



*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.

Листовки и объявления. Наиболее простым способом контакта является размещение листовок около входа на предприятие. Однако он не оставляет времени для переговоров и обмена 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, 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.

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 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.*