

Методическое пособие по вовлечению в профсоюз

Опыт показывает, что для повышения результативности мер по вовлечению в профсоюз необходимо:

1. Добиться совместно с другими профсоюзами реальной поддержки профсоюзов со стороны администрации субъектов Российской Федерации. Конкретно это может выражаться в подписании главой администрации письма (распоряжения, обращения) к органам законодательной и исполнительной власти, работодателям и их объединениям, органам местного самоуправления о поддержке профсоюзов, их действий по защите прав и интересов работающих, осуждению фактов противодействия объединению работников в профсоюзы, заключению коллективных договоров.
2. Получив такую поддержку главы администрации, необходимо добиться подписания аналогичного письма руководителем органа Вашей отрасли или совместного письма с комитетом профсоюза и направить его в адрес органов местного самоуправления, работодателей.
Хороший результат дает публикация таких писем в местных средствах массовой информации.
3. В значительной мере созданию авторитета профсоюза способствуют разработка и подписание двухстороннего соглашения между территориальным органом регулирования территориальной организации отраслевого профсоюза, в котором помимо вопросов регулирования социально-трудовых отношений необходимо обозначить гарантии по соблюдению прав профсоюза и меры по его поддержке.
4. Необходимо максимально эффективно использовать возможности различных совещаний, семинаров, форумов, конференций и других массовых мероприятий, проводимых органами власти, общественными организациями для работников, предпринимателей, чтобы выступить перед собравшейся аудиторией, разъяснить точку зрения и позицию профсоюза по обсуждаемой проблематике, призвать к совместным действиям.
5. После такой подготовки и в условиях, когда профсоюз добился поддержки руководителей территориальных органов, целесообразно принять меры по заключению договоров о взаимодействии профсоюза с работодателем и в первую очередь, с теми, кто еще не готов к проведению конкретных мер по созданию на предприятии первичной, организации профсоюза, но готов сотрудничать с профсоюзом.
6. Участие комитета территориальной организации профсоюза, в проверках, проводимых территориальными органами Федеральной инспекции труда, в том числе на предприятиях, где нет профсоюзных организаций, помогает не только изучать ситуацию по соблюдению законодательства о труде и охране труда, но и выявлять новые адреса и конкретных работодателей для проведения в дальнейшем переговоров о создании на предприятиях первичных профсоюзных организаций.
8. Хорошие условия для проведения агитационной работы в пользу профсоюза создаются при проведении по инициативе комитета территориальной профсоюзной организации учебных постоянно действующих семинаров для руководителей и специалистов предприятий, которые оценивают отраслевой профсоюз как самостоятельную организацию их объединяющую, помогающую в получении необходимых знаний и навыков, информации. Слушатели таких семинаров, как правило, положительно относятся к сотрудничеству с профсоюзом.
9. В перечень мер по подготовке к работе по вовлечению в профсоюз следует отнести меры по усилению гласности и узнаваемости профсоюза: выступления его руководителей в средствах массовой информации, подготовка и распространение листовок, буклетов, учреждение наград и призов победителям конкурсов, поздравления с отраслевым праздником руководителей, независимо от профсоюзной принадлежности, активное использование профсоюзной атрибутики на бланках писем и т.д.

Почему именно сейчас так остро стоит вопрос о необходимости вовлечения в профсоюз новых членов, увеличения численности профсоюза?

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 профсоюза, что требует принятия незамедлительных мер по стабилизации и росту профессионального членства.

В-третьих, потому, что только многочисленный, структурно и финансово крепкий профсоюз может реально выполнять функции по защите прав и интересов своих членов. Органы государственной власти, работодатели, как показала практика, готовы к переговорам и взаимодействию с профсоюзом, имеющим влияние и авторитет.

Что означает - вовлечение в профсоюз новых членов? Нужно ли выделять эту работу как самостоятельную в планах комитетов или достаточно обеспечить более широкую гласность деятельности профсоюза, а работники сами смогут определиться с личным членством в профсоюзе?

Вовлечение - это формирование и расширение членской базы профсоюза через сильную территориальную профсоюзную организацию путем соответствующей агитационной, разъяснительной организационной работы и оказания специальных услуг по защите прав и интересов работников (мотивации).

Здесь следует очень хорошо усвоить две истины:

- никто не вступит в профсоюз, пока ему кто-нибудь не предложит делать это;
- успешное вовлечение новых членов должно основываться на долгосрочном планировании и постоянном проведении этой работы - хорошо подготовленными активистами и членами профсоюза.

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

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.

