицировать, потому что у них общие корни. Организаторы, не имеющие таких общих корней с работниками, которым они собираются помогать, должны обладать опытом и зрелостью, чтобы осознать природу и суть работы этой группы, жизнь людей в этом месте, культуру сообщества, традиции, чтобы «вписаться» в их жизнь, не выглядя при этом неискренним.

7. Терпение.

Организационные кампании обычно занимают много времени, и есть вероятность того, что люди, с которыми работает организатор, будут учиться медленно. Хороший организатор может поддержать боевой дух, если будет говорить о прогрессе, уже достигнутом по сравнению с началом кампании, это намного лучше, чем сокрушаться, что предстоящий путь еще очень долг.

### **3. Методика создания новых профсоюзных организаций**

Для того чтобы начать работу по созданию профсоюзной организации на предприятии, предлагаем вам определенную последовательность действий в кратком изложении.

Как собрать необходимую информацию

Прежде, чем начать работу по привлечению новых членов профсоюза и созданию организации профсоюза, необходимо получить разностороннюю

информацию об организации, в которой Вы решили действовать. Вот некоторые данные и проблемы, которые вам следует выяснить:

- количество работников, соотношение к общей численности молодежи, женщин, работников неквалифицированного труда;
- организация труда, сменность, текучесть кадров, соотношение ручного и высоко технологического труда, специфика производства;
- собственник организации, организационно-правовая форма;
- управленческая и производственная структура организации;
- компактность проживания работников организации;
- наличие предыстории работы профсоюзов на предприятии;
- взаимоотношения работодателя и власти;
- разграничение доступа работников по подразделениям предприятия, наличие видов работ, требующих нахождения работников вне территории предприятия;
- экономическое положение организации;
- отношения работодатель – работники;
- условия труда и его оплата;
- проблемы социального и трудового характера;
- неформальные лидеры;
- работники – бывшие члены профсоюза, потенциальная инициативная группа.

Для получения необходимой информации можно использовать частные беседы с работниками (в зависимости от отношения работодателя они могут проводиться на предприятии или за его пределами, в формальной или неформальной обстановке), беседы с внештатными работниками, в том числе бывшими работниками соответствующих предприятий, анкетирование работников, изучение общественного мнения. Проблемы предприятия, так и работников можно выявлять из их выступлений на общих собраниях, путем телефонных разговоров, посещения работников на дому. Можно получить опосредованную информацию через рекламные буклеты, сайт организации в Интернете. Ведь работодатель занимается продвижением продукции на рынке, набирает кадры, сдает отчеты во внебюджетные фонды и т.д. Полученную информацию необходимо систематизировать, главное, что необходимо извлечь из полученной информации: есть ли в организации проблемы социально-трудового характера, решить которые может помочь профсоюз; есть ли потенциальные лидеры среди работников; были ли уже попытки создать организацию профсоюза; предполагаемая реакция работодателя на создание профсоюзной организации сейчас.

Установите контакт с работниками – потенциальными членами инициативной группы

Очень важно установить непосредственные контакты с работниками организации. Это можно сделать:

- через своих знакомых и знакомых членов профсоюза;
- вне рабочего места, как бы в случайных встречах в баре, кафе, на

спортивной площадке;

- можно оказать помощь работникам в решении правовых вопросов;
- через бывших работников предприятия, например, в обмен на правовую защиту перед бывшим работодателем;
- организовать индивидуальные консультации.

Только сами работники могут дать информацию о состоянии дел и настроениях в организации, о том, какие у них есть проблемы. Вначале, вместо организации массовых встреч с работниками, лучше общаться с каждым индивидуально. Можно задать следующие вопросы:

- все ли Вас удовлетворяет в Вашей работе? (Соответствует ли она Вашей квалификации, имеете ли Вы возможность повышать свою профессиональную квалификацию и т.п.)

- можете ли Вы оказывать какое-то влияние на то, каким образом осуществляется Ваша работа?

- справедлива ли Ваша зарплата по отношению к объему и интенсивности Вашего труда?

- обеспечивает ли Ваша зарплата Ваши потребности и потребности Вашей семьи?

- хороши ли условия Вашего труда? Хорошо ли оснащено Ваше рабочее место?

- есть ли у Вас возможность объяснить свою точку зрения руководителю и не услышать в ответ предложение поискать другую работу?

- куда бы Вы могли обратиться, чтобы защитить себя, свои трудовые права?

Спросите собеседника о том, как на эти вопросы ответили бы его ближайшие коллеги. Выясните, какова степень разногласий среди работников в решении их проблем.

Хорошо бы выяснить, кто из работников пользуется доверием в своем отделе, цехе, подразделении, кто из работников может разговаривать с наибольшим количеством людей во время работы, кто из работников уже брал на себя ответственность при решении вопросов социально-трудового характера, какой была реакция остальных работников, являются ли они хорошими работниками?

