

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ
НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И
СТРОИТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**УЧЕБНО-ИНФОРМАЦИОННЫЙ МАТЕРИАЛ
МОТИВАЦИЯ В ПРОФСОЮЗЕ**

Книга 2, второе издание

Москва, 2012 г.

Учебно-информационный материал основан на материалах Методического пособия «Мотивация профсоюзного членства», изданного в 2005 году Нефтегазстройпрофсоюзом России. Его предназначение - помочь профсоюзным активистам в разработке программы действий по увеличению профсоюзного членства и активизации работы, помочь профсоюзным преподавателям в подготовке и проведении семинара по теме «Мотивация профсоюзного членства». В пособии подробно разбираются понятие «мотивация», статусные группы профсоюза, причины, влияющие на мотивацию, проанализированы причины выхода из профсоюза, изложены теоретические материалы и результаты социологических исследований, помогающие проанализировать ситуацию с членством в профсоюзной организации. Представлен материал о международном опыте укрепления профсоюзных организаций. В приложении даны образцы агитационных материалов.

Учебно-информационный материал подготовлен на основе реалий политического, трудового и социально-экономического состояния российского общества.

Методическое пособие подготовлено к изданию Е.В.Есениной, Н.Г. Ракшенко
Редактирование Л.А. Бровкиной
Компьютерная верстка и дизайн С.М.Потемкиной

Содержание.

	Стр.
1. Введение	4
2. Несколько слов о понятии мотивации.	5
3. Мотивация, в контексте профсоюзов, процесс выбора альтернатив поведения. Основные социальные (статусные) группы профсоюза и их мотивация.	6
3.1. Первая группа. Рядовые члены профсоюза.	7
3.2. Вторая группа. Члены выборных профсоюзных органов	10
3.3. Третья группа. Руководители профсоюзных органов.	10
3.4. Четвертая группа. Специалисты аппаратов профсоюзных органов.	11
4. Факторы, влияющие на мотивацию личности в профсоюзе.	12
5. Причины выхода из профсоюза.	14
6. Варианты взаимоотношений работодателя и работников при создании профсоюзной организации.	16
7. Методы борьбы администрации с профсоюзными организациями и способы защиты.	18
8. Направления действий профсоюзной организации по расширению своего влияния и привлечению новых членов	24
9. Информационная работа.	25
10. Изменение имиджа организации.	28
11. Имидж профсоюзного лидера.	29
12. Портрет «идеального» лидера и его реальные качества.	31
13. Характеристика потенциальных членов профсоюза.	34
14. Профсоюзные мотиваторы.	38
15. Создание новых первичных организаций.	44
16. О зарубежном опыте мотивации профсоюзного членства	51
17. Заключение	56
Приложение 1. Профессиограмма председателя профсоюзной организации	57
Приложение 2. Обязанности председателя профсоюзной организации. Знания, умения, навыки и личностные качества, необходимые для выполнения этих обязанностей.	61
Приложение 3. Примерный образец листовки	65
Приложение 4. Листовка Первичной профсоюзной организации ОАО «Химпром»	66
Список литературы	67

1. Введение

Если вы читаете этот Учебно-информационный материал, то значит, Вас волнуют вопросы:

Почему работники выходят из профсоюза?

Что надо сделать, чтобы трудящиеся поверили в силу профсоюза и стали активистами?

Почему работники вступают в профсоюз?

Как заинтересовать молодежь вступить в профсоюз?

Как создать профсоюзную организацию? С чего начать?

Что представляет собой общественное объединение «профессиональный союз», какие типы профсоюзов существуют в реальности?

Кто будет заниматься вовлечением в профсоюз?

Что обозначает термин «мотивация»?

Каковы внешние и внутренние факторы, влияющие на появление тех или иных мотивов к профсоюзной деятельности?

Кто такие мотиваторы и как их подготовить?

Как обстоят дела у зарубежных профсоюзов с членством?

Эти и другие многочисленные вопросы возникают в голове профсоюзного активиста неспроста.

Снижение численности членов профсоюза в России, особенно в последнее десятилетие, началось сразу после начала рыночных реформ в социально-экономической жизни нашего общества и до сих пор эта проблема актуальна и приоритетна.

Некоторые отраслевые профсоюзы потеряли значительную часть своих членов в результате экономических реформ, например, Российский независимый профсоюз работников угольной промышленности или Российский профсоюз работников текстильной и легкой промышленности. Некоторые – в меньшей степени как Нефтегазстройпрофсоюз России, но все профсоюзы сократили свою численность.

Между актуальностью какой-либо проблемы и эффективностью усилий, предпринимаемых для ее решения, существует прямая зависимость. Если профсоюзы прилагают большие усилия для увеличения численности профсоюзов, поднятия активности профсоюзного актива, поиска сильных профсоюзных лидеров, а результат не удовлетворяет, значит:

- либо профсоюзные активисты делают для мотивации профсоюзного членства недостаточно или не делают ничего, а только говорят о ней,

- либо работа по мотивации (органайзингу) в принципе неверно организована.

Может быть, само профессиональное объединение как институт гражданского общества переживает кризис и не так уж необходим работникам?

Профсоюзное движение СССР имело высокий охват профсоюзного членства, 98-99%. Вопросы мотивирования практически не имели никакого значения. Прирост численность осуществлялся автоматически, он шел за счет свободно-принудительного вступления. Большую роль играли и выплаты по пособиям из Государственного фонда социального страхования в частности по потере временной нетрудоспособности. Не члену профсоюза – половина от того, что получал член профсоюза. Человек, написавший заявление о приеме на работу одновременно писал и заявление о приеме в члены профсоюза, и не спрашивал: «А зачем это нужно лично мне?». Всем было ясно - «Я буду таким как все».

При огромной численности главными функциями профсоюзов были объединительная и распределительная. ВЦСПС (Всесоюзный совет профессиональных союзов) фактически исполнял функции Министерства труда

страны, особенно после ликвидации в 1933 году Народного комиссариата по труду.

С началом политических и экономических реформ и развалом Советского Союза ситуация координально изменилась. Теперь работа по вовлечению, мотивации, работников в профсоюз - главный стратегический ресурс развития профсоюзной организации.

У человека, работника, появился выбор, а значит, начинает действовать мотивационный механизм принятия решений.

2. Несколько слов о понятии мотивации.

Термин «мотивация» впервые употребил немецкий философ Артур Шопенгауэр (1788 - 1860) в статье «Четыре принципа достаточной причины». Впоследствии, этот термин стал широко употребляться для объяснения причин поведения человека.

Современные теории мотивации деятельности человека разработаны применительно к мотивации трудовой деятельности, они основаны на результатах психологических исследований и доказывают, что истинные причины, побуждающие человека отдавать работе все силы, чрезвычайно сложны и многообразны.

По мнению одних ученых, действие человека определяется его потребностями. Абрахам Маслоу, один из основателей гуманистической теории, описал человека, как «желающее существо», у которого есть потребности разного уровня. Если одна потребность удовлетворена, другая всплывает на поверхность и контролирует внимание и усилия человека. Постановка целей, поиск смысла жизни и создание новых мотивов связаны с высшими потребностями в самоуважении, самоактуализации и самореализации. **Мотив выступает как повод, причина, объективная необходимость что-то сделать, побуждение к какому-либо действию.**

По мнению других ученых – поведение человека является функцией его восприятия реальной жизни и ожиданий. «Мотивационная» концепция Д.К. Мак-Клеланда говорит о том, что поведение личности определяется соотношением между ожиданиями, по поводу содержания и синхронности событий в будущем, и реальными событиями. Положительные и отрицательные эмоции являются врожденными реакциями на соответственно маленькие и большие расхождения между ожиданиями и реальным событием. Люди стремятся к маленьким степеням расхождения, чтобы компенсировать скуку, и избегают больших степеней непредсказуемости, чтобы избежать угрозы. **Мотив выступает в качестве сильной эмоциональной ассоциации, основанной на прошлой связи конкретных стимулов и положительных, и отрицательных эмоций.**

В научной литературе представлены и другие многочисленные теории мотивации деятельности человека. Ученые пытаются изучить процесс мотивации и способы управления им, возникновение мотивов поведения, которые часто неочевидны, вычленив преобладающие мотивы.

Мотивацию, анализируемую как процесс, можно представить в виде ряда последовательных этапов: возникновение потребности; поиск путей устранения потребностей; определение направления действия; реализация действия; вознаграждение; устранение потребности.

Важным фактором является постоянная трансформация мотивационного процесса. Его характер зависит от того, какие потребности его иницируют. Сами потребности находятся между собой в сложном динамическом взаимодействии,

зачастую противоречат друг другу. Составляющие этого взаимодействия способны изменяться во времени, меняя направленность и характер действия мотивов.

Еще одним важным фактором выступает различие мотивационных структур различных людей, разная степень воздействия на них одинаковых мотивов, разная степень зависимости действия одних мотивов от других.

Многогранность и сложность теорий мотивации человеческой деятельности служит основой для попытки изучения мотивации деятельности человека в общественной организации, мотивации деятельности человека в профессиональном союзе.

В самом общем виде, мотивация - это совокупность внешних и внутренних факторов, побуждающих человека к осмысленному совершению действий и поступков.

Соответственно, мотивация профсоюзного членства - это совокупность внешних и внутренних факторов, побуждающих людей делать выбор и вступать в профсоюз, находиться в его рядах и активно участвовать в его деятельности.

