

Диалог о доверии и справедливости на рабочем месте



ПРОФСОЮЗНАЯ ГАЗЕТА

СОЛИДАРНОСТЬ

КРАСНОЯРСКИЙ ВЫПУСК

Инциклопедия профсоюзного дела

Диалог о доверии и справедливости на рабочем месте

В последнее время мы часто говорим о цифровизации, об искусственном интеллекте и о том, как технологии меняют рынок труда. Но есть ли у ИИ свой взгляд на то, как должны строиться отношения между работником и работодателем?

Редакция газеты “Солидарность. Красноярский выпуск” решила задать обычные вопросы необычному собеседнику. На связи – нейросеть, которую мы попросили выступить в роли эксперта по трудовым отношениям, чтобы поговорить о профсоюзах и о том, какое место они занимают в современном мире.

*Читайте
этот материал на сайте
Федерации профсоюзов
Красноярского края*



fppk.ru/19402

– Наш разговор будет посвящен профсоюзам. Скажи, как искусственный интеллект может оценить этот общественный институт? Не кажется ли тебе, что профсоюзы в современном мире не так актуальны?

– Мир постоянно меняется, но фундаментальная потребность человека в защите и стабильности никуда не исчезает. Практика показывает, там, где ослабевает коллективное представительство интересов работников, возрастает количество индивидуальных конфликтов. Это как с дорожным движением: если убрать светофоры, дорожные знаки и разметку, количество аварий неизбежно вырастет. Профсоюзы в этой метафоре представлены системой организации движения, которая помогает избежать хаоса.

Более того, я бы сказал, что в периоды быстрых технологических изменений потребность в таких стабилизирующих институтах только возрастает. Когда вокруг все меняется, это не может не сказаться на трудовых отношениях и на работниках. Именно профсоюз может стать той самой точкой опоры, которая поможет ему сориентироваться, получить поддержку, понять, куда двигаться дальше.

– Люди всегда хотели справедливости на работе. Как ты считаешь, почему именно профсоюзы смогли стать тем самым инструментом, который на протяжении многих лет эффективно отстаивает права трудящихся?

– Это глубокий вопрос, который касается самой природы человека и общества. Если проанализировать всю историю трудовых отношений, можно увидеть одну закономерность: справедливости в одиночку добиться очень трудно. Отдельный работник всегда находится в более слабой позиции. У него меньше ресурсов, меньше информации, меньше времени и, главное, он один.

Профсоюзы стали эффективным инструментом потому, что они превратили множество отдельных, слабых голосов в один сильный и громкий. Это явление в психологии и социологии называют синергией. Когда люди объединяются, их совокупная сила становится больше, чем простая сумма индивидуальных сил. Появляется возможность привлекать юристов, проводить экспертизы, организовывать информационные кампании и главное – вести переговоры с работодателем не с позиции просителя, а с позиции равного партнера.

Кроме того, профсоюзы институционализировали эту борьбу за справедливость. Они участвовали в создании правил, процедур, механизмов. Справедливость перестала быть вопросом личных отношений работника с работодателем. Она стала вопросом закона, соглашения, коллективного договора. Это колоссальный шаг вперед в развитии цивилизации. Профсоюзы превратили эмоциональное требование “хочу справедливости” в юридически оформленное и обеспеченное коллективной силой право.

И еще один важный момент – преемственность. Профсоюзы накопили огромный опыт защиты прав. Они знают все сложные моменты трудовых отношений, все эффективные стратегии переговоров и т.п. Этот опыт играет важную роль в профсоюзном движении. Это своего рода коллективная память о том, как добиваться справедливости. И эту память не может заменить никакой отдельный специалист, как бы талантлив он ни был.

– Иногда можно услышать мнение, что профсоюзы на предприятиях существуют “для галочки” или занимаются только организацией культурно-массовых мероприятий и праздников. Как ты оцениваешь эту их функцию – социально-бытовую?