Дайте понять, что работникам только объединение в профсоюзные организации поможет решить свои проблемы, потому что:

- работники нуждаются в профессиональной защите своих прав;
- работникам требуется независимое представление своих собственных интересов;

- работникам нужна организация, которая будет им помогать.

- завязывай близкие контакты с работниками и поддерживай старые;

- говори работникам, что профсоюз принадлежит им, и сам придерживайся этого правила;

- не делай за работников того, что они могут сделать сами, но не перекладывай на них работу, которая требует специфических профсоюзных навыков;



- профсоюз заключается не только в предоставлении услуг взамен уплаченных профсоюзных взносов – это коллективные действия работников, желающих изменить качество своей жизни;
- цель профсоюза – помочь работникам, которые хотят изменить свою жизнь;
- работников надо объединять, а не разъединять;
- не бойся одобрить действия работников, которые хотят создать свою профсоюзную организацию;
- не бойся личной встречи с работниками, если даже они чего-то не делают или боятся говорить о каких-то проблемах;
- помни о поиске потенциальных лидеров среди работников;
- у работников достаточно начальников, организатор не должен становиться очередным;
- проводи с профактивом разбор допущенных ими ошибок, чтобы они не повторялись вновь;
- работники в группах могут выбрать своих лидеров;
- не говори и не обещай слишком много;
- избегай недооценки работников;
- целенаправленно собирай силы для борьбы;
- работники имеют право на риск в поставленных целях;
- убедил работников, что есть только одна сила – их воля к борьбе за свои права и интересы.

При личных встречах с работниками старайтесь структурировать беседу следующим образом:

1. Вступление: представьтесь сами и представьте вашу организацию, актуализируйте важность темы разговора, удержите собеседника от отказа общаться с вами.

2. Выявите у работника проблемы, возникающие у него на рабочем месте, его личные и профессиональные интересы.

3. Профсоюзное слово: что профсоюз может изменить в жизни работника, положительные примеры из профсоюзной практики, провести взаимосвязь с решением высказанных работником проблем.

4. Прививка от работодателя: почему работодатель себя ведет не лояльно к профсоюзу и что он может предпринять. Покажите работнику, что мы не скрываем его возможных проблем с работодателем при вступлении в профсоюз, но мы знаем, как их преодолеть.

5. Слом сознания работника: так жить нельзя. Самый большой враг на пути вступления работника в профсоюз – удовлетворенность существующим уровнем жизни и отношений на предприятии.

Следует вести журнал контактов с работниками, где важно отнести работника к категориям по отношению к вхождению в профсоюз, обозначаемые им проблемы и т.п.

Помните: особенность организации в российских условиях связана с грамотным его сочетанием с сервисными функциями профсоюзов по принципу клиент – услуга. Это связано с тем, что в отличие от стран, где активная

профсоюзная история насчитывает многие десятилетия и даже столетия, у нас работа профсоюзов в рыночных условиях еще не продолжительная. Поэтому приходится доказывать работникам эффективность профсоюзов, как метода решения их проблем. При том делать это приходится больше не на примерах успехов профсоюза на других предприятиях, а на практике взаимоотношений с данным работником. Целесообразно предпринимать сервисные действия профсоюза после определенных организационных действий со стороны профактива, чтобы не провоцировать иждивенческих настроений у работников.

### Организируйте рекламную акцию профсоюза

Для того чтобы понять, зачем нужен профсоюз, работники должны сами составить представление о нем. Чтобы они могли ближе познакомиться с организацией профсоюза:

- можно пригласить работников организации на спортивные соревнования, на профессиональный праздник, конкурс профессионального мастерства организованные профсоюзом;

- предложите агитационный материал (листовки, календари, плакаты, буклеты);

- создайте бригады активистов, раздающих агитационный материал или рекламную продукцию профсоюза на проходных предприятий, ближайших к предприятиям остановках общественного транспорта; по согласованию сторон размещайте стенды с раздаточной литературой в местах массового скопления работников;

- расскажите или продемонстрируйте фильм, о каком-то важном деле профсоюза, покажите подготовленные презентации, направленные на мотивацию работников, других заинтересованных сторон, к созданию профсоюзных организаций.

### Сформируйте инициативную группу

Сначала найдите единомышленников. Тех, кто считает, что профсоюз в организации нужен. Как минимум должно быть три человека. Но гораздо лучше, если таких людей будет больше, и они будут представлять различные структурные подразделения организации.

Обычно инициативная группа состоит из добровольцев, которые контактируют с профсоюзом. К этой группе могут присоединиться люди, у которых появляется желание вступить в профсоюз после первых контактов с организатором, когда им объяснят, зачем нужен профсоюз на предприятии, как сами работники могут изменить ситуацию.

С членами инициативной группы следует провести собрание, на котором надо объяснить функции и задачи инициативной группы, рассказать о возможных антипрофсоюзных действиях, как работодателя, так и некоторых работников, необходимо организовать обучение инициативной группы.