3. Мотивация, в контексте профсоюзов, процесс выбора альтернатив поведения. Основные социальные (статусные) группы профсоюза и их мотивация.

Мотивацию членства в профсоюзе обосновывает выбор: Вступать в профсоюз или нет? Стать членом этого профсоюза либо какого-то другого?

Мотивация активной деятельности в профсоюзе – это выбор: Включиться активно в профсоюзную работу или остаться сторонним наблюдателем, предоставив право на активную деятельность другим?

Мотивация работы в профсоюзе дает ответ на вопрос: Выбрать профсоюзную деятельность как вариант профессиональной карьеры или предпочесть карьерный рост по производственной деятельности?

Мотивация лидерства в профсоюзе – это выбор: Хочу ли я взять ответственность за результаты деятельности профсоюзной организации на себя или хочу выполнять принятые решения?

Поведение человека определяется, как правило, не одним мотивом, а суммой различных мотивов. При этом, данные мотивы различны по уровню воздействия на человека, находятся в конкретном отношении друг к другу и обусловлены различным соотношением внутренних и внешних факторов.

Мотивация проявляется на границе, на пересечении факторов внешней для человека среды и внутренне присущих ему потребностей, интересов, ожиданий, ценностей и установок.

Внешняя среда, состоит из трех важных компонентов: материального, социокультурного и ценностно-нормативного, которые преломляются через сознание человека, соотносятся с его потребностями, функциональными возможностями, и формируют факторы поведения. Человек постоянно соотносит свои представления о том, как должно быть, и свой индивидуальный опыт, свои жизненные планы и функциональные возможности, принимаемые решения и их последствия.

Но даже при глубоком изучении мотивационной структуры действий или деятельности человека, возможны совершенно непредвиденные изменения в поведении человека и неожиданная его реакция на мотивирующие воздействия.

Мотивацию следует понимать как процесс выбора альтернатив поведения человека: вступать в профсоюз или воздержаться, стать членом этого профсоюза или какого-то другого, включаться в профсоюзную работу или остаться в стороне, предоставив это право другим.

Трудно говорить о мотивации каждого члена профсоюза в отдельности. Социологический анализ оперирует не индивидуальными, а социальными, типичными характеристиками, поэтому следует обсуждать мотивацию наиболее значимых социальных (статусных) групп профсоюза и наиболее распространенные формы активности людей, включенных в эти группы.

Так же необходимо иметь в виду, что социологический анализ будет объективно предполагать реальность, если исследуемая выборка находится в системе методов социологических исследований.

Представленные далее материалы основаны на многочисленных социологических исследованиях, проведенных разными профсоюзными организациями и Учебно-исследовательскими центрами профсоюзов.

3.1. Первая группа. Рядовые члены профсоюза.

Это основная, наиболее многочисленная и разноликая группа. В то же время она и наименее активная с точки зрения формирования норм и правил, направлений и содержания профсоюзной работы.

Конечно, члены профсоюза в своих первичных организациях участвуют в выработке и принятии решений. На собраниях и конференциях рассматриваются различные вопросы, но нередко лишь формально, утверждая решения и предложения, спущенные вышестоящими органами.

По существу, эта группа выступает для других статусных групп в качестве социального фона и средства достижения своих целей.

В ходе социологического опроса и анкетирования членов профсоюза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства РФ, работников предприятий, проведенного специалистами Нефтегазстройпрофсоюза РФ, были выявлены четыре основных и четыре дополнительных мотива профсоюзного членства.

Основные мотивы:

- **мотив солидарности** («Я понимаю, что при решении важнейших вопросов труда работникам надо выступать вместе»)

- **мотив «страховки»** («Ведь профсоюз может защитить в трудной ситуации: в случае увольнения, несправедливых действий руководства, возникновения тяжелых жизненных обстоятельств и т.д.»)

- **мотив корпоративизма** («Потому, что в профсоюзе состоит большинство коллектива»)

- **мотив «привычки», инерционного поддержания сложившегося образа жизни** («Никогда не задумывался на эту тему»)

Дополнительными мотивами стали:

- **потребительский мотив** («Из-за материальной помощи»)

- **мотив общения** («Мне в профсоюзе интересно – спорт, культурные мероприятия, отдых»)

- **мотив доверия к лидеру** («Потому что доверяю нашему председателю профкома»)

- **мотив самореализации** («Мне нравится общественная работа, нравится заниматься интересным делом, добиваться общественно важных целей»)

- **карьерный мотив** – («Я могу в профсоюзной деятельности проявить свои качества, показать себя как лидера и специалиста или подтвердить свой статус как специалиста данной профессии»)

При опросах профсоюзный актив нередко не разделяет мотив самореализации и карьерный мотив, которые выступают вместе.

Основной конструкцией **«смешанной» мотивации** примерно в равных долях стали три основных мотива: солидарности, «страховки», корпоративизма. Каждый из них примерно на четверть пересекается с двумя другими, а так же включает в себя дополнительные мотивы.

«Смешанная» мотивация – 32,6 %

Мотив корпоративизма – 16, 2 %

Мотив солидарности – 15,5 %

Мотив «страховки» – 12, 4 %

Мотив привычки – 12, 3 %

Потребительский мотив – 4,2 %

Мотив доверия лидеру – 3 %

Мотив самореализации – 2 %

Интересен тот факт, что выборные профсоюзные работники воспринимают мотивы профсоюзного членства во многом иначе, чем сами работники. Основным мотивационным фактором членства в профсоюзе они указали материальную помощь, подарки к праздникам.

Таким образом, наблюдается разрыв в понимании причин профсоюзного членства: профсоюзные активисты считают потребительский мотив самой важной причиной членства, в то время как для работников этот мотив стоит только на пятом месте.

Представленные мотивы не проанализированы более детально по другому сечению социальных групп, таких как мотивация женщин и мужчин, молодежи и людей старшего поколения, работников с семейными обязанностями и холостяков, постоянно и временно занятых и т.д.

Однако, социологические опросы свидетельствуют, что выбор мотивов, побуждающих человека вступить в профсоюз, ограничен, это:

- **желание ощутить большую социальную безопасность и защищенность своих прав,**

- **надежда на получение каких-то дополнительных социальных благ** (материальная помощь, путевка и т.п.),

- **мотив аффилиации** (то есть стремления быть в обществе других людей, потребности человека в создании тёплых, эмоционально значимых отношений с другими людьми)

В качестве основного и наиболее значимого мотива выступает – **объединение работников с целью коллективной защиты своих социально-экономических и трудовых прав и интересов.**

К таким же выводам пришли и специалисты Учебно-методического центра Федерации профсоюзов Челябинской области, которые провели своё социологическое исследование по мотивации профсоюзного членства.

Члены профсоюзов, проживающие и работающие в самых разных регионах страны, ответили на вопрос «Почему вы являетесь членом профсоюза?»

Мотив солидарности в основном характерен для наиболее активных и сознательных членов организации, которые в своем большинстве, хорошо информированы о деятельности профсоюза, практически всегда участвуют в собраниях, неоднократно за последнее время выполняли профсоюзные

поручения, в случае необходимости готовы участвовать в акциях протеста и солидарных действиях профсоюза.

Мотив солидарности чаще всего упоминают работники автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения (67,8%) и химической промышленности (69,1%). У руководителей среднего и низового звена он выражен ярче (66,7%), чем у рабочих (55,6%) и специалистов (59,9%).

Менее всего мотив солидарности характерен для молодежи (44,5%), но по мере увеличения возраста респондента данный мотив усиливает значение. Например, в группе работников в возрасте от 51 до 60 лет его отметили 70,3% респондентов.

Мотив “страховки” в наибольшей мере присутствует в ответах работников государственных учреждений и общественного обслуживания, 26,2%, и лесных отраслей – 24,1%.

Повышенное значение этот мотив имеет для работников в возрасте до 30 лет (23,8%) и от 31 до 40 лет (23,4%), а затем по мере увеличения возраста респондента отмечается регрессия признака (например, для группы респондентов в возрасте от 51 до 60 лет - 16,7%). Рабочие (22,6%) отмечали данный мотив чаще, чем специалисты (19,3%) и руководители (16,3%).

Мотив корпоративизма наиболее важен для работников в возрасте старше 60 лет (26,2%), которые трудятся в горно-металлургической (22,1%) и оборонной (20,3%) промышленности, в учреждениях профсоюза государственных учреждений и общественного обслуживания (20,9%).

Мотив “привычки” наиболее часто, как ни странно это звучит, упоминался в ответах самых молодых респондентов (11%).

Дополнительные мотивы характерны для всех социально-демографических групп респондентов. Можно лишь отметить, что женщины руководствуются мотивом доверия лидеру несколько чаще, чем мужчины (17,5% в сравнении с 11%), а мотив самореализации особенно активно отмечали респонденты из таких отраслей, как автомобильное и сельскохозяйственное машиностроение (23%), оборонная промышленность (21,7%).

Заслуживают внимания дополнительные записи, сделанные респондентами (относительно общего количества анкет таких записей немного - 2,2%). Участники опроса отмечали: **“Это единственное, что делает “массу” коллективом”**; **“Не вижу альтернативы профорганизации”**; **“Это единственная общественная структура, которая пытается хоть что-то сделать”**. В то же время в отдельных анкетах респонденты сообщали, что они собираются выйти из профсоюза, что состоят в профсоюзе “по привычке с застойных времен”, “по инерции” или даже потому, что их заставило вступить в профсоюз начальство.