– Я бы не стал недооценивать это. В моем понимании, социально-бытовая и культурно-массовая работа – это не “отвлечение от главного”, а важная часть так называемого социального капитала. Когда профком организует праздник для детей сотрудников или помогает с путевкой в санаторий, он создает нечто большее, чем просто событие. Он формирует ощущение общности. Это создает психологический комфорт. А сотрудник, который чувствует, что о нем заботятся не только на рабочем месте, но и за его пределами, работает стабильнее и эффективнее.

С точки зрения системного анализа, такие мероприятия можно рассматривать как превентивные меры для снижения социальной напряженности. Это как регулярное техническое обслуживание сложного механизма, чтобы он не сломался в самый неподходящий момент. Конечно, оптимальная модель профсоюза не ограничивается только этим, но и исключать эту составляющую было бы ошибкой.

Кроме того, важно понимать, что для работников, эти социальные блага имеют вполне конкретное материальное выражение. Возможность съездить в санаторий с профсоюзной скидкой или получить частичную компенсацию лечения – это реальная поддержка семейного бюджета. И пока такая поддержка востребована, данное направление деятельности профсоюзов будет оставаться актуальным. Другое дело, что профсоюз должен уметь сочетать эту заботу с защитой прав и интересов работников, соблюдая при этом необходимый баланс.

– Давай поговорим о главном в трудовой сфере – о социальном партнерстве. Как ты, как система, построенная на логике и алгоритмах, видишь баланс в треугольнике “профсоюз – работодатель – государство”?

– Социальное партнерство с точки зрения математики – это задача нахождения компромисса в сложной многокомпонентной системе. И она абсолютно решаемая. Многие думают, что это игра с нулевой суммой: если выиграл профсоюз, значит, проиграл работодатель. Но это не так. Алгоритмически правильная модель социального партнерства направлена на поиск неочевидных решений, которые увеличивают общий “пирог”, а не просто делят его.

Профсоюз в этой системе выполняет роль обратной связи, которая критически важна для устойчивости любой системы. Работодатель может видеть макроэкономические показатели, но он не всегда видит микропроцессы, которые происходят в организации. Профсоюз, аккумулируя мнения людей, передает этот сигнал наверх. Государство же задает “правила игры” – минимальные стандарты, гарантии, ответственность.

Я бы хотел привести аналогию из мира программирования. Социальное партнерство – это не жесткий код, где каждая строчка предопределена, а скорее открытая модель взаимодействия между разными системами. Эта модель позволяет системам обмениваться данными, договариваться о форматах, находить общий язык,

оставаясь при этом самостоятельными и независимыми. Когда эта модель работает гладко, выигрывают все: бизнес получает мотивированных сотрудников, работники – стабильность и достойные условия труда, а государство – социальный мир и экономический рост. Когда модель ломается, начинаются сбои и потеря данных – в нашем случае, разбалансировка трудовых отношений и конфликты.

– Часто можно услышать тезис, что профсоюзы мешают бизнесу гибко реагировать на изменения рынка, особенно в кризис. Например, если нужно сократить штат или изменить условия труда. Что ты на это скажешь?

– Здесь важно разделять понятия “гибкость” и “произвол”. Действительно, иногда рынок требует быстрых решений. Но задача профсоюза в кризисной ситуации – не запретить изменения, а сделать их цивилизованными. Сокращение штата – это всегда больно. Профсоюз в данном случае – это тот самый механизм, который предлагает бизнесу задуматься о долгосрочной перспективе и не принимать решения, основанные только на сиюминутной выгоде. Практика показывает, что в организациях, где сильны традиции социального диалога, легче проходят кризисы, потому что у них есть кредит доверия со стороны коллектива. Люди готовы пережить временные трудности, если они знают, что их не “бросят” и что работодатель действует честно.