Важно представлять себе заранее, чего ждать от работодателя, и соответственно к этому готовиться. Чем лучше они будут подготовлены, тем

менее неожиданной будет реакция работодателя. Помните:

1. Работодатель не имеет права вмешиваться в профсоюзную деятельность.
2. Фиксируйте все нарушения ваших прав в письменной форме.
3. Не позволяйте разделять людей!
4. Не верьте слухам, которые распространяют представители работодателя!
5. Не давайте своих коллег в обиду!
  
6. Не подписывайте документов против себя!
7. Ищите поддержку и солидарность вне своего предприятия, в других профсоюзных организациях!
8. Информируйте общественность о нарушениях прав работников и прав профсоюзной организации!
9. Не ведите единоличные войны.
10. Не поддавайтесь на провокации.
11. Не прекращайте профсоюзной деятельности, неуклонно решайте задачи по защите прав работников.

#### Функции инициативной группы

Создание инициативной группы является ключевым моментом в деятельности организатора по вовлечению работников в профсоюз и созданию новой организации профсоюза, потому, что:

- а) возникает возможность опираться на конкретных людей в организации;
- б) можно получать достоверную информацию о настроениях работников и координировать их действия;
- в) члены инициативной группы могут вступать в контакт с работодателем и отвечать на его антипрофсоюзные выпады, отрицать утверждения о том, что профсоюз – это организация, усложняющая отношения между работниками и работодателем;
- г) члены инициативной группы становятся центральным звеном в дискуссиях о деятельности профсоюза.

Задачи инициативной группы заключаются в том, чтобы:

- поддержать организатора в его работе;
- создать сеть интенсивного общения работников организации;
- нейтрализовать антипрофсоюзные настроения среди работников;
- сформировать списки работников организации с характеристикой их отношения к профсоюзу (бывший член профсоюза, положительно настроен, отрицательно настроен, решительный противник, равнодушен);
- членам инициативной группы можно поручить работать с работниками конкретных подразделений, распространять печатную продукцию, плакаты, листовки и т.п.

Закрепите за каждым членом инициативной группы 5-10 конкретных потенциальных членов профсоюза, с которыми ему следует проводить агитационную работу. После вступления данных работников в профсоюз они должны оставаться в зоне ответственности данного члена инициативной группы для того, чтобы вовлекать их в профсоюзные акции. На встречах с активом

выясняйте у членов группы о проведенных ими беседах с работниками.

### Обучение инициативной группы

Для того, чтобы члены инициативной группы стали настоящими помощниками, очень важно, чтобы они как можно быстрее получили ответы на те вопросы, которые возникают у них. Они должны разделять ценности профсоюза и научиться выполнять уставные требования. Инициативная группа должна быть научена предвидеть, а также, в случае необходимости, уметь реагировать на пропаганду работодателя.

Не следует надеяться, что организационная кампания пройдет легко и успешно. На каждом этапе по созданию организации профсоюза и организатор и члены инициативной группы могут столкнуться с антипрофсоюзной деятельностью работодателя. К сожалению, не все работодатели готовы уважать права работников на членство в профсоюзе и защиту своих интересов. Часто работодатель старается помешать созданию и укреплению профсоюзной организации на своем предприятии. Чтобы успешно сопротивляться противодействию работодателя работникам нужны, прежде всего, стойкость и сплоченность.

Таким образом, инициативная группа играет ключевую роль в подавлении антипрофсоюзной пропаганды работодателя. Очень часто пропаганда работодателя эффективна, так как ни группа, ни организатор не подготовили к ней работников. С этой целью организатору следует провести ряд образовательных встреч.

### **Встреча 1.**

Дайте установочное представление о профсоюзе, его миссии в обществе, каким характеристикам должен соответствовать настоящий профсоюз. Покажите художественные фильмы на профсоюзную тематику, обсудите их, расскажите о сайте профсоюза.

Проследите вместе с группой всю цепочку создания организации профсоюза. Познакомьте со структурой профсоюза. Определите, в состав, какой организации хотела бы войти будущая первичная профсоюзная организация. Рассмотрите структуру профсоюза и найдите в ней место своей будущей организации. Обсудите позитивные примеры деятельности профсоюзных организаций на предприятиях отрасли.

Встреча должна проходить в непринужденной обстановке. Участники встречи должны хорошо познакомиться друг с другом. Пусть они активно обсуждают проблемы создания организации и ее активной работы.

Составьте список членов инициативной группы с контактными телефонами и договоритесь о следующей встрече.

Дайте задание членам инициативной группы поговорить с работниками организации, выяснить их интересы, проблемы и опасения. За каждым членом инициативной группы закрепите свое структурное подразделение организации, группу работников.

## **Встреча 2.**

Обсудите некоторые положения трудового законодательства (ориентируйтесь на те проблемы, с которыми уже пришлось столкнуться работникам организации или на те, которые могут возникнуть).

