ЭНЕРГИЧНЫЕ ЛИЧНЫЕ ДЕЙСТВИЯ (В ПОМОЩЬ ПРОФАКТИВИСТУ)

**Энергичные личные действия**

Вовлечение в профсоюз новых работников, создание новых профсоюзных организаций, профсоюзное строительство – все это называется еще недавно непривычным для нашего уха, но уже набирающим популярность словом «органайзинг».

Органайзинг – слово энергичное. Им обозначают, прежде всего, действия, прежде всего, практику; а теория выработана на основе личной практики, личного опыта. Сегодня мы начинаем публикацию методически-практических материалов наших зарубежных коллег, давно знакомых с органайзингом, посвященных именно этой сфере профсоюзной работы. Кое-что из изложенного нам уже знакомо; некоторые моменты с "зарубежным оттенком" — напротив, возможно покажутся не совсем привычными для нас; но в целом и по сути в описываемых предметах легко угадываются наши сегодняшние реалии... Это неудивительно, поскольку профсоюзы во всем мире — ответ на одни и те же вызовы, механизм достижения одних и тех же целей. И, думается, российским коллегам такая публикация будет полезна и небезынтересна.

**ПОЧЕМУ ИМЕННО СЕЙЧАС?**

Почему именно сейчас так остро стоит вопрос о необходимости вовлечения в профсоюзы новых людей, увеличения численности профсоюзов?

Во-первых, потому, что с развитием рыночных отношений, повлекших расслоение занятой части общества на работодателей и наемных работников, усиливается необходимость коллективной защиты прав и интересов наемных работников, а следовательно, объединения их в профессиональные союзы, которые по своей сути и по законодательству являются основными представителями и защитниками прав работников в новой системе социально-трудовых отношений.

Во-вторых, потому, что в ходе преобразований, изменений организационно-правовых форм предприятий, смены собственников, кадрового состава работников разрушаются сложившиеся трудовые коллективы, ликвидируются первичные профсоюзные организации, сокращается общая численность профсоюзов, что требует принятия незамедлительных мер по стабилизации и росту профессионального членства.

В-третьих, потому, что только многочисленные, структурно и финансово крепкие профсоюзы могут реально выполнять функции по защите прав и интересов своих членов. Органы государственной власти, работодатели, как показала практика, готовы к переговорам и взаимодействию лишь с теми профсоюзами, которые имеют влияние и авторитет.

**ЧАСТНОЕ ИЛИ ОБЩЕЕ?**

Что означает - вовлечение в профсоюзы новых членов? Нужно ли выделять эту работу как самостоятельную в планах профсоюзных организаций или достаточно обеспечить более широкую гласность деятельности профсоюзов, а работники сами смогут определиться с личным членством в профсоюзах?

**Вовлечение** -- это формирование и расширение членской базы профсоюза, используя все уровни профсоюзной структуры, путем соответствующей агитационной, разъяснительной организационной работы и оказания специальных услуг по защите прав и интересов работников (т.е. мотивации).

**Здесь следует очень хорошо усвоить две истины:**

**- никто не вступит в профсоюз, пока ему кто-нибудь не предложит сделать это;**

**- успешное вовлечение новых членов должно основываться на долгосрочном планировании и постоянном проведении этой работы хорошо подготовленными активистами и членами профсоюза.**

Не следует заблуждаться по поводу быстрых результатов. Но это не должно разочаровывать: опыт показывает, что постоянная работа (а не случайные, разрозненные мероприятия) и наступательная агитационная работа дают хорошие результаты, пусть и не сразу.

**КОГДА И КАК?**

В чем заключается работа по вовлечению? Есть ли уже отработанные приемы и методы такой работы, обязательные к использованию?

Готовых рецептов по проведению этой работы нет и не может быть, поскольку слишком велики различия условий, в которых она проходит, и интересов ее участников.

Но есть уже проверенные на практике нормы и требования по проведению работы по вовлечению в профсоюз.

Вовлечение требует времени и должно являться приоритетом деятельности специалистов (в зарубежных профструктурах этим занимаются специально назначенные работники, а у нас — профсоюзные активисты, — прим. редакции), обеспечивающих реализацию намеченных планов и мероприятий, отвечающих за эффективность проводимой работы.

Опыт показывает, что приток новых членов часто бывает связан с периодом каких-либо изменений на предприятии (реорганизация, смена собственника, слияние или сокращение объемов деятельности предприятия, предстоящее сокращение штатов...), однако работа по вовлечению не должна строиться именно с опорой на нестабильность предприятия — напротив, она должна быть постоянной составляющей профсоюзной деятельности и опираться на осознанное стремление работников к защищенности в обычной, "штатной" ситуации.

Удачным временем для начала работы или организации кампании по вовлечению в профсоюз может стать период после успешно проведенной акции по отстаиванию интересов работающих граждан или населения региона (оплата труда, жилищно-коммунальная реформа и др.).

Как организовать работу по вовлечению на предприятии, где уже создана первичная профорганизация?

Главная особенность такой работы состоит в том, что она возлагается на действующую профсоюзную организацию, а ее результат целиком зависит от авторитета первички и содержания ее деятельности.

**Руководители первичных профсоюзных организаций должны иметь в виду, что работа по вовлечению должна проводиться строго индивидуально. Традиционное проведение собраний здесь может не сработать. К этой работе целесообразно подключить членов профсоюзного комитета, заслуженных ветеранов отрасли, наиболее авторитетных представителей трудового коллектива.**

Сначала нужно тщательно подготовиться к беседе, составить список работников, проанализировать состав по возрасту, категориям, образованию, специальности, продолжительности работы в отрасли и на предприятии, семейному положению.

Важно знать уровень оплаты труда, условия труда и проблемы по каждой категории работников, намеченных для собеседования.