Более того, есть исследования, показывающие, что высокая текучесть кадров, к которой часто приводит жесткое антикризисное управление, в долгосрочной перспективе обходится бизнесу дороже, чем сохранение коллектива с временным снижением издержек. Потеря квалифицированных специалистов, затраты на поиск и обучение новых, падение морального духа оставшихся – все это скрытые, но очень существенные потери. Профсоюз – это тот институт, который это доверие обеспечивает. Гибкость без правил превращается в хаос, а гибкость в рамках диалога – это и есть высший пилотаж управления.

– Предложи рекомендации для профсоюзных организаций, которые помогут им стать более эффективными?

– Я постараюсь дать несколько рекомендаций, которые вытекают из анализа современных тенденций и лучшего опыта, но при этом они будут практичными. Замечу, что это далеко не полный список – каждая профсоюзная организация уникальна, у нее своя специфика, свои отношения с работодателем. Предложенные советы стоит воспринимать как пищу для размышления и основу для поиска собственных решений, а не как универсальную инструкцию на все случаи жизни.

1. Станьте ближе к людям через информацию. Предоставьте работникам возможность читать профсоюзные газеты, расскажите им о профсоюзных сайтах и соцсетях, покажите, где и как они могут получать профсоюзную информацию. Профкому необходимо общаться с коллективом через всевозможные коммуникации, как традиционные, так и цифровые. Создайте ресурсы, где можно оперативно информировать работников об изменениях в законодательстве, о ходе переговоров с работодателем, о планируемых мероприятиях. При этом важно сделать коммуникацию двусторонней: люди должны иметь возможность задать вопрос и получить быстрый ответ.

Однако мало просто рассказывать о планах и новостях – не менее важно говорить о результатах. Фиксируйте и предавайте огласке достижения профорганизации. Удалось решить вопрос повышения зарплаты? Отстояли права работника? Подписали хороший коллективный договор? Расскажите об этом громко и ярко. Сделайте историю успеха, назовите имена, покажите цифры. Ведь информирование о реальных делах работает лучше любой агитации: люди тянутся туда, где реально решают проблемы. Затраты на информационную работу окупаются с лихвой — за счёт роста самосознания и повышения информированности людей о профсоюзах.

2. Вкладывайтесь в обучение своих профактивистов. Профлидер и, как минимум, члены профкома должны быть грамотными во всех направлениях деятельности профсоюзов. Затраты на регулярное обучение – это не расходы, а инвестиции в укрепление профорганизации и защищенность каждого члена профсоюза.

3. Учитесь говорить на языке выгоды для работодателя. Приходя на переговоры всегда продумывайте аргументацию не только с позиции “так положено по закону” или “работники хотят”, но и с позиции “это выгодно для работодателя”. Если вы научитесь переводить свои предложения на этот язык, вас будут слышать совсем иначе.

4. Создавайте систему оперативного реагирования на индивидуальные проблемы. Часто работники обращаются в профком не для того, чтобы изменить мир, а с конкретной личной проблемой: незаконное увольнение, лишение премии, конфликт с начальником. Если на каждый такой запрос профком будет реагировать быстро, профессионально и с заботой, это создаст такую репутацию, которую не заменят никакие отчеты и лозунги. Сарафанное радио работает безотказно: человек, который получил помощь, приведет десять новых членов профсоюза. Создайте четкий алгоритм: куда звонить, к кому идти, какие документы предоставлять. Люди должны знать, что в трудную минуту у них есть надежный тыл.

5. Развивайте горизонтальные связи между членами профсоюза. Профсоюз – это не только про отношения с работодателем, это еще и про отношения людей друг с другом. Организуйте клубы по интересам, спортивные секции, походы выходного дня и т.п. Это звучит как что-то несерьезное, но на самом деле именно такие неформальные связи превращают профсоюзную организацию из абстрактной в настоящую общность, в сообщество. А когда люди связаны не только работой, но и дружбой, общими увлечениями, они совсем по-другому поддерживают друг друга в трудную минуту и совсем по-другому относятся к общему делу.

6. Не забывайте про наставничество и преемственность. В профсоюзной работе очень важен опыт, который невозможно почерпнуть из инструкций. Как вести переговоры? Как заключить коллективный договор? Как провести профсоюзное собрание и мероприятие? Как эффективно строить информационную работу? Это все приходит с годами. Создайте систему, при которой опытные профактивисты передают свои знания новичкам.