Рассмотрите права профсоюзов, не забудьте добавить, что работодатели часто нарушают эти права, но с этим можно бороться.

Рассмотрите тему возможной антипрофсоюзной деятельности работодателя и как это можно предотвратить.

Пусть члены инициативной группы расскажут, с кем им уже удалось пообщаться, и как реагировали на беседу работники.

Дайте им новые задания. Например, распространить листовки, агитационные материалы профсоюза.

Рассмотрите устав профсоюза: права и обязанности членов профсоюза, порядок формирования выборных органов. Полезно поговорить о тех гарантиях, которые имеют профсоюзные активисты. Подискутируйте на тему: что может, а чего не может делать работодатель во время возникновения трудовых споров; как профсоюз может участвовать в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Предложите членам инициативной группы написать заявления о вступлении в профсоюз (только в том случае, если Вы как организатор, уверены, что они готовы к этому решению).

Затроньте проблемы трудовых споров. Рассмотрите конкретные ситуации, возникавшие в организации.

Поговорите о забастовках, о проблемах законности и незаконности действий работодателя и работников.

Полезно показать хронику коллективных действий профсоюза, чем закончились акции, кто принимал в них участие, приведите примеры профсоюзной солидарности.

Дайте задание составить информацию о настроении работников в закрепленном за ними подразделении.

## **Встреча 3.**

Можно рассмотреть тему социального партнерства. Рассмотрите содержание регионального трехстороннего соглашения, отраслевого тарифного соглашения, содержание типового коллективного договора. Можно провести деловую игру «Переговоры с работодателем».

Проанализируйте информацию о настроениях работников. Дайте задание поговорить с работниками о коллективном договоре, какие положения они считают наиболее важными.

Рассмотрите предложения работников предприятия, о которых расскажут члены инициативной группы. Обратите внимание на то, что работодатель далеко не всегда соглашается с предложениями работников, что переговоры бывают сложными, иногда заходят в тупик. Расскажите, какую помощь могут получить переговорщики от профсоюза, какие есть целевые профсоюзные фонды, о работе

юридической службы, технической инспекции труда.

Теперь можно поговорить о профсоюзных взносах, как они собираются, распределяются, целесообразности их использовании. Рассмотрите положение о ревизионной комиссии, ее цели, задачи и функции.

Попросите членов инициативной группы к следующему занятию подготовить подробный анализ настроений работников в своих подразделениях по форме, заштриховав соответствующую ячейку таблицы, в случае положительного ответа:

п\п	Ф.И.О	Раньше был членом профсоюза	Положительно настроен	Сомневается	Нейтрален	Настроен резко отрицательно

#### **Встреча 4.**

Проведите анализ настроений работников, по той информации, которую вам представят члены инициативной группы. Вы сможете наглядно увидеть карту настроений и сделать вывод о готовности работников организации к вступлению в профсоюз.

Если считаете, что ситуация позволяет, начните готовить организационное собрание.

Проработайте повестку дня, порядок ведения собрания. Обсудите возможный состав выборных органов: профсоюзного комитета и ревизионной комиссии, председателя профсоюзной организации.

При подготовке к собранию следует учесть то, как относится к профсоюзу работодатель. Если резко отрицательно, это не может служить препятствием к созданию профорганизации на предприятии, но может вызвать некоторые осложнения. При этом желательно, чтобы:

- время проведения собрания (конференции) не совпадало с рабочим временем;
- место проведения собрания было выбрано вне территории предприятия;
- все приготовления к собранию и агитационная работа велись в условиях «конспирации».

Раздайте бланки заявлений о вступлении в профсоюз для распространения среди положительно настроенных работников.

Помните: член профсоюза вправе ограничить право профсоюза на распространение информации о его членстве в профсоюзе и прежде всего перед работодателем. Часто работники отказываются вступать в профсоюз, если об этом сразу узнает работодатель. При этом следует иметь в виду следующее:

1. В анкете или другом документе вступающий работник должен изъясить свою волю по вопросу ограничения распространения данных об его членстве (если он желает быть нелегализованным членом профсоюза) и в каких случаях это ограничение действует.

2. В данном случае работник должен быть предупрежден, что его права на

учет мнения профсоюза при его увольнении, согласование в профсоюзе увольнения в отношении председателя и его заместителей, наступает только, если работодатель предварительно был уведомлен об его профсоюзном членстве.

3. Нелегалитованный статус членства не должен быть постоянным. Следует оговаривать момент прекращения данного положения дел: после вступления в профсоюз 50 и более процентов работников предприятия или подразделения, в ходе проведения профсоюзной акции и т.п.

4. Член профсоюза должен дать профсоюзу право раскрывать данные об его членстве правоохрательным органам (суд, прокуратура, трудинспекция) на условиях, что эти данные не покинут пределы данных структур.