Несмотря на то, что главным мотивом членства в профсоюзе респонденты заявили мотив солидарности, в реальной жизни профсоюзных организаций солидарности мало.

Во всяком случае, **“отсутствие солидарности, поддержки, помощи”** - это главное, что не устраивает участников опроса в реальных отношениях между членами профсоюза (47,5%). Далее по порядку следуют:

- терпимость людей к нарушению своих прав из-за страха потерять работу,
- отсутствие у работников общих интересов.
- угодничество перед начальством, особенно остро на эту неприятную черту во взаимоотношениях в коллективе отреагировали респонденты-железнодорожники (20,2%).
- конкуренция в работе, стремление выделиться.

В дополнительных записях (их оставили 6,1% респондентов) чаще всего отмечалось, что проблем нет, “все устраивает”. Одновременно с этим

неоднократно были названы “пассивность”, “равнодушие”, “безразличие”, “зависть”, “разобщенность”, “отсутствие стремления к общению” и “отсутствие веры в справедливость, в возможность что-либо изменить”.

Итак, солидарность или разобщенность? Эта дилемма стоит не только перед профсоюзным движением, но и перед российским обществом в целом. Расцвет индивидуализма, растёт опора людей исключительно на собственные силы, утрачивается вера в исконные вековые ценности наших народов, опирающиеся на традиции общинности, коллективизма, - эти черты современного российского общества неоднократно отмечались в исследованиях ведущих социологов. С одной стороны, солидарность остается идеалом, а с другой - этот идеал очень часто бывает отдан в жертву сиюминутной выгоде и сиюминутным интересам.

3.2. Вторая группа. Члены выборных профсоюзных органов.

Данная группа достаточно многочисленна. Освобождённые и не освобождённые от основной работы профсоюзные активисты, объединяемые профсоюзами, входящих в ФНПР, насчитывают более 3 млн. человек по данным на 01.01.2011 г. В Нефтегазстройпрофсоюзе РФ численность выборных профсоюзных активистов по данным на этот же период составляет **101476** человек.

Эта группа более активно участвует в формировании внутрисоюзных норм, целей, задач, осуществляет основной объем повседневной профсоюзной работы непосредственно на предприятии и на рабочих местах.

Профсоюзные активисты совмещают выполнение профсоюзных поручений с профессиональной основной работой, дополнительно расходуют физическую и психическую энергию, а зачастую и свободное время.

Мотивами участия в статусной группе активистов являются:

- **мотивы, связанные с разделяемыми человеком ценностями** – долга, справедливости, помощи, поддержки и др.,
- **мотивы общения, желания расширить связи, разнообразить жизнь;**
- **мотивы власти**, получение новых возможностей оказывать воздействие на людей
- **компенсаторные мотивы**, связанные с неудовлетворенностью содержанием профессиональной основной деятельности или личной жизнью;
- **мотивы возможных дополнительных экономических или неэкономических преимуществ по сравнению с рядовыми членами профсоюза;**
- **мотивы удовлетворения потребностей в сочувствии, сопереживании, соучастии в жизни и судьбе другого человека.**

К сожалению, специального исследования мотивации принадлежности ко второй статусной группе не проводилось. В какой мере в реальной жизни представлены перечисленные мотивы, сказать трудно. Об этом можно судить только из опыта практической работы и проведения большого числа семинаров для профсоюзных активистов цеховых организаций.

3.3. Третья группа. Руководители профсоюзных органов.

Это группы функционеров, работающих на штатной основе в различных профсоюзных органах. Ее статус схож со статусом административных служащих –

это профсоюзная бюрократия (тип власти), обеспечивающая функционирование профсоюза, как общественного института.

Данные статусные группы формируют систему норм и правил работы, организуют внутренние и внешние связи, участвуют в разработке целей и задач конкретных профсоюзных органов и организаций, координируют различные звенья системы, ведут аналитическую, экспертную, консультативную работу, осуществляют контроль.

Эти группы более других определяют общественный статус самих профсоюзов, так как интересы и цели представителей этих групп, их ценностные ориентиры, политические пристрастия, знания и опыт с неизбежностью трансформируются в нормативные документы и решения, которые другие – две первые статусные группы – будут принимать к исполнению, часто после формального обсуждения.

Говоря о мотивации участия людей в профсоюзной работе, как профессиональной деятельности, можно выделить мотивы, наиболее часто наблюдаемые в сфере профессиональной деятельности.

Это мотивы:

- **обеспечения** – ориентация на заработную плату, доход, материальное благосостояние, предоставление льготных кредитов и т.д.
- **безопасности** – ориентация на защищенность от потери работы, административного произвола, психологического давления и т.п.;
- **власти** – направленные на потребность доминирования, на удовлетворение властных амбиций, на наличие должности, имеющей объем полномочий;
- **карьеры** – профессиональное продвижение, рост, как промежуточная ступень или «трамплин» на пути карьерных устремлений;
- **личного самоутверждения** – желание доказать себе или окружающим, рост популярности, известности;
- **общения** – расширение круга общения, приобретение дополнительных связей, личных контактов;
- **содержания работы** – интересная, разносторонняя, насыщенная творческими элементами, напряженная деятельность;
- **призвания, долга** – экстравертивные ценности – справедливость, социальная защита, чувство долга и т.п.
- **саморазвития** – формирование профессионала, расширение кругозора, приобретение и развитие необходимых личных качеств и знаний, уникальный опыт;
- **ценности борьбы, преодоления** – процесс противоборства, соревнования, нацеленность на победу, достижение результата.

В какой мере те или иные мотивы выступают в качестве поведенческих регуляторов, побуждая людей заниматься профсоюзной работой на постоянной основе? Приведем данные социологического опроса, проведенного специалистами Нефтегазстройпрофсоюза РФ в 2005г.

Вот такие привлекательные стороны профсоюзной работы отметили участники опроса, из которых 44,8 % имеют стаж более 10 лет профсоюзной работы, 18,4 % стаж от 5 до 10 лет, 36,8 % - до 5 лет:

- стремление активнее участвовать в делах предприятия, отрасли – 35,6%
- возможность оказать помощь людям, защитить их – 28,4%
- им нравится общаться, быть в центре жизни коллектива - 22,1 %
- желание улучшить свое служебное положение, сделать карьеру – 17,2%
- желание противостоять несправедливости, стремятся исправить имеющиеся недостатки – 16,3 %
- попытка поправить свое материальное положение, условия отдыха и т.д. – 13,3 %
- возможность приобретения известности, популярности, авторитета – 12,7%

- возможность управлять людьми и процессами – 1,3 %.

Из приведенных данных совершенно выпали такие мотивы, как материальный интерес, престижность профессии, защищенность. Возможно, что на этапе выбора профсоюзной работы, как варианта профессионального занятия, у этих людей была другая мотивационная картинка, не столь «идеологически правильная». Но очевиден факт – реальная включенность в работу меняет представление о ней.

3.4. Четвертая группа. Специалисты аппаратов профсоюзных органов.

Специалисты аппаратов профсоюзных органов, такие как юристы, экономисты, бухгалтера, сотрудники организационных отделов, программисты, технические служащие и др., как правило, входят в состав статусной группы «члены профсоюза».

Мотивация выбора профсоюза, как места работы, скорее всего не отличается от мотивации трудовой деятельности как таковой, это: занятость, материальное обеспечение, реализация творческого потенциала, накопление опыта работы по профессии и другое.

Специальных исследований по мотивации выбора профсоюза в качестве места работы данной статусной группой не проводилось. Однако, на основании многочисленных бесед с работниками аппаратов профсоюзных организаций различных уровней, можно говорить о том, что выбирая его, человек надеется на полное соблюдение трудового законодательства в отношении себя со стороны руководства. Профсоюз ассоциируется с образом идеального работодателя.

4. Факторы, влияющие на мотивацию личности в профсоюзе.

Проведение социально-экономических преобразований, внедрение рыночных отношений и расширение демократии повлияли на весь уклад жизни граждан России.

Возможность выбирать стратегию личной жизни, в том числе и трудовой деятельности (быть наемным работником или начать своё дело), возможность выбирать членство в различных общественных организациях, в том числе и в профсоюзе, зависит от ряда объективных и субъективных факторов.

Все факторы можно условно разделить на две большие группы:

- . внешние причины, которые происходят в сферах, на деятельность которых человек (профсоюз) никак или мало может повлиять, и
- . внутренние причины, на которые человек (профсоюз) может влиять и изменять. (среда, окружающая человека, личность человека, его знания, жизненный опыт, взгляды, устремления и интересы)

К внешним факторам следует отнести:

Мировые процессы глобализации, расширение или снятие финансовых, экономических, миграционных, культурных и других границ. Глобализация экономики и рост числа транснациональных кампаний, предприятий со смешанным и иностранным капиталом, применение современных, информационных технологий производства и управления.

Изменение структуры занятости и социального состава работников. Рост числа работников на предприятиях частного сектора, сферы

обслуживания, малого и среднего бизнеса, семейного бизнеса, имеющих небольшую численность работников, существенно ограничивают процессы профессионального объединения при сокращении работников промышленного производства, строительства и сельского хозяйства.

Спад производства и снижение численности работников. Спад производства, особенно в период финансово-экономического кризиса, стимулирует процесс снижения численности работников, занятых на предприятиях промышленности, строительства, металлообработки, тех отраслей, которые требовали концентрации большого количества людей на производстве. Работники уходят в финансовую сферу, сферу услуг частично, в сельскохозяйственное производство, которые концентрируют на рабочих местах значительно меньшие количества занятых.