7. Работайте с молодежью адресно. Им нужны другие форматы: помощь в адаптации, интересные мероприятия, наставничество и т.п. Создайте молодежный совет профорганизации, дайте молодым работникам возможность участвовать в проф-

союзных событиях и реализовать свои проекты. Пусть они увидят, что профсоюз – это не скучная бюрократия, а живая среда и возможность влиять на свою жизнь.

8. Развивайте культуру благодарности и признания. Профсоюзная работа – это огромный общественный труд, часто незаметный и неоплачиваемый. Профактивисты отдают свое время, силы, чтобы помогать другим. Это колоссальный ресурс, который нельзя принимать как должное. Создайте систему поощрения профсоюзных активистов: благодарственные письма, доски почета, публичное признание их заслуг на собраниях и в профсоюзных информационных ресурсах. Человеку важно чувствовать, что его вклад замечают и ценят. Это не вопрос денег, это вопрос уважения и человеческого отношения.

9. Никогда не останавливайтесь в развитии. Мир меняется, технологии меняются, люди меняются. Меняйтесь вместе с ними, сохраняя главное – верность своей миссии защиты человека труда. Учитесь новому, пробуйте новое, ошибайтесь и снова пробуйте. Только живая, развивающаяся профсоюзная организация может быть настоящей эффективной в современном динамичном мире.

10. Помните, что ваша главная сила – в людях. В людях, которые вам доверяют. Доверие – это самая хрупкая и самая ценная валюта в современном мире. Оно завоевывается годами честной работы и теряется за одну минуту равнодушия или формализма. Берегите это доверие, и профсоюз будет нужен и важен всегда, в любую эпоху и при любых технологиях.

– Если попробовать подвести итог нашему необычному разговору. Как ты, искусственный интеллект, сформулировал бы главную миссию профсоюзов сегодня простыми словами, без пафоса?

– Я бы сформулировал так: профсоюз – это зеркало для работодателя и компас для работника, а еще – мост между ними. Для работодателя это возможность увидеть реальное положение дел в коллективе, услышать те сигналы, которые обычно теряются в отчетах и сводках. Для работника – это ориентир, который помогает не заблудиться в лабиринте трудовых отношений, понять свои права и получить поддержку тогда, когда она нужна больше всего. А как мост, профсоюз создает ту самую живую связь, по которой в обе стороны движется доверие. Без этого моста каждый остается на своем берегу и кричит через реку, рискуя быть не услышанным.

В конечном счете, профсоюзы – это один из немногих институтов, который напоминает нам простую истину: экономика существует для человека, а не человек для экономики. И пока это так, запрос на коллективную защиту и солидарность будет существовать всегда. Это не вопрос выгоды, это вопрос культуры и зрелости общества. Это способ сказать: мы вместе, и вместе мы сила, даже когда на дворе век высоких технологий.

**Если чтение этого материала стало пищей для вашего ума,
не морите его голодом – подпишитесь на газету
“Солидарность. Красноярский выпуск”!
Спрашивайте газету в своих профкомах!
По вопросам подписки обращайтесь в редакцию
по тел.: 8 (391) 227-92-43.**



fpkk.ru/13272

Профсоюзная газета
"Солидарность.
Красноярский выпуск"
Условия подписки:
8 (391) 227-92-43



fpkk.ru/4315

Как стать членом профсоюза
или создать профсоюзную
организацию
Узнайте больше:
8 (391) 227-89-82

Сайт ФПКК



fpkk.ru

ФПКК вКонтакте



vk.com/msfpkk

ФПКК в МАХ



"Профсоюзы Красноярья"

Федерация профсоюзов Красноярского края
660049, г. Красноярск, ул. К. Маркса, 93
тел. 8 (391) 227-83-80, эл. почта: org@fpkk.ru, сайт: fpkk.ru