Во-первых, необходимо планирование этой работы, а лучше - разработка долгосрочной программы вовлечения с определением сроков и ответственных за выполнение мероприятий, отчетности, методов стимулирования за результаты работы, обобщение и внедрение лучшего опыта.

Профсоюз должен рассматривать вовлечение новых членов в качестве своего приоритета, должен нарабатывать практику вовлечения и проводить его на систематической основе, обучать определенным приемам и методам работы своих активистов, выделять средства специально для проведения этой работы, искать пути проникновения в новые организации, а также наращивать свое присутствие там, где есть первичные профорганизации.

Во-вторых, очень важно понять, что если вовлечение будет рассматриваться в качестве работы председателей профсоюзных организаций в их свободное время, то профсоюз не может рассчитывать на сколько-нибудь заметный приток новых членов.

Вовлечение требует времени и должно являться приоритетом деятельности специальных должностных лиц в комитетах профсоюза, обеспечивающих на профессиональном уровне реализацию намеченных планов и мероприятий, отвечающих за эффективность проводимой работы.

Какова роль комитета территориальной организации профсоюза в работе по вовлечению?

Выше мы уже говорили, что эта работа не должна идти самотеком, а должна проводиться планомерно, на высоком организационном уровне. Разработка плана или программы действий территориальной организации профсоюза возлагается на ее комитет.

Кроме того, комитету территориальной профорганизации необходимо обеспечить обучение профактива приемам и методам работы по вовлечению.

В ходе семинаров, которые целесообразно проводить в форме деловой игры, собеседования, диспута, снабдить участников необходимыми методическими материалами по приему в профсоюз новых членов. В то же время, выработать различные подходы к различным категориям работающих по мотивации профсоюзного членства.

Комитет территориальной профорганизации может и должен организовать проведение мероприятий по вовлечению в профсоюз во взаимодействии с объединениями работодателей.

Но самая важная роль комитета территориальной профорганизации заключается в поддержании ими джа профсоюза как сильной и авторитетной организации, являющейся реальным партнером органов власти субъектов Российской Федерации, работодателей и их объединений в решении экономических и социально-трудовых проблем отрасли и ее работников. Без этого все усилия территориальных, территориальных местных и первичных профорганизаций не решат проблему увеличения численности профсоюза.

Сегодня практически любая организация может стать объектом конкретной работы по вовлечению в профсоюз.

Во-первых - это организации, где уже создана первичная профсоюзная организация, но объединяет далеко не всех работающих на предприятии.

Во-вторых - это новые организации, в которых нет первичных профорганизаций.

В-третьих - это отраслевые учебные заведения, «поставщики» профсоюзных активистов и членов профсоюза в будущем.

В каких коллективах следует проводить работу по вовлечению? Где больше всего можно встретить потенциальных членов профсоюза?

Но внутри каждой из этих групп надо уметь отобрать для конкретной работы те коллективы, ситуация в которых в данный момент наиболее благоприятна и обещает дать положительный результат.

Наилучшим временем для вовлечения в профсоюз новых членов является период возможных изменений на предприятии.

Реорганизация, смена собственника, слияние или сокращение объемов деятельности предприятия, предстоящее сокращение штатов создает атмосферу незащищенности работников, в условиях которой они скорее обратятся за помощью в профсоюз.

Удачным временем для начала работы или проведения очередной 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 комитетов первичных организаций должны иметь в виду, что работа по вовлечению должна проводиться строго индивидуально. Традиционное проведение коллективных переговоров здесь может не сработать. К этой работе целесообразно подключить, членов профсоюзного комитета, заслуженных ветеранов отрасли, наиболее авторитетных членов трудового коллектива.

Сначала нужно тщательно подготовиться к беседе, составить список таких 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 главное следует сосредоточить 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. Необходимо вступающим в профсоюз ознакомить 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

«разговорить» собеседника.

Это могут быть: проблемы в отношениях с администрацией и коллективом, условия работы, перспективы продвижения по службе, учеба, семейные проблемы, воспитание детей.

В особенности необходимо 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.

Наверное, самым сложным будет организовать работу по созданию - первичной профорганизации на новом, частном предприятии?

Да, в этой работе много нового, не до конца изученного, непривычного. Здесь часто не срабатывают традиционные формы и методы, здесь требуется поиск. Однако некоторые рекомендации уже можно сформулировать.

Во-первых, необходимо собрать и проанализировать информацию о предприятии (форма собственности, хозяйственная принадлежность, численность работающих и пр.).