Падение уровня жизни и появление бедности, даже при полной занятости. Из-за задержек в выплате заработной платы, низкого уровня стоимости труда на предприятиях появились работники, имеющие доход менее 5000 рублей в месяц, возросло число бедных домохозяйств. Экспертное сообщество говорит о становлении и закреплении культуры бедности, ее воспроизводства в новых поколениях, о возникновении синдрома «выученной беспомощности». Его суть состоит в том, что с уменьшением возможности человека влиять на свою жизнь, ускоряется процесс привыкания ко всему, что преподносит ему судьба. При этом человек не пытается ничего изменить, даже, если способен совершить изменения к лучшему.

Создание работодателями департаментов или отделов компаний по работе с персоналом и социальному развитию, которые как бы заменяют функции профсоюзов на предприятиях, и вроде без профсоюзов вполне можно обойтись. Происходит подмена функций профсоюза, представление и защита интересов работников, на их обслуживание в социальной сфере самим работодателем.

Расслоение общества по имущественному признаку, появление богатых и сверх богатых, формирование «среднего» класса граждан, которым наличие профсоюза скорее мешает проводить жесткую либеральную экономическую политику.

Изменение характера труда и производства. На смену конвейерно-поточному производству, пространственно и социально объединяющему людей, приходят новые информационные технологии, позволяющие работать вдали от места нахождения предприятия, самостоятельно или небольшим коллективом.

Изменение системы найма работников. Новые технологии приходят и в систему найма работников через посреднические фирмы, частные агентства занятости. Труд становится товаром. Увеличивается число временных работников, надомников, работающих по совместительству. Работников, имеющих оформленные временные контракты найма, и не имеющих таковых (теневой бизнес). Растет число лиц нанятых кадровыми агентствами, работающих по субподрядному и заемному труду.

Политическое стремление власти и предпринимателей ослабить профсоюзы, их влияние в обществе. На это была направлена, в частности, ликвидация у профсоюзов права законодательной инициативы на федеральном

уровне. Ограничение полномочий в управлении производством, в распределении доходов, регулировании социально – трудовых отношений. Отстранение профсоюзов от управления социальными внебюджетными фондами на центральном уровне.

Антипрофсоюзная пропаганда. СМИ практически не публикуют материалы о конкретной, успешной профсоюзной работе. Представляемые материалы искажают и преуменьшают роль профсоюзов в жизни общества, прослеживается стремление создать в обществе и предпринимательских кругах антипрофсоюзные настроения.

Падение престижа профсоюза и профсоюзной деятельности. Необходимость постоянно разрешать конфликтные ситуации между работником и работодателем; законодательные реформы во всех сферах жизни государства; уменьшение возможностей профсоюза влиять на экономические, политические, социальные изменения в стране

Индивидуализация общества. Пропаганда возможностей сильных личностей, одиночек, добиться высоких достижений и результатов (фильмы о «спасателях мира» от различных напастей, хоть от инопланетян, хоть от монстров..., о борцах за справедливость и т.п.) Снижение роли трудового коллектива как единого сообщества, понятие «трудоу коллектив» заменено в Трудовом Кодексе РФ на «собрание работников предприятия».

Возникновение или создание работодателями или политическими силами «альтернативных» профсоюзов, которые ослабляют деятельность профсоюзов и профсоюзных организаций. «Разделяй и властвуй!» - вечная идеология в борьбе с профсоюзами.

Недостатки в работе профсоюза. Отсутствие действенной и современной профсоюзной информационной системы. Отсутствие развернутой и постоянно действующей системы профсоюзного образования. Сокращение финансовых возможностей профсоюзных организаций. Недостаточное использование правовой базы для воздействия на работодателей и органы власти. Структурные преобразования организаций, старение кадрового состава и т.д.

Приведенные факторы носят как объективный, так и субъективный характер.

Внутренние факторы.

Многочисленные социологические исследования, проводимые профсоюзами России, показывают зависимость мотивации от:

- **степени информированности личности о профсоюзе**, его статусе и функциях, целях и задачах, стратегии и тактике, направлениях деятельности и т.д.;
- **степени схожести ценностей профсоюза с собственными ценностями**; идеалы справедливости, законности, равенства и т.д.;
- **оценки собственных возможностей участия** в том или ином качестве – члена, активиста, работника, лидера – в деятельности профсоюза и его организаций;
- **знаний содержания конкретных форм активности и деятельности**;
- **личных ожиданий** в связи с предстоящим участием в деятельности профсоюза и его организаций;

- **готовности воспринимать положительные и отрицательные результаты** (последствия) своего участия и деятельности;
- **степени доверия профсоюзным лидерам**, возглавляющим профсоюзные организации на предприятии, на территории, в профсоюзе.

5. Причины выхода из профсоюза.

Причины отказа от профсоюзного членства следует искать в объяснениях работников, не состоящих в профсоюзе.

Результаты социологических исследований, проведенные рядом общероссийских профсоюзов, показывают, что основными причинами, по которым работники находятся вне профсоюзных рядов, являются:

- **нежелание платить профсоюзные взносы;**
- **недоверие к профсоюзам** из-за отсутствия или не знания реальных дел по укреплению социального партнерства и защиты работников профсоюзной организацией;
- **понимание**, что по действующему законодательству, у членов профсоюза почти нет преимуществ в условиях труда, так как коллективный договор распространяется на всех работников;
- **плохая подготовка** и формальное проведение профсоюзных мероприятий;
- **отсутствие делегирования полномочий** и привлечения самих работников к активному участию в профсоюзной работе (возможность самореализации);
- **недоверие молодёжи** значимых для профсоюзной жизни дел;
- **недоверие профсоюзному лидеру.**

В основе всех перечисленных причин, в том числе и отсутствие желания платить взносы, скрывается **недоверие к профсоюзу** как организации, которая способна защитить своей деятельностью права и интересы работника.

Недоверие к профсоюзу возникает из-за:

- **недостаточной компетентности** профсоюзных кадров, их неготовности к реалиям рыночной экономики; отсутствия необходимых в профсоюзной работе знаний и умений;
- **болезненного отношение** к критике и восприятия молодых профактивистов как конкурентов;
- **отсутствия сплочённой** команды, желания всё делать самому («Я всё сам!»)
- **неумения убеждать** и влиять на людей и обстоятельства.

Большинство вышедших из профсоюза работников, получали информацию о работе профсоюзной организации крайне редко, но это не помешало им априори вынести заключение о том, что эта деятельность не соответствует требованиям сегодняшнего дня или соответствует им в малой степени.

Часть работников вышла из профсоюза по личному заявлению, а часть утратили связь с профорганизацией в связи с развалом организации ещё в начале 90-х годов или в ходе постоянных реорганизаций производств, выделения отдельных служб и других реформ и преобразований. Отношение участников опроса к профсоюзу нельзя назвать отрицательным.

Около 14% опрошенных заявили о возможности своего нового вступления в профсоюз, а 75 % респондентов не исключают варианта, при котором им может понадобиться помощь или содействие профсоюза для:

- решения социальных проблем;
- контроля соблюдения законодательства о труде;
- охраны и безопасности труда на рабочем месте;
- оказания материальной помощи.

Не члены профсоюза обращают внимание на действия профсоюзной организации по вовлечению в члены профсоюза.

Почти половине респондентов, судя по их ответам, не было предложено вступить в профсоюзные ряды, что говорит о слабой работе по вовлечению в профсоюз.

Как же обстоят дела с профсоюзным членством в странах Западной Европы, Америке и других странах? Процесс сокращения численности членов профсоюза затронул все профсоюзные объединения во всём мире.

Основными объективными причинами сокращения рядов профсоюзов те же, что и в России:

- **рост безработицы,**
- **появление частично** или временно занятых, заемный труд, наём через кадровые агентства, "самозанятые" – то есть работающие на собственном малом предприятии или на своем оборудовании; надомники, включая вполне современных, работающих на своем компьютере дома;
- **изменение характера труда** и его организации;
- **недостаточная работа по привлечению** в профсоюз женщин и молодежи,
- **воздействие на трудящихся** антипрофсоюзного законодательства и практик, а также жесткая позиция предпринимателей в отношении профсоюзов. (Многие профсоюзники на Западе связывают это явление с крушением социализма в Восточной Европе и распадом СССР).
- **недостаточная практическая работа профсоюзов** на уровне личного общения. В Дании, к примеру, опрос членов профсоюзов выявил их недовольство тем, что доверенные лица профсоюзов редко вступают с ними в личные беседы;
- **ограничение в некоторых** странах внимания профорганизаций только членским составом, без "выхода" на неорганизованных трудящихся, что было особенно характерно для США;
- **слабый выход на не** профсоюзные средства информации. Если почти каждый профсоюз и тем более профцентр имеет свой журнал или газету, то в общенациональную и провинциальную прессу, на радио и телевидение проникнуть профсоюзам непросто.

Итак, недоверие к профсоюзу имеет под собой реальные факты недостаточной, а то и откровенно плохой профсоюзной работы, игнорирование мнения членов профсоюза, бюрократизм в принятии решений.

6. Варианты взаимоотношений работодателя и работников при создании профсоюзной организации.