5. В этой ситуации необходимо иметь способы сбора профсоюзных взносов от нелегалитованных членов профсоюза альтернативные удержанию через бухгалтерию предприятия.

### Организационное собрание

После завершения подготовительного этапа инициативная группа должна определить дату, время и место проведения организационного (учредительного) собрания и проинформировать работников, написавших заявления и желающих вступить в профсоюз.

На собрании должно присутствовать не менее трех человек, но поскольку вы уже провели подготовительную работу, есть уверенность, что на собрании будет гораздо больше работников. Если затруднительно собрать всех потенциальных участников собрания, проведите учредительное собрание профорганизации в минимальном составе, а когда в организацию вступят другие работники можно провести конференцию организации, где будут присутствовать их делегаты. Необходимо учесть, что для организационного (учредительного) собрания понятие кворума не действует. Так как учреждается первичная организация профсоюза, а работники в соответствии с Уставом вступают в профсоюз, инициативная группа и собирала заранее заявления о вступлении в профсоюз. Заявления могут быть заполнены также в ходе собрания.

Ведут организационное (учредительное) собрание организатор и члены инициативной группы. На собрание можно пригласить работодателя (если он положительно настроен), представителей территориальной организации профсоюза.

### ***Повестка дня первого организационного собрания:***

1. О создании первичной профсоюзной организации

---

(наименование предприятия, организации)

2. О приеме в члены профсоюза.

3. О выборах председателя и его заместителей (желательно избрать заместителями всех членов профкома, что обеспечит их законодательную защиту).

3. О выборах профсоюзного комитета.

4. О выборах контрольно-ревизионной комиссии.

5. О регистрации первичной профсоюзной организации в качестве юридического лица (что нежелательно, из-за проблем дальнейшего бухгалтерского учета в небольших профорганизациях).

6. О порядке уплаты членских профсоюзных взносов.

7. О вхождении первичной профсоюзной организации в общероссийский профсоюз и ходатайстве о постановке на учет в региональную организацию профсоюза.

В соответствии с Уставом профсоюза и законодательством об общественных объединениях и некоммерческих организациях высшим органом профсоюзной организации является собрание членов профсоюза или конференция. Периодичность проведения собраний и конференций определяют Устав профсоюза и Положение о первичной профсоюзной организации. В период между собраниями (конференциями) руководство деятельностью профсоюзной организацией осуществляет профсоюзный комитет – выборный профсоюзный орган. Порядок голосования (тайное или открытое) определяет собрание (конференция), подсчет голосов производится по каждой кандидатуре. Избранными считаются те, за кого проголосовали более половины участников собрания (конференции). Профсоюзная организация считается созданной с момента принятия соответствующего решения.

Принципиально важно решить вопрос, будет ли вновь созданная первичная профсоюзная организация регистрироваться в качестве юридического лица.

Если профсоюзная организация многочисленна и желает **пользоваться правами юридического лица**, это означает, что она будет иметь свой расчетный счет в банке, имеет право осуществлять сделки, заключать договоры, приобретать и распоряжаться имуществом, представлять в судах. Но в таком случае возникает обязанность ежеквартально отчитываться в налоговых органах, и во внебюджетных государственных фондах. Для этого необходимо содержать квалифицированного бухгалтера, что может позволить себе только крупная профсоюзная организация.

Однако для целей представительства и защиты социально-трудовых интересов работников, ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора, проведения коллективных акций государственная регистрация в качестве юридического лица не требуется. В этом случае финансовое обслуживание первичной профсоюзной организации осуществляет комитет территориальной организации профсоюза. Соответствующий орган территориальной организации общероссийского профсоюза, на основании вашего решения, должен принять собственное решение о принятии новой первичной профсоюзной организации на финансовое обслуживание. Причем все операции с финансовыми средствами организации будут производиться, только по решениям профсоюзного комитета первичной организации профсоюза.

Законодательство обязывает работодателя, при наличии личных заявлений от членов профсоюза, взимать профсоюзные взносы и перечислять их на счет профсоюза безналичным путем. Однако, чтобы работодатель не имел списка членов профсоюза в случае возможных репрессий с его стороны в отношении



работников-членов профсоюза, возможны альтернативные варианты перечисления профсоюзных взносов, например:

- сбор профсоюзных взносов наличным путем, по ведомости;
- удержание профсоюзных взносов с банковского счета члена профсоюза;
- оплата взносов через платежные терминалы на киберсчета, закрепленные за каждым членом профсоюза;
- оплата взносов через мобильные телефоны.

#### Оформление документации

Факт создания первичной профсоюзной организации необходимо подтвердить документально. Для этого после проведения собрания следует оформить протоколы профсоюзного собрания и заседания ревизионной комиссии. Оформление протоколов и документации - важная сторона работы. Помните, что работодатель может намеренно искать ваши ошибки в оформлении документов, чтобы признать профсоюз нелегитимным. Протокол организационного (учредительного) собрания подписывается по решению его участников председателем и секретарем собрания либо всеми членами президиума, к протоколу прилагается список участников собрания с их данными и личной подписью. Документы о создании организации профсоюза представляются в территориальную организацию профсоюза. Если принято решение, что организация будет пользоваться правами юридического лица, то документы необходимы и для регистрации в органах юстиции, налоговых органах и во внебюджетных фондах.