Следует познакомиться с работодателем. Хорошо, если председателю комитета территориальной или территориальной местной профорганизации кто-либо представит этого работодателя на одном из совещаний в администрации субъекта РФ или на другом мероприятии.

Практика показывает, что работодатели с большим уважением и вниманием относятся к тем профсоюзным лидерам, которые часто выступают на совещаниях, коллегиях, советах директоров, озвучивают проблемы и предложения, которые волнуют самих предпринимателей, что свидетельствует о профсоюзе как об организации, которая их понимает и им нужна.

При первом посещении предприятия и встрече с руководителем, объяснив ему цель своего посещения, не следует очень навязчиво предлагать свое сотрудничество и настаивать на немедленном создании первичной профорганизации.

Необходимо расположить к себе собеседника, проявить знания в области вашей отрасли, его проблем, сообщить, что удастся делать профсоюзам для их решения.

Неплохо по окончании визита оставить работодателю или другому представителю администрации, с которым состоялась беседа, свою визитную карточку, листовку или буклет о профсоюзе.

Очень важно при этом получить согласие на следующую встречу, в том числе и с коллективом.

Отношение администрации и работников к профсоюзу является ключевым фактором любой кампании по вовлечению новых членов. Ясно, что благоприятное или даже нейтральное отношение администрации будет способствовать успешному проведению кампании.

Организуя встречу с работниками, совсем не обязательно проводить многочисленные собрания. Опыт показывает, что встреча с тремя - пятью наиболее авторитетными работниками 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 рецептов. Мы можем лишь привести несколько способов, которые хорошо зарекомендовали себя на практике:

Письма и поздравления. Некоторые комитеты профсоюза 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.

В первичных профорганизациях комитеты также поздравляют с праздниками, юбилейными датами не только членов профсоюза, но и тех, кто пока колеблется по поводу вступления в профсоюз. В минуты эмоционального подъема и праздничного настроения работник быстрее может принять решение о вступлении в профсоюз, 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 обменов мнениями:

Расположенные около входа на предприятии объявления профсоюзного комитета также привлекают внимание на состоящих в профсоюзе работников и дают, им определенную информацию о деятельности комитета. Особенно привлекательными выглядят объявления о праздниках, экскурсиях и других досуговых мероприятиях только для членов профсоюза и их детей.

Хорошо себя зарекомендовали размещение комитетами профсоюза на предприятии 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.

Контакт «лицом к лицу» является наиболее эффективным методом вовлечения новых членов. Но организаторы 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, возможные выпады со стороны собеседника в адрес профсоюза.

Нужно ли знать и использовать какие-либо тонкости проведения беседы 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.

Потенциальному члену необходимо коротко, дружелюбно и понятно объяснить, какую организацию представляет инициатор встречи, какая цель беседы, почему собеседник может быть заинтересован в профсоюзе. При этом важно все:

- простое приветствие, знакомство;

- прямой взгляд;

- улыбка и дружелюбное поведение, подходящая случаю одежда, не вызывающая раздражения по поводу разницы в

материальном положении собеседников;

- быстрая и понятная информация о том, что собой представляет профсоюз и чем он занимается.

Следует избегать:

- позиции превосходства над потенциальным членом профсоюза;
- употребление жаргона, непонятных для собеседника слов и выражений;
- чтения лекции, длинных монологов.

Другими словами, если облик и характерные черты профсоюзного активиста соответствуют характерным чертам потенциального члена, то ему скорее будет способствовать успех.

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:

Скажите: «Если мы сначала обсудим ваши проблемы и ситуацию в коллективе, то нам легче будет рассказать, что для вас может сделать профсоюз».

Не говорите: «Мы здесь для того, чтобы вовлечь вас в профсоюз».

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

Не говорите: «Все ждут, что вы 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 вовлекаемым на одном языке.

Как следует взаимодействовать с недоброжелательно настроенной администрацией?

Большинство мероприятий и попыток по вовлечению в профсоюз новых членов выявляет враждебное отношение к профсоюзу со стороны администрации.

Это проявляется в разнообразных формах:

- отказ в организации встречи и посещения;
- попытка предотвратить расклейку и раздачу листовок;
- изъятие рекламных материалов профсоюза;
- ведение антипрофсоюзной пропаганды;
- запугивание возможным сокращением или закрытием отдела, филиала, предприятия;
- оскорбления в адрес должностных лиц профсоюза, преследования профсоюзных активистов;
- попытка дискредитировать требования профсоюза;
- обещание поощрить работников, не вступающих в профсоюз;
- противодействие проведению собраний коллектива.