Взаимоотношения работодателей и работников могут строиться по трём вариантам:

- Работодатель и работники вместе состоят в одной профсоюзной организации, одном профсоюзе (вариант 1);
- Работодатель не состоит в профсоюзе, а работники – пассивные члены профсоюза, которые поручают профсоюзным активистам, как правило, председателю профсоюзной организации защищать их интересы и решать определенные вопросы, и с интересом наблюдают за действиями председателя профсоюзной организации (вариант 2);
- Работодатель не состоит в профсоюзной организации, а работники - активные члены профсоюза, которые сами реализуют все возможности профсоюза для защиты своих трудовых и социально-экономических прав и интересов (вариант 3).

Рассмотрим данные варианты.

Вариант 1. Патерналистский профсоюз.

Работодатель и работники вместе, «в одной лодке», одна семья, в которой **Работодатель – Отец**, то есть тот, кто принимает окончательное решение, и его влияние является определяющим. «Отец» бывает: добрый и богатый; злой и богатый; добрый и бедный; злой и бедный. В зависимости от многих объективных и субъективных причин он по-разному будет относиться к «своим детям», работникам, и профсоюзной организации.

Работники – дети.

Почему люди соглашаются (довольствуются) таким профсоюзом?

- **Удобно не брать на себя ОТВЕТСТВЕННОСТЬ.** Обратная сторона этой медали: никто из детей не имеет права голоса в отношении того, что происходит в их жизни.

ВСЕ РЕШЕНИЯ ПРИНИМАЕТ ОТЕЦ.

Как эффективнее всего вовлекать в такой профсоюз? – «Отец» пусть скажет – у нас все должны быть в профсоюзе. То есть, принуждение позитивное или негативное.

Кто будет председателем этого профсоюза? - Кого назначит «Отец»...

Какой будет коллективный договор? - Тот, который нужен «Отцу»....

Зачем тогда нужен профсоюз, «коллективные переговоры»?

Чтобы работодатель мог экономить на «управлении персоналом».

Вариант 2. Сервисный (обслуживающий) профсоюз.

Профсоюзные активисты и профсоюзный лидер как бы «между» работодателем и работниками — это нанятые (избранные) посредники, которые профессионально регулируют трудовые отношения и для работников, и для работодателя, тем самым они оказывают услуги обеим сторонам.

Зачем людям такой профсоюз? - Это выгодно (экономятся собственные силы и средства).

Как эффективнее всего вовлекать в такой профсоюз?

- Создавать нужные и качественные услуги в сфере регулирования трудовых отношений и продавать их работникам (за взносы).

Кто будет председателем такого профсоюза? - Хороший специалист (может быть — извне, может быть — лидер с юридическим образованием, которое уже имеет или получит).

Какой будет коллективный договор? - Такой, согласиться с которым посредники смогут убедить обе стороны, и работодателя, и работников.

Профсоюз исполняет роль буфера между работодателем и работниками, посредника, который обеспечивает поток информации, особенно о работниках работодателю.

Вариант 3. Членский (органайзинговый, солидаристский) профсоюз

В профсоюз объединены только работники, которые активны, ответственны, заинтересованы. Профсоюз – это мы!

Профсоюзные решения принимают сами работники или влияют на принятие решений исполнительными органами.

Зачем людям такой вариант? - Чтобы создавать **СВОЙ МИР** на рабочих местах.

Обратная сторона этой медали: **такая модель требует намного больше усилий, ответственности и участия от самих работников, чем первые два варианта.**

Как эффективнее всего вовлекать в такой профсоюз? - Вовлекать работников в создание их мира, в котором будет меньше проблем и больше уважения к себе, друг другу.

Кто будет председателем этого профсоюза? - Тот, кого выбирают сами работники.

Какой будет коллективный договор там, где есть такой профсоюз? - Такой, который отражает баланс сил между работодателем и работниками: то есть насколько работники способны влиять на интересы работодателя (например, в получении или использовании прибыли), чтобы он принял другое решение, чем то, которого хотел принять вначале.

Как можно убедить работодателя принимать те решения, которые отстаивают члены организации, если их профсоюз – это организация?

– **Демократическое и всестороннее обсуждение, выработка плана действий, доверие профсоюзному лидеру, осознанные, ответственные и единые действия всех членов профсоюза!**

В современной действительности встречаются все три типа профсоюзов и профсоюзных организаций. Каждый вариант подразумевает свои мотивы вовлечения в профсоюз, профсоюзную деятельность и лидерство.

А ваша организация относится к какому варианту?

7. Методы борьбы администрации с профсоюзными организациями и способы защиты.

Взаимоотношения профсоюзов и работодателей с момента возникновения профсоюзов более 150 лет назад по сегодняшний день имеют противоречивый характер.

Сначала профсоюзы запрещали законодательно, с ними воевали открыто и государство, и работодатели. Сегодня законодательство России признает право на существование этой общественной организации, это общепринятая норма жизни.

Однако, существуют работодатели, которые по-прежнему не могут смириться с существованием профсоюза на предприятии, которые разрабатывают меры борьбы с профсоюзом вместо плодотворной совместной работы на благо производства и всех заинтересованных в нем лиц.

Профсоюзное издание газета «Солидарность» ещё в 2001 году сделало описание 17 способов борьбы с профсоюзами, к сожалению, этот перечень не потерял актуальность и в 2012 году.

В таблице представлены не только 17 способов из газеты «Солидарность», но и методы, которые проявились за последние годы.

В странах Западной Европы и США появились компании, специализирующие на противодействии созданию профсоюзных организаций, это их бизнес. В них работают юристы, психологи, социологи и специалисты других профессий, которые разрабатывают всё новые способы влияния на работников, среди которых есть и «крайние меры». Что понимать под этим термином?

Ежегодный обзор МКП о нарушениях прав профсоюзов в 2011 году, опубликованный на сайте Международной Конфедерации профсоюзов (русский вариант на сайте Восточно-европейского региона организации Вебсайт ВЕРС

www.perc.ituc-csi.org) содержит полный перечень нарушения профсоюзных прав в 143 странах мира. В частности в нем говорится:

«2011 год оказался трудным и зачастую опасным для трудящихся во всем мире. Те, кто осмелился встать на защиту своих прав, столкнулись с увольнениями, арестами, заключениями и даже убийствами.... Колумбия вновь стала наиболее опасной страной в мире для профсоюзных активистов. Из 76 человек, поплатившихся жизнью за профсоюзную деятельность, не считая трудящихся, погибших в ходе «арабской весны», 29 были убиты в Колумбии. Также и в Гватемале профсоюзные активисты заплатили высокую цену, где произошло 10 безнаказанных убийств. Еще 8 профсоюзников были убиты в Азии».

Нарушения профсоюзных прав в Российской Федерации носят характер нарушения правовых норм в отношении организаций и конкретных лиц. Россия не Колумбия....., и всё же. Внимательно прочитайте таблицу, возможно и администрация вашего предприятия пользовалась некоторыми рекомендациями из предложенного списка. А вы готовы противостоять административному давлению?

Способы борьбы с профсоюзом	Что делать?
<p>1. Поддерживать видимость важности всех профсоюзных руководителей, но стараться противопоставлять их друг другу для дальнейшего развития негативных взаимоотношений между собой.</p> <p>Примеры:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Поддерживать или выдвигать кандидатуру заместителя председателя профкома против кандидатуры председателя на выборах руководителя профорганизации. - При наличии нескольких профсоюзных организаций на предприятии противопоставлять лидеров организаций друг другу 	<p>1. Проявлять выдержку, налаживать дружественные, рабочие контакты со всеми профсоюзными активистами, ценить солидарность совместных действий ради решения общих профсоюзных проблем членов профсоюза.</p> <p>Действуйте вместе! Всегда помните – всех не уволят, всех не накажут. Ваша сила – в сплоченности! Нас – больше!</p>
<p>2. Постоянно говорить о социальном партнерстве и нежелании профсоюзов вести переговоры, но при этом администрация всесторонне ограничивает диалог с профсоюзами, выставляя заведомо неприемлемые требования и предложения. В дальнейшем следует обвинять профсоюзы через СМИ в неконструктивном поведении.</p>	<p>2. Постоянно и всесторонне информировать профактив и членов профсоюза о ходе переговоров. Выпуск Информационных бюллетеней профсоюзным комитетом, листовок или обращений, выступление по радиосети предприятия и.др. Они должны понимать какие требования профсоюзы выдвигают и почему, чем реально занимаются профсоюзные переговорщики. Необходимо подготовить экономическое обоснование требований профсоюзной стороны при участии дружественных профсоюзам экономистов.</p>