О создании первичной профсоюзной организации следует официально проинформировать работодателя. Это необходимо для того, чтобы обеспечить участие профорганизации в регулировании социально-трудовых отношений на предприятии в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

Работодателю направляется уведомительное письмо, копия протокола организационного собрания и копия решения территориального комитета профсоюза о создании первичной профсоюзной организации и включении ее в реестр профсоюза.

## **4. Практика работы организаций в российских условиях**

В ходе реализации кампании выявились положительные и отрицательные моменты. Этот опыт необходимо учесть будущим организаторам в своей деятельности.

Приведем здесь информацию Тюменского обкома профсоюза (как одной из самых успешных организаций) о практике его работы по вовлечению работников в профсоюз и созданию первичных профсоюзных организаций.

«В ходе реализации проекта подобраны активисты, раздающие пресс-релизы на предприятиях отрасли. Осуществлялись сотни личных контактов работников, ответственных за реализацию проекта, с потенциальными членами профсоюза по телефону, по домашним адресам, во время встреч на «нейтральной территории».

Проект имел два направления работы:

- создание профорганизаций с опорой на инициативу работников в условиях недружественного отношения к теме;
- формирование профсоюзов при лояльном отношении к этому работодателю.

Планирование проекта строилось на разделении работодателей на три категории по отношению к профсоюзам:

1. Лояльные – готовые не только не препятствовать объединению в профсоюз, но и содействовать на условии предсказуемости поведения профсоюза.

2. Нейтральные – не препятствующие созданию профсоюза, готовые предоставить возможность доступа представителей профсоюза к работникам, но отказывающиеся помогать создавать профсоюз.

3. Недружественные – препятствующие созданию профсоюза.

При этом категория «нейтральных» работодателей самая проблемная с точки зрения создания профсоюза. У работников реально только два существенных мотива вступить в профсоюз: конфликт с работодателем или установка от работодателя на вступление в профсоюз. В этом случае отсутствуют оба мотива, так как за «нейтральность работодателя» придется платить такой же нейтральной агитационной кампанией. Поэтому необходимо действиями профсоюза ставить работодателя в ситуацию выбора, чтобы нейтральные работодатели переходили либо в лояльные, либо в недружественные.

### ***Задачи проекта:***

1. Разработка технологий вовлечения работников в профсоюз и удержания членства в условиях жесткого противодействия работодателя.

2. Формирование мотивации работодателей к лояльному отношению к созданию профсоюза.

3. Создание схем взаимодействия с членами профсоюза и работодателями с учетом специфики малого и среднего бизнеса.

4. На последующем этапе проекта, при условии разработки успешных методик работы, выход на решение задачи расширения профсоюзного членства.

### ***Ресурсы проекта:***

1. Создан отдел организационно-методической работы, который специализируется на реализации проекта.

2. Часть работников привлечены и включены в рабочую группу проекта пока на добровольческой основе.

3. Выделяются средства на полиграфическую продукцию и другие формы рекламы проекта.

4. Имеются положения о противодействии на реализацию проекта, в основном в отсутствии информации и непонимания о возрождении профсоюзного движения. Ведется работа по выстраиванию подобных отношений с областным правительством и другими органами власти и управления.

## ***Организационная часть проекта.***

Планирование первого этапа проекта изначально предполагало работу по нескольким выбранным предприятиям, перечень которых мы знаем и знаем руководителей этих предприятий.

Принципы выбора предприятий:

- работа по созданию профсоюза на предприятии в традиционной форме через лояльное отношение работодателя, не дала или заведомо не дадут положительного результата;

- на предприятии либо вовсе не должно быть предыстории наличия профсоюза или произошли существенные изменения состава работников и менеджмента; лучше начинать проект с «чистого листа», чтобы у работников не было настроений на воспоминания о прошлых «профсоюзах» был и ничего не смог», «профсоюз был под директором»;

- желательно чтобы предприятия обладали определенным брендом, чтобы при конфликте можно было воспользоваться имиджевым давлением.

Среди причин выбора тактики работы на первом этапе по узкому кругу предприятий можно выделить следующие:

1. У нас отсутствовала уверенность в правильности наших агитационных технологий, созданию профсоюза, не было гарантий применимости данных методов на российской почве. К тому же, опыта внешней организации в области найти не удалось. Имеет место только опыт внутренней организации, когда на предприятии уже есть инициативная группа или профорганизация в зачаточном состоянии. Иными словами: нельзя выходить на большие круги предприятий, не имея отработанных организационных технологий для тиражирования опыта.