Если комитет проводит собрание по вопросам деятельности профсоюза и вовлечению в профсоюз желающих, то следует быть готовым к тому, что собрание посетит агрессивно настроенный представитель администрации.

Организаторы встречи, профсоюзные активисты должны быть готовы к некоторым или ко всем перечисленным приемам и уметь противостоять сопротивлению администрации.

Председателю или представителю профсоюзного комитета следует:

- рассказывать свою собственную историю, связанную с профсоюзом, рассказывать ее простыми словами, откровенно, не скрывая бывших сомнений;
- быть доступным для проведения конфиденциальных бесед с потенциальными членами профсоюза;
- при необходимости прибегать к помощи юриста для обоснования своих позиций.

Как поступить, если многие предприятия остаются равнодушными к идее создания на предприятии первичной профорганизации?

Проявление равнодушия или явный отказ от профсоюза со стороны самих работников является более серьезным врагом, чем открытое проявление враждебности со стороны администрации.

Причинами этому могут быть:

- сильная зависимость работников от настроения и непредсказуемых действий работодателя;
- опасение потерять рабочее место, льготы или вызвать неудовольствие администрации;
- неуверенность работников в себе, чувство бессилия что-нибудь изменить;
- неуверенность в возможностях профсоюза при решении наиболее важных проблем;
- отсутствие достаточных знаний о правах работников и профсоюза;
- отрицательное отношение к профсоюзу из-за негативного опыта в прошлом;
- индивидуализм - «я ни в ком не нуждаюсь и в состоянии сам решить свои проблемы»;
- отсутствие поддержки или явное недоброжелательство к профсоюзу в семье, со стороны друзей, родителей.

Надо помнить, что если мы начнем «давить» на работников, голословно обвинять их в незнании сути профдвижения и неправильных оценках, то они начнут защищаться и искать оправдания и подтверждения своей позиции. Это опасно.

Надо попытаться понять собеседника, узнать, почему у него сложилось такое мнение, тогда нам проще будет помочь его изменить.

Отстаивая свою точку зрения, убеждая собеседника в преимуществах объединения в профсоюз, надо опираться на некоторые бесспорные утверждения:

- коллектив - это сила;
- работодатель быстрее будет прислушиваться к мнению коллектива, чем одного работника;
- коллективу легче защитить интересы работника перед работодателем, чем самому работнику;
- через профсоюз можно участвовать в разработке планов и программ развития предприятий;
- профсоюз через колдоговоры может реально влиять на рост заработной платы и установление льгот;
- профсоюз - это бесплатные юридические консультации, помощь при рассмотрении дел в суде;
- профсоюз поможет в житейских и бытовых проблемах, в вопросах организации отдыха и лечения.

Потребуется ли дополнительное финансирование этой работы?

При всех трудностях формирования профсоюзного бюджета сегодня придется изыскивать средства на вовлечение в профсоюз за счет перераспределения статей расхода профсоюзных взносов и привыкнуть к мысли, что часть взносов каждого члена профсоюза будет расходоваться на вовлечение в профсоюз нового члена.

Перед тем как планировать работу по вовлечению в профсоюз, комитет профсоюза должен определить, какие расходы могут возникнуть и какие средства будут необходимы.

Важно рассматривать затраты на вовлечение новых членов в качестве инвестиций. Они могут быть покрыты за счет членских взносов, которые будут платить новые члены, новые профорганизации.

На что пойдут эти средства?

На рекламу. Агитационные материалы (листочки, буклеты, плакаты) должны быть хорошего качества, лучше в типографском исполнении, поскольку это может создать первое благоприятное впечатление у потенциальных членов.

На оплату труда агитаторов и пропагандистов.

Транспортные, представительские расходы, аренду помещений.

Оплату времени на радио и телевидении.

Расходы на обучение.

Что следует иметь в виду организаторам работы по вовлечению в проф союз?

Во-первых, надо постоянно помнить, что талант организатора не только в том, чтобы он сам владел и показывал примеры высокого профессионализма в работе, но и умел собрать команду единомышленников, привлечь к работе наиболее уважаемых, авторитетных профактивистов, искренне верящих в профсоюзы, в силу коллектива, умеющих эту веру донести до остальных. Важно также видеть и поощрять успехи всех членов команды, всех участников работы по вовлечению в профсоюз за каждого нового члена профсоюза, за каждую новую организацию, за каждый случай, когда профорганизация была сохранена от развала и выхода из профсоюза. Необходимо разработать стройную систему стимулирования профактива, в том числе за результаты по вовлечению в профсоюз новых членов.