<p>3. Всесторонне подчеркивать безграмотность профсоюзных лидеров, дискредитировать профсоюзных работников, включая профсоюзных специалистов, всех, кто обладает авторитетом, образованием, компетентностью и знаниями.</p>	<p>3. Часто профсоюзным активистам действительно не хватает знаний, в то время как работодатели в состоянии получить дорогостоящее экономическое образование или привлечь специалистов высокого уровня. Надо или начать обучение, или привлечь классных специалистов в качестве экспертов. Информацию о реальной работе профсоюзного специалиста, добившегося решения многих трудных вопросов следует распространять в бескризисное время. Необъективная информация может подорвать репутацию любого.</p>
<p>4. Всесторонне подчеркивать среди работников ненужность аппаратов профсоюза и тем самым заставить максимально сократить аппараты профсоюзов всех уровней, желательно «руками» самих профсоюзов.</p>	<p>4. Сложная экономическая ситуация на предприятии может стать катализатором антипрофсоюзных настроений, которые могут вырасти на почве явной некомпетентности профактива или при недостаточной информированности работников. Агитация работодателя ложится на «подготовленную почву». Менять актив во время конфликта с работодателем – значит остаться безоружным в принципе.</p>
<p>5. Публиковать, желательно со ссылкой на другие СМИ, негативную позицию о профсоюзах вообще. Или не давать печатать материалы о работе профсоюзной организации в газете предприятия</p>	<p>5. Налаживать хорошие рабочие контакты со СМИ в момент отсутствия конфликта. Чем больше усилий (и денег, кстати) вы вложите сегодня в свой имидж, тем проще вам (и труднее работодателю) станет работать со СМИ в период реального конфликта. Но надежнее поддерживать и развивать свои профсоюзные СМИ (региональные и отраслевые). Сегодня печатается много профсоюзных региональных газет, отраслевых журналов, видео материалов о работе профсоюзов, о проведении конкретных мероприятий. Распространяйте, не ленитесь!</p>
<p>6. Находить и готовить людей, которые будут постоянно говорить о неспособности профсоюзов отстаивать интересы свои членов</p>	<p>6. Таких людей всегда было достаточно. Надо готовить других людей, которые будут в состоянии сказать слово в защиту и поддержку профсоюза.</p>

<p>7. Не допускать появления ярко выраженных профсоюзных лидеров. А если они появились, то переманивать их на хорошо оплачиваемую, перспективную работу (особое внимание к молодёжи)</p>	<p>7. Искать и создавать базу данных профсоюзных активистов, обладающих лидерскими качествами. Проводить постоянное их обучение. Работать над совершенствованием кадровой политики профсоюзов.</p>
<p>8. Вести работу по избранию в профсоюзные руководители работников, зависящих от администрации.</p>	<p>8. См. пункт 7. Освобожденный председатель профкома более независим, чем неосвобожденный председатель. Надо присмотреться к западному опыту: постепенной замены неосвобожденных председателей профкомов, цехкомов уполномоченными (доверенными) лицами, назначаемыми с согласия коллектива вышестоящим профсоюзным органом.</p>
<p>9. Создавать все условия для появления других представительных органов работников.</p>	<p>9. Тщательно и всесторонне анализируйте свою работу, проводите регулярную «самодиагностику» и выделяйте те проблемные направления в своей работе, которые могут стать питательной почвой для претензий работников, а значит и «подрывной» работы других структур.</p>
<p>10. Всемерно поощрять (в том числе и материально) антипрофсоюзную позицию Совета бригадиров и других организаций, руководителей подразделений, цехов, производств, лабораторий и т.д.</p>	<p>10. Ищите среди ваших коллег, руководителей, людей, способных поставить интересы коллектива, которые защищает профсоюз, выше собственной наживы.</p>
<p>11. Определить и негласно поддерживать (в том числе и материально) профсоюзных руководителей и активистов, готовых проводить политику администрации.</p>	<p>11. Любому профсоюзу нужно быть готовыми к тому, что администрация будет пытаться «сажать на финансовую иглу» его лидера. Необходима адекватная оценка как отрицательных, так и положительных результатов работы профлидеров. Поощрения не только материальные, но и моральные. Усиление работы контрольных профсоюзных органов.</p>
<p>12. Свести переговоры с профсоюзами к мелким вопросам в рамках утвержденных компанией бюджетов предприятий.</p>	<p>12. Решать надо все вопросы, но в первую очередь - основные для работников: зарплата, занятость, условия труда. О такой позиции профсоюза должны знать все.</p>

<p>13. Формировать мнение среди работников, что все социальные программы компании принимаются вопреки профсоюзам или самостоятельно администрацией, а профсоюз просто не при чём.</p>	<p>13. Ситуация, когда «добрый барин» заботится о работнике, а профсоюз тому активно противится, не серьезна. Работники – нормальные люди и способны определить, кто действительно «пробивает» социальные программы, а кто противится тому.</p>
<p>14. Постоянно организовывать в СМИ и среди работников обсуждение затрат, которые члены профсоюзов несут на профсоюзных работников.</p>	<p>14. Чтобы подобные вопросы не возникали, необходим подробный и гласный порядок формирования сметы доходов и расходов профсоюзной организации, отчет о расходовании профсоюзных средств, утвержденный фонд оплаты труда освобожденного актива и профсоюзных работников. Кроме этого, надо оценить какими финансовыми результатами вернулись к членам профсоюза уплаченные ими профсоюзные взносы, каков экономический эффект профсоюзных предложений, принятых в коллективный договор.</p>
<p>15. Разработать предложения по заключению индивидуальных договоров с работниками – более льготных, если они не будут членами профсоюза.</p>	<p>15. Подобный подход может быть истолкован, как дискриминационный и может быть поводом, для обращения в государственные органы контроля и надзора. Такие договора заключаются со специалистами высшего звена. Типовой трудовой договор данного предприятия должен быть приложением к коллективному договору. Кроме этого сам коллективный договор должен содержать раздел «равенство сотрудников предприятия», содержащий запрет на дискриминацию работника по различным признакам. Конвенция МОТ №111 под дискриминацией понимает всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, иностранного или социального происхождения, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятости. Ряд стран в качестве дополнительных оснований дискриминации устанавливает такие основания, как возраст, семейные</p>

	<p>обстоятельства, инвалидность, язык, сексуальную ориентацию, состояние здоровья, членство в профсоюзе. Ч.2 ст.3 ТК РФ закрепляет так же место жительства, отношение к религии, принадлежность или нет к общественным организациям.</p>
<p>16. Максимально сократить финансовое возмещение затрат профсоюзным организациям согласно законодательству и, прежде всего, по коллективному договору.</p>	<p>16. Пункт о возмещении затрат – один из тех, реализацию которого надо добиваться через коллективный договор. Это трудно.</p>
<p>17. Под любыми предлогами оспаривать правомерность удерживания и безналичного перечисления профсоюзных взносов из заработной платы членов профсоюза. Прекращение удержания с работников профсоюзных взносов и их перечисления в профсоюзную организацию по причине отсутствия (необходимости обновления) заявлений работников – членов профсоюза</p>	<p>17. Четкая организационная работа. Постоянная сверка документов членов профсоюза. Наличие заявлений работников - членов профсоюза об удержании и перечислении профсоюзных взносов у администрации предприятия, а копий – в профсоюзном комитете, запись в коллективном договоре о порядке удержания и перечисления членских взносов членами профсоюза и взноса солидарности за работу по заключению коллективного договора в профсоюзный комитет (при наличии решения конференции работников предприятия).</p>
<p>18. Постоянно, но как бы, между прочим, подчеркивать, что профсоюзы только мешают развиваться и модернизироваться компании в интересах работников</p>	<p>18. Информировать членов профсоюза и работников предприятия о реальных шагах профсоюза по улучшению положения работников на предприятии, по увеличению «инвестиций» компании в человеческий капитал.</p>

К вышесказанному, можно добавить еще несколько рекомендаций профсоюзному активу, которые разработали в Профсоюзе иркутского управления Российского объединения инкассации (РОСИНКАС):

- Фиксируйте все нарушения ваших прав в письменной форме.

Просите письменного подтверждения незаконных распоряжений. Составляйте сами свидетельства того, кто, когда и каким образом вмешивался в профсоюзную деятельность или угрожал вам негативными последствиями вашего членства или активности в профсоюзе.

- Не позволяйте разделять людей!

Самая распространенная тактика работодателей – давить на каждого члена профсоюза по отдельности. Для этого обычно выбирают либо самых уязвимых,

либо самых активных. Заранее поговорите с членами профсоюза о том, как себя вести, если их по одному вызывают в кабинет и предлагают получить повышение и выйти из профсоюза или сразу уволиться.

- Не верьте слухам, распространяемым администрацией!

Другой способ борьбы с профсоюзом – перессорить его членов между собой путем распространения слухов. Например, о том, то председатель хочет решать только свои проблемы. Или о том, что он психически не уравновешен или пьяница, и потому такой смутьян. И так далее....

- Не давайте своих коллег в обиду!

Не оставайтесь в стороне, если вы видите, что на ваших коллег оказывается давление. Помните, в качестве жертвы могли бы выбрать и вас. Человеку, попавшему под удар за ваше совместное дело, нужна ваша поддержка!

- Не подписывайте документов против себя!

Любая администрация старается избежать доказательств того, что она преследует работников из-за членства в профсоюзе. Поэтому людей уговаривают подписать «добровольный» выход из профсоюза, уволиться «по собственному желанию» или «по соглашению сторон», признаться в недобросовестной работе или других поступках.

- Не злоупотребляйте солидарностью вне предприятия!

Нарушение профсоюзных прав – дело всего профсоюзного движения. Атака против одной первичной организации – это атака против всех. Но администрация будет делать все, чтобы эти события остались в рамках вашего предприятия. Мобилизуйте поддержку со стороны вышестоящей профорганизации, но воздерживайтесь от участия в конфликте сторонних организаций, особенно коллег с предприятий конкурентов. Помните о том, что ваша цель не навредить своему предприятию, но решить насущные проблемы работников – членов профсоюза!

- Не ведите личных войн

Не дайте себя вовлечь в личную войну с тем или иным начальником. Он должен выполнять свою работу, не нарушая ваших прав. Если он эту обязанность не выполняет, то его руководству следует с ним разобраться. На это и надо давить – руководство предприятия отвечает за соблюдение профсоюзных прав!