2. Удачный опыт создания и деятельности профсоюза на выбранном предприятии способен создать информационный повод, который облегчит дальнейшее распространение проекта. Для работников важно, чтобы была возможность ощутить реальность победы: «другие смогли – сможем и мы».

3. Угроза, что при выходе на большой круг предприятий, проекту просто не хватит кадровых, финансовых и организационных ресурсов.

4. Определенные надежды связываются с заключением соглашения нового вариационного типа, присоединение работодателя к которому должно стать инструментом выдвижения требований работников и фиксации договоренностей. Такое соглашение должно стать информационным брендом проекта.

При реализации проекта выделяются два подхода к определению предприятий – потенциальных целей. Первый подход заключается в целенаправленных действиях по вовлечению работников в профсоюз, второй подход - точечные PR удары по работодателю, с целью создания поводов для появления инициативных групп.

При этом в первом варианте работа проводилась максимально скрытно от работодателя. В обоих случаях агитационная работа проводилась за пределами предприятий. Работа по выявлению бывших работников предприятий-целей проводилась по всем этим предприятиям. Но для второй группы, представительство интересов бывших работников по защите их индивидуальных

трудовых прав перед бывшим работодателем предполагалось в качестве основного метода работы по созданию информационных поводов.

В отношении группы предприятий-целей проекта, где реализовывался вариант прямого вовлечения работников в профсоюз можно выделить следующие этапы:

1. Сбор информации о предприятиях и данных о работниках.

Информацию можно собрать как в Интернете, по телефону, опрашивая сотрудников, можно на месте, в качестве конкурента на любую открытую вакансию.

2. Агитационная работа для формирования инициативных групп.

Этот этап агитации нацелен не на то, чтобы большинство агитируемых вошли в профсоюз. Следует охватить большое количество работников, чтобы выявить из них потенциальный актив, вместе с которым проводить следующий этап агитации. Основная проблема первого этапа: недоверие к агитатору, как человеку со стороны. Наиболее эффективно, когда бывшие работники называют потенциальных активистов и знакомят с ними. Помимо этого самым массовым агитационным методом первого этапа являлся телефонный обзвон.

При телефонных звонках люди часто отказывались отвечать на вопросы, говорили, что все у них хорошо. Не доверяли звонящему, так как он мог запросто быть работником предприятия, которое любит подобные проверки. От предложения о личной встречи чаще следовал отказ. Однако имеющиеся положительные контакты оправдывали объем работы. Даже неудачные контакты тоже имели эффект информирования работника, который даст результат на последующих этапах.

Первое и самое главное, с чем столкнулась организационная группа – это неумение вести разговор с людьми. Перед началом работы была разработана схема разговора, которая трансформировалась по мере накопления опыта. По итогам каждого контакта заполнялась анкета.

Несмотря на предварительную подготовку, попытки завести беседу встречали холодное равнодушие и стандартную отговорку «у нас все хорошо». Анализ разговоров показал, что стандартные профсоюзный аргументы не эффективны, каждое предприятие уникально, прежде чем пытаться сагитировать человека, необходимо иметь полную картину ситуации на предприятии, знать, чем этот человек живет, какие проблемы его действительно беспокоят. Поэтому прежде чем вести агитацию, необходимо собрать информацию, рекомендации.

Такой вывод сделан еще и на основании того, что оказалось неэффективным использовать для агитации потенциальный профактив предприятия без участия организаторов. При всей важности обучения актива основам профработы, при создании профсоюза люди не готовы вовлекать своих коллег в профсоюзную жизнь. Стандартный перечень возможных вопросов и ответов им слабо помогает, т.к. часто возникают вопросы по законодательству или непредвиденные вопросы. Посещения на дому будут эффективны тогда, когда они будут направлены на «вытягивание» людей на встречи в небольшом кругу работников.

Формы агитации в виде раздачи агитматериалов, лучше срабатывают на

этапе, после создания профсоюза и уведомления об этом работодателя. Это связано с тем, что для создания инициативной группы необходимо плотное общение с людьми, что подтверждено практикой других подобных проектов.

### 3. Агитация через личные встречи.

Группой было проведено много личных встреч с работниками. Это были как спонтанные визиты на место работы (в транспортную компанию), так и встречи на нейтральной территории, в т. ч. встреча с инициативной группой. Все встречи прошли в миролюбивой обстановке, люди идут на контакт с организатором и рассказывают о ситуации на предприятии. Охотней информацией делятся, конечно, уже бывшие работники, ныне работающие в основном состоят из тех, кто-либо собирается увольняться, либо хочет получить юридическую консультацию. Беседа проходит в положительном ключе, скользкие вопросы работник обходит стороной, ссылаясь на незнание. Встречи заканчиваются обещанием работника поговорить с коллегами, иногда действительной заинтересованностью. Присутствует фактор, когда другие работники, к которым он обращается, убеждают его «не лезть». Думается что, это связано с тем, что нарушения на предприятии не лежат на поверхности и работник не может убедительно отстоять точку зрения, не знает, что говорить людям. Об этом факторе уже упоминалось ранее.

