



*Технологии вовлечения  
в профсоюз*

**Методическое пособие в помощь  
профсоюзному активу**

## **Вовлечение работников в профсоюз и создание новых организаций профсоюза как стратегия**

**Почему именно сейчас так остро стоит вопрос о необходимости вовлечения в профсоюз новых членов, увеличения численности членов 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 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 профсоюзного 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:**

1. Никто не вступит в профсоюз, пока ему кто-нибудь не предложит сделать это;
2. 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 дает 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.

Прежде всего, 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.

**В каких коллективах следует проводить работу по вовлечению? Где больше всего можно встретить потенциальных членов профсоюза? Сегодня практически любая организация может стать объектом конкретной работы по вовлечению в профсоюз.**

*Но их условно следует подразделить на группы, т.к. каждая такая группа требует отличных друг от друга приемов и методов проведения работы по вовлечению.*

*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 профсоюзных организаций.*

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

## **Вовлечение работников в профсоюз на предприятии, где уже создана первичная профсоюзная организация**

Наилучшим временем для вовлечения в профсоюз новых членов является **период изменений на предприятии**. Реорганизация, смена собственника, слияние или сокращение объемов деятельности предприятия, предстоящее сокращение штатов создают 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 профсоюзной акции** по отстаиванию интересов работающих граждан или населения региона (оплата труда и др.).

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

Руководители комитетов профсоюза 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 подключать 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 бесед с вступающими в профсоюз главное внимание 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 вступающих в профсоюз ознакомить со структурой профсоюза, его Уставом, общим положением о деятельности первичной профсоюзной организации, порядком формирования финансовой базы профсоюза и использовании членских профсоюзных взносов.

Но самое главное необходимо найти актуальную тему для беседы с конкретным работником, с помощью 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, лечение, помощь членам семьи.

Отношение администрации и работников к профсоюзу является ключевым фактором любой кампании по вовлечению новых членов. Ясно, что благожелательное 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 еще можно установить контакт с работниками?**

На этот счет не существует рецептов. Мы можем только лишь привести несколько способов, которые хорошо зарекомендовали себя на практике.

**В** первичных профсоюзных организациях комитеты 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.

**Л**истовки и объявления. Наиболее простым способом контакта является размещение листовок около входа на предприятие. Однако он не оставляет времени для переговоров и обмена мнениями.

**Р**асположенные 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.

**Х**орошо себя зарекомендовали размещение комитетами профсоюза на предприятии листовок, объявлений, фотомонтажей по итогам профсоюзных акций и мероприятий, листовки о детях членов профсоюза и 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.

**К**онтакт «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 сопутствовать 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.



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

**Причинами этого могут быть:**

- сильная зависимость работников от настроения и непредсказуемых действий работодателя;
- опасение потерять рабочее место, льготы или вызвать недовольствие 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 профсоюзе;
- отрицательное отношение к профсоюзу из-за отрицательного опыта в прошлом;
- индивидуализм - «я ни в ком не нуждаюсь и в состоянии сам решить свои проблемы»;
  - отсутствие поддержки или явное недоброежелательство 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.

**Что еще следует иметь в виду организаторам работы по вовлечению в профсоюз?**

◆ *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 профсоюзных активистов, искренне верящих в профсоюз, 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 т. ч. за результаты по вовлечению в профсоюз новых членов.*