- Не поддавайтесь на провокации

Вас могут попытаться спровоцировать на незаконные действия или на неуважительное поведение, а потом на этой почве применить репрессии. Были случаи, когда профсоюзного лидера пытались подбить на драку, сильно оскорбляя его, – под присмотром видеокамеры наблюдения, которая записывает изображение, но не звук.

Взвесьте свои реакции! Не пейте во время общих (разрешенных начальством) посиделок на территории предприятия!

И всё же, нельзя не согласиться с г-ном П. Самуэльсон, американского экономиста, лауреата Нобелевской премии в области экономики в 1970г., профессора Массачусетского университета, высказавшего в учебнике «Экономика» следующее:

«... каждый, кто сколько-нибудь знаком с современными трудовыми отношениями, не может исходить из ложного представления, что все

управляющие настроены против профсоюзов. Случаи насилия отражаются в заголовках газет, тогда как терпеливое сотрудничество не вызывает сенсаций и остается незамеченным. В большинстве отраслей в течение длительного времени рабочие и администрация предприятий плодотворно сотрудничают друг с другом»

8. Направления действий профсоюзной организации по расширению своего влияния и привлечению новых членов.

Анализ внешних и внутренних факторов, влияющих на мотивацию членства, активность, работу и лидерство в профсоюзе, знание мотивов отказа человека от членства в рядах профсоюза, а так же всесторонний анализ практической работы профсоюзной организации, позволяют выявить основные направления действий по расширению профсоюзного влияния и привлечению новых членов.

Главное – активная профсоюзная деятельность:

- **изменение неэффективных** стиля и методов работы. Сидя в кабинете – профсоюзную организацию не построишь и людей в профсоюз не привлечёшь.

Интересен опыт работы американских профсоюзов по подготовке и проведению органайзинга. Из Руководства американского профсоюза работников связи - «Органайзинг – значит подготовка. Целью органайзинга является не только помощь группе работников в повышении их зарплаты или улучшении условий труда. К моменту окончания организационной кампании новая группа членов профсоюза должна быть готова принять активное участие в профсоюзном движении, коллективных акциях. Работа с работниками это, прежде всего, – работа со страхами работников. Страх перед гневом работодателя, перед увольнением, страх незнания профсоюзной деятельности, страх быть неправильно понятым другими и тд. Составление досье на компанию, предприятие. Знание конкурентов. История взаимодействия с профсоюзами. «Горячие» точки – наиболее острые проблемы работников. Выделение группы работников, наиболее готовых к вступлению в профсоюз...»

- **противодействие антипрофсоюзной** политике администрации

- **применение на практике** законодательных возможностей профсоюзной деятельности; это может участие в продвижении законопроектов профсоюзов через региональные законодательные собрания; участие в обсуждении федеральных законопроектов в интернете; работа в политических партиях; общественная деятельность как депутата законодательных собраний регионов, городов, районов или муниципалитетов.

- **изменение** финансовой политики. Исполнение очень не популярного решения 7-ого съезда ФНПР о перераспределении профсоюзного бюджета между первичными организациями профсоюза и его вышестоящими органами 50/50. Теоретически понятно всем, что консолидированный бюджет профсоюза – это мощный аргумент в переговорах с работодателем, это широкие возможности для организации и проведения коллективных акций, создания различных фондов, организации централизованной подготовки профсоюзного актива и многое другое. Однако, практически пока работает принцип: «Своя рубашка ближе к телу».

- **проведение специальных** проектов и программ по росту численности профсоюзных организаций и членов профсоюза, направленные на определённые группы потенциальных членов профсоюза

- **активизация** информационной деятельности

- **изменение** имиджа организации, ее лидера

- **организация специальной** подготовки активистов для работы по вовлечению в профсоюз, создание групп профсоюзных мотиваторов.

Остановимся более подробно на некоторых направлениях действий профсоюзной организации по расширению своего влияния и привлечению новых членов.

9. Информационная работа.

Вопросы современного профсоюзного движения, деятельность профсоюзов и профсоюзных организаций не находят адекватного отражения в средствах массовой информации, в общественном сознании граждан. Поэтому общество не получает истинного представления об остроте проблем, стоящих перед наемными работниками, о действиях профсоюзов, отдельных организаций. Усилия профсоюза в их решении не встречают должного понимания со стороны государственной власти и соответствующей поддержки общественного мнения.

Причины этого связаны в недостаточном внимании профсоюза и профсоюзных организаций к информационной работе, которая ведется разобщенными силами и средствами и не имеет научного обоснования.

Нефтегазстройпрофсоюз России проводит большую работу по созданию единой информационной сети профсоюза, имеет свой сайт **www.rogwu-center.ru**, выпускает ежемесячный журнал «НГСП информ», организует социологические опросы и изучение мнения членов профсоюза и активистов по актуальным вопросам профсоюзного строительства.

На протяжении ряда лет два раза в год специалисты по информационной работе профсоюзных организаций проходят обучение, усилено внимание к информационному освещению профсоюзной работы во многих структурных организациях, созданы сайты в крупных профсоюзных организациях.

Результаты социологических исследований Нефтегазстройпрофсоюза России начала 21 века показывают, что до рядового члена профсоюза конкретная информация о работе даже той профсоюзной организации, в которой он состоит, не доходит в полной мере.

Слабая информированность членов профсоюза напрямую влияет на отношение к организации, в которой они состоят.

О деятельности профсоюзов в стране по результатам этих исследований знает примерно треть опрошенных членов профсоюза и около двух третей профсоюзных кадров и активистов предприятий отрасли, к остальным такая информация поступает редко или вообще не поступает. Более всех не информирована молодежь до 30 лет (44,9 % опрошенных).

О деятельности профсоюзов в регионе знают еще меньше, чем о деятельности профсоюзов в стране.

Информированию работников о деятельности профсоюзной организации профкомы уделяют гораздо больше внимания, чем распространению информации о событиях, происходящих в профсоюзной жизни страны, отрасли, региона. Периодически такую информацию получают треть не состоящих в профсоюзе, две трети членов профсоюза и абсолютное большинство выборных работников.

Наиболее значимые источники информации для членов профсоюза:

- газеты и журналы – 43 %
- собрания, совещания, заседания – 32,7 %
- информационные стенды (молодежь до 30 лет – 31 %, группа 41-50 лет – 21 %)
- интернет, электронная почта – 3 %
- профсоюзное обучение – 2,7 %.

Многие профсоюзные организации выпускают информационные и агитационные материалы, буклеты, плакаты, листовки. Несколько образцов листовок, призывающих работников вступать в профсоюз вы найдёте в конце материала в Приложениях №3 и №4.

Предлагаем вам несколько советов, как правильно написать листовку:

- Пишите листовку с точки зрения рабочих, а не организаторов

Способ написания листовок должен подчеркивать, что профсоюз работает, а не является отдельным институтом, руководствующимся собственными интересами.

- Пишите о проблемах, интересующих рабочих

Если стараешься заинтересовать людей, то нужно показать, каким образом информация на листке относится к их проблемам.

- Напоминай читателям о наших долгосрочных целях

Рассказывай читателям всю информацию - о планах собраний, о написании петиций, всегда напоминай, что деятельность профсоюзов долгосрочна.

Например, листовка, призывающая к вступлению в профсоюз, должна напоминать рабочим, что только сильная организация профсоюзов сможет эффективно бороться за улучшение условий труда.

- Одна листовка - одна главная тема

Листовка наиболее эффективна, если она затрагивает одну тему. Если нужно затронуть несколько тем, то необходимо выпустить несколько листовок. При обдумывании листовки на одну и ту же тему в одной и той же организации, нужно изменить ее внешний вид, но использовать один и тот же шрифт, логотип и повторяющийся лозунг.

- Нельзя использовать много текста

Концепция листовки основывается на том, что желание ее читать появляется при небольшом количестве текста и краткости.

- Продумывайте наглядность текста, используйте иллюстрации, фото, графики и другие изображения

Такие листовки привлекательны и помогают понять послание. Графики помогают при проведении сравнений. Листовка должна быть очень простой. Сравнивая один или два пункта, нужно показать бесспорную разницу. Помните о шрифте, лучше брать различной величины и вида. Помни, однако, что курсив трудно читать.

- Используйте богатую палитру

Листовки будут обращать на себя внимание, если будут ярко оформлены и напечатаны на цветной бумаге. Можно каждую очередную листовку печатать на бумаге другого цвета, чтобы она отличалась от предыдущих.

- Помните о логотипе профсоюза

Не забывайте помещать логотип на каждую листовку, для того чтобы сразу видели, что это – текст профсоюза, даже если листовки напечатаны или скопированы в других профсоюзах.

Большое внимание необходимо уделять качеству предоставляемой информации, она должна быть:

- **полной, своевременной**, дающей полное представление о процессах, происходящих в обществе и в отдельных регионах, опираясь на которую можно сформировать собственную линию поведения, адекватно и эффективно реагировать на изменения в социально-экономической сфере, обмениваться опытом работы по представительству и защите интересов членов профсоюза;
- **независимой**, призванной стать средством поиска согласия, координации и укрепления единства действий профсоюзных организаций, для обеспечения организационного единства профсоюза, укрепления солидарности;
- **конкретной и практичной**, доводящей до сведения профсоюзных организаций, членов профсоюза и общественности информацию о решениях выборных органов, совещаниях и собраниях актива, иллюстрирующих выполнение защитной функции профсоюза, его стратегию и тактику, комментарии ведущих специалистов, сообщения о законотворческой деятельности, о массовых мероприятиях и акциях;
- **иметь структуру передачи** по всему профсоюзу, важно упорядочить процедуру сбора информации, которая часто носит рутинный характер, ее сбор занимает много времени, а получаемые сведения при этом разрознены и трудно сводимы, дают лишь самое общее представление о реальных процессах;
- **постоянно анализируемой** специально созданными информационно-аналитическими отделами или специалистами, отвечающими за разработку на ее основе предложений выборным органам.