За время встреч организаторами была разработана система ведения беседы и правил поведения на встрече. Что можно делать, а что нет, как задавать вопросы, на чем сделать акцент.

### 4. Создание профорганизации из небольшого круга людей из инициативной группы.

После чего в агитматериалы включается информация о том, что профсоюз уже создан и к нему можно, присоединиться. Реализуются варианты с легализацией профкома или председателя перед работодателем, полностью закрытого состава профсоюза перед работодателем и варианта, когда часть членов профсоюза легализуется, а часть нет. Помимо агитационной цели это нужно для юридической защиты членов профкома от увольнений. На этом этапе следует информировать работодателя о готовности власти применить административный ресурс в ответ на преследования за членство в профсоюзе.

Вариант с полностью нелегализованным членством может быть эффективен на первом этапе и лишь, когда есть третья сторона, готовая письменно подтвердить легитимность профсоюза. С данной целью используется обращение в прокуратуру.

5. При легализации профкома проводится массивная агиткампания по вовлечению в профсоюз, чтобы опередить антипрофсоюзные шаги работодателя. Наиболее вероятные формы кампании:

- вытягивание профактивом работников на встречи за пределами предприятия;
- обзвон на домашние телефоны, обход по домам.

И то и другое следует делать при совместном участии профактива и организаторов. Неизбежно работники ставят вопрос о нежелательности

легализации их членства. Наиболее компромиссным подходом должен стать тезис, что легализация рано или поздно неизбежна, иначе как работодатель ощутит нашу решимость к борьбе за свои интересы. Но стоит обещать, что легализация членства произойдет после накопления «критической массы», вошедших по предприятию или структурному подразделению, когда включится эффект массовости. Поводом для легализации профчленства могут стать коллективные акции профсоюза.

6. Инициирование переговоров с работодателем, по тем болевым точкам, которые были названы работниками при контактах. Борьба за присоединение работодателя к вариативному соглашению. Так как вступление в профсоюз сдерживается, прежде всего, боязнью увольнений и преследований, то, прежде всего, следует добиваться присоединения работодателя к тем пунктам, которые прописывают роль профсоюза в этих вопросах.

### ***Часть проекта, основанная на принципах лояльного отношения работодателей к созданию профсоюза.***

Вывод, который можно сделать из проведенной работы состоит в том, что мотивация работодателя к созданию профсоюза, основанная на необходимости внедрения корпоративной культуры, развития социального партнерства малоэффективна. Реальная мотивация основывается в основном на преференциях власти тем работодателям, где есть профсоюз.

Прежде всего, перед проектной группой стоит задача выявления работодателей, готовых содействовать созданию профсоюза. Поэтому работодателям, у которых нет профорганизации, осуществляется рассылка писем с предложением партнерства и обеспечения профсоюзам доступа к работникам предприятия для агитации. Разработаны презентации создания профсоюза для работников.

В настоящее время начинается работа по выходу на работодателей, не ответивших на письма профсоюза. Есть несколько отказников, ссылающихся на реорганизацию предприятия и др. «объективные условия». Работодатели «жестко» отказывающихся сотрудничать с профсоюзами будут переводиться в разряд целей организации.

Повторные обращения к работодателям по созданию профсоюза осуществляются с указанием возможности создания профсоюза агрессивного по отношению к работодателю. Степень жесткости формулировок зависит от позиции работодателя.

Параллельно осуществляется работа с органами власти по созданию системы налоговых преференций работодателям, присоединившимся к вариативному соглашению. Мотивация для власти – легализация теневой зарплаты.

В ходе проводимой работы агитаторы сталкивались с агрессивной антипрофсоюзной позицией работодателей, их нежеланием иметь дополнительный контроль со стороны профсоюза за соблюдением трудового

законодательства и условий охраны труда; пассивностью и опасением работников наемного труда потерять работу по причине профсоюзного членства.

## **5. Как узнать об организации больше**

В этом кратком пособии мы не ставили своей целью приводить всю информацию о формах, методах и практике организации. Более подробные материалы вы можете получить:

- на официальном сайте [www.profsro.ru](http://www.profsro.ru), e-mail: [profkoeik@gmail.com](mailto:profkoeik@gmail.com), телефон: +73452288786, факс: +73452288713.

- в территориальном объединении организации профсоюзов, действующем в вашем регионе;

- на семинарах, организуемых Профсоюзом в рамках Общероссийской кампании по созданию профсоюзных организаций на предприятиях аудиторских, оценочных, экспертных и консалтинговых организаций.

При подготовке методического пособия были использованы:

- наработки Института профсоюзного движения ИПД АТиСО;
- постановления Исполнительного комитета профсоюза.