В процессе проводимых бесед с вступающими в профсоюз следует сосредоточиться на разъяснении позиции и действий профсоюза по вопросам оплаты труда, улучшения условий труда, ведения переговоров с работодателем, содержания коллективного договора, роли профсоюза в отстаивании прав и интересов работников.

Вступающих в профсоюз необходимо ознакомить и со структурой профсоюза, его Уставом, общим положением о деятельности первичной профсоюзной организации, порядком формирования финансовой базы профсоюза и использования членских профсоюзных взносов.

Но самое главное - необходимо найти актуальную тему для беседы с конкретным работником, в процессе которой можно «раскрыть» собеседника и заинтересовать его.

Это могут быть конкретные вопросы к руководству предприятия, актуальные интересы, условия работы, перспективы продвижения по службе, учеба, семейные проблемы, воспитание детей....

В особенности важно узнать текущие проблемы работников, а также какие услуги, предоставляемые профсоюзом, могут быть интересны конкретной группе работников.

Этими услугами могут быть содействие в обучении, переводе на другой участок работы, юридические консультации, различные виды страхования, лечение, помощь членам семьи.

**ПОДДЕРЖКА АДМИНИСТРАЦИИ И КОНТАКТ С РАБОТНИКАМИ**

Ясно, что благожелательное или пусть даже нейтральное отношение администрации будет способствовать успешному проведению кампании.

Организуя встречу с работниками, совсем не обязательно сразу проводить многочисленные собрания. Опыт показывает, что встреча с несколькими наиболее авторитетными работниками зачастую может оказаться более полезной. Нередко участники этой первой встречи становятся агитаторами и организаторами создания первичной профсоюзной ячейки.

**Как можно установить контакт с работниками?**

На этот счет не существует готовых рецептов. Можно привести несколько способов, простых, но хорошо зарекомендовавших себя на практике.

**Письма и поздравления.** Некоторые зарубежные профсоюзные организации широко используют направление поздравительных писем и открыток к праздничным датам, адресованных администрации, трудовым коллективам предприятий, не состоящих в профсоюзе, таким образом, давая понять, что профсоюз знает о них и открыт для переговоров.

Зарубежные коллеги советуют поздравлять с профессиональными праздниками и юбилейными датами не только членов профсоюза, но и тех, кто пока колеблется по поводу вступления в профсоюз., поскольку в минуты эмоционального подъема работник быстрее может принять решение о вступлении в профсоюз, на позитивной волне с ним легче будет вести дальнейшие переговоры.

**Листовки и объявления.** Наиболее простым способом контакта является размещение листовок около входа на предприятие. Однако он не оставляет времени для переговоров и обмену мнениями. Расположенные около входа на предприятии объявления профсоюзного комитета также привлекают внимание не состоящих в профсоюзе работников и дают им определенную информацию о деятельности профсоюза. В том числе иностранные профсоюзники советуют не пренебрегать традиционными объявлениями о праздниках, экскурсиях и других досуговых мероприятиях — только для членов профсоюза и их детей.

**Хорошо себя зарекомендовали размещение на предприятии профсоюзных газет, листовок, объявлений, фотомонтажей по итогам профсоюзных акций и мероприятий, листовок о детях членов профсоюза, и об их успехах в учебе, музыке, спорте.**

**Такая информация, как правило, формирует мнение о профсоюзе как о сплоченной и сильной организации и вызывает желание у работника быть вместе с коллективом, ощутить на себе заботу профсоюза.**

**УМЕНИЕ УБЕЖДАТЬ**

**Контакт «лицом к лицу» является наиболее эффективным методом вовлечения новых членов.** Но представители профсоюзов при этом должны обладать умением убеждать. Они должны быть хорошо информированы о проблемах данного рабочего места, иметь ясные представления относительно того, что профсоюз может предложить конкретному работнику для его защиты, каким образом следует отвечать на возражения, предугадать возможные выпады со стороны собеседника в адрес профсоюза.

Нужно ли знать и использовать какие-либо тонкости при первой встрече с работником?

Да. Опыт тех, кто давно и успешно занимается работой по вовлечению в профсоюз новых членов, говорит, что первая беседа - это половина дела.

Необходимо коротко, дружелюбно и понятно объяснить человеку, какую организацию представляет инициатор встречи, почему собеседник может быть заинтересован в профсоюзе. При этом важно все: простое приветствие, знакомство, прямой взгляд, улыбка и дружелюбное поведение, подходящая случаю одежда и прочее.

**ЧЕГО СЛЕДУЕТ ИЗБЕГАТЬ**

Не менее важно избегать позиции превосходства над собеседником, употребление непонятных ему слов и выражений, а также слишком длинных монологов.

Другими словами, если облик и характерные черты профсоюзного активиста соответствуют характерным чертам работника, с которым он беседует, то ему скорее будет способствовать успех. Профактивист — такой же работник, и ему нужно исходить из действительных интересов своего собеседника-коллеги.

Важно продумать наиболее удачный переход от приветствия и представления к диалогу о том, какое значение для работника может иметь профсоюз. Очень важна правильная интонация беседы. Например, гораздо лучше сказать примерно следующее: «Если мы сначала обсудим ваши проблемы и ситуацию в коллективе, то нам легче будет рассказать, что для вас может сделать профсоюз».

А не говорить: «Мы здесь для того, чтобы вовлечь вас в профсоюз».

Скажите: «Как вам работается? Какие проблемы беспокоят?»

И не говорите: «Все ждут, что вы, наконец, вступите в профсоюз».

Очень важно послушать, какие слова потенциальный член профсоюза употребляет при описании своих проблем, и использовать их при ответе. Это поможет активисту говорить с работником на одном языке.