Для выполнения данных условий необходимо понимание важности вопроса, профессионально подготовленные кадры, материально—техническая база и постоянное финансирование.

Ведущим принципом информационной деятельности профсоюза должна быть максимальная открытость. Информация для всех членов профсоюза и населения при полной правдивости и критичности должна учитывать необходимость создания и поддержания привлекательного образа профсоюза в общественном сознании для укрепления его авторитета и влияния.

В условиях информационных войн и попыток информационной блокады профсоюзов со стороны известной части недружественного чиновничье-бюрократического аппарата, «денежных мешков» и определенных общественно-политических структур, а также жесткой информационной конкуренции в стране за обладание возможностями и инструментами воздействия на массовое сознание людей, уже проделанной профсоюзами работы не достаточно. «Кто владеет информацией и может ей правильно распорядиться, тот владеет ситуацией и определяет ее».

10. Изменение имиджа организации.

Имидж организации (от *англ. image* — «образ», «изображение») - это образ компании, который формируется в общественном и индивидуальном сознании, посредством средств массовой коммуникации и психологического воздействия. Он необходим для формирования доверия потенциальных потребителей. Имидж организации выступает одним из побуждающих факторов для вступления потребителей в финансовые взаимоотношения с компанией. Позитивный имидж компании повышает конкурентоспособность организации, является одним из факторов успеха, в том числе и коммерческого.

Что необходимо для создания положительного имиджа профсоюза, профсоюзной организации? Из каких частей состоит имидж профсоюза?

Имидж существует в сознании обывателя как взаимосвязанный последовательный поток информации, программирующий образную и эмоциональную реакцию.

Работа по созданию имиджа ведется целенаправленно, с использованием различных средств воздействия на каналы восприятия, их всего **четыре**: визуальный, вербальный, событийный и контекстный.

1. **Визуальное измерение** формирует внешний образ. Это соответствие внешнего облика представителей профсоюза, антуража массовых мероприятий поставленным целям и декларируемой общественной позиции. Особое внимание при этом, уделяется деталям одежды, аксессуарам, причёске, манере поведения, мимике, жестам профсоюзного лидера и актива;
2. **Вербальное измерение** – культура общения, обороты речи, публичные выступления, доклады, интервью, статьи, деловая переписка, умение вести беседу по телефону;
3. **Событийное измерение** – это нормативно-этическая сторона поступка, поведения, деятельность в целом, т.е. репутация организации в целом, динамика формирования имиджа определяется репутацией субъекта;
4. **Контекстное измерение** рассматривают как присоединение имиджей других людей и организаций, являющихся деловыми партнерами или оппонентами по переговорам.

Отдельные элементы структуры имиджа профсоюза надо разобрать более подробно:

Имидж субъекта. Это представление обществу уникальных характеристик профсоюза, всех преимуществ, предоставляемых профсоюзом обществу. Подробная информация о достижениях профсоюза и структурных организаций по защите социально-экономических и трудовых интересов членов профсоюза, действиях профсоюза, которых ждут работники предприятий.

Внутренний имидж структуры – это представление сотрудников о своей организации, её лидере. Оздоровление социально-психологической атмосферы, решение кадровых вопросов, укрепление дисциплины, повышение материального стимулирования освобожденных работников, повышение активности членов профсоюза.

Имидж лидера и его ближайшего окружения - это представление о способностях, установках, ценностных ориентациях и т.д. Некоторые руководители профсоюзных организаций страдают излишней скромностью, трудно идут на контакты с прессой. Лидер профсоюза, профсоюзной организации – публичный человек и он должен осознавать это и быть готовым к публичности своей деятельности.

Имидж потенциальных членов профсоюза. Это представление о стиле жизни, общественном статусе, личностных (психологических) характеристиках населения.

Имидж профсоюза, профсоюзной организации в целом формируется на основе прямого контакта, при котором каждый профработник рассматривается как лицо организации, по которому судят о состоянии всей структуры.

Здесь нет мелочей, важно все: профессиональная компетентность, культура, социально-демографические и физические данные, стиль одежды и т. д.

11. Имидж профсоюзного лидера.

Можно много спорить о роли личности в коллективе, но абсолютно ясно одно, что отрицательные качества лидера отталкивают людей, порождают неверие в профсоюз и побуждают к выходу из него. Поэтому каждый профсоюзный лидер (председатель профкома, цехкома, профгруппорг) должен знать, что он на виду и его слова и поступки анализируются другими людьми, вызывая симпатии или антипатии.

Росту авторитета профсоюзного лидера, способствуют:

- убежденность в необходимости своей работы (любые сомнения и неуверенность чутко улавливаются окружающими, и этот лидер уже не сможет повести за собой других)
- внимательность к обращениям людей (записывает, тщательно выясняет, обязательно отвечает)
- умение слушать и слышать
- систематичность в работе (планирование, регулярное проведение заседаний профкома, контроль выполнения плана и постановлений и т.д.)
- умение контактировать с руководством уважительно и спокойно, без боязни
- умение четко формулировать свои мысли
- доброжелательность, отзывчивость, искренность
- оперативность в работе, без торопливости
- обязательность, самодисциплина
- умение привлекать к работе актив и опираться на него, а не подменять
- хорошая память на лица, фамилии, имена, отчества, собственные обещания
- порядок в документах.

Невозможно отделить или выделить по значимости какое-то одно направление деятельности профсоюзного комитета и его лидера. Только от взаимодействия по всем направлениям, от постоянного совершенствования стиля и методов профсоюзной работы, деловитости профлидера зависит настроение людей, их отношение к профсоюзам, их желание быть членом профсоюза и участвовать в профсоюзной работе.

Какое впечатление производят руководители структурных организаций Нефтегазстройпрофсоюза России у членов профсоюза? Что члены профсоюза думают о своих профсоюзных лидерах? Каков социально-психологический портрет профсоюзного лидера?

Ответы на все поставленные вопросы дало Комплексное исследование социально-психологического портрета профсоюзного лидерства, проведенное в апреле – июне 2005 года Профсоюзом.

Портрет профсоюзного лидера был проанализирован по двум направлениям:

- по уровню в структуре профсоюза – председатели первичных организаций (ППО), председатели территориальных профсоюзных организаций (ТПО) и председатели межрегиональных профсоюзных организаций (МПО);
- по полу – лидеры мужчины и лидеры женщины;
- по возрасту.

Обобщенный психологический портрет профсоюзного лидера характеризуется такими чертами, как:

- высокий уровень интеллекта, хорошая обучаемость;
- дружелюбие по отношению к окружающим и готовность помогать, выраженные альтруистические наклонности;
- склонность к компромиссу при решении конфликтных ситуаций.

Вместе с тем существуют определенные различия между профсоюзными лидерами - мужчинами и профсоюзными лидерами – женщинами.

Женщины:

- . более гибки и проницательны;
- . легче относятся к новому, склонны к экспериментам;
- . более практичны, лучше разбираются в житейских делах, но могут застревать на мелочах;
- . предпочитают авторитарный стиль руководства в большей степени, чем мужчины, доминантны;
- . высок уровень конформизма, зависимости от группы.

Мужчины:

- . более надежны, стабильны;
- . более дисциплинированы;
- . менее податливы влиянию группы;
- . слишком прямолинейны и недостаточно гибки.

И мужчины и женщины – профсоюзные лидеры имеют свои сильные и слабые стороны, которые могли бы взаимно компенсировать и дополнять друг друга. Кроме того, они имеют две общие проблемы, это эмоциональная неустойчивость, нестабильность и конформизм, зависимость от группового мнения, подверженность групповому давлению.

В настоящее время уже сформировались заметные различия поколений между «деловыми лидерами» в возрасте 50 лет и старше, которые отличаются эмоциональной стабильностью, деловитостью, устойчивостью к групповому давлению, и «эмоциональными лидерами» в возрасте 25 – 35 лет, конформными и зависимыми от группового мнения. Сегодня они отлично дополняют друг друга.

Общий контур личностного профиля профсоюзного лидера, составленный на основании оценок со стороны, в целом совпадает с самооценками.

Профсоюзный лидер оценивается как авторитетный, активный, энергичный, с другой стороны – доброжелательный, ориентированный на других, стремящийся к сотрудничеству. Вместе с тем, прослеживается желание видеть профсоюзного лидера более активным и настойчивым в отстаивании интересов коллектива.

12. Портрет «идеального» лидера и его реальные качества.

В конце 90-ых начале - 21 века Академия труда и социальных отношений составили Профессиограмму председателя профсоюзной организации. Это набор требований, которые предъявляются к должности «председатель профсоюзной организации». Перед вами среднестатистические данные многочисленных опросов профсоюзных активистов различных уровней по данной Профессиограмме.

Вы можете провести своё исследование, предложив своим коллегам – профсоюзным активистам и рядовым членам профсоюза заполнить такую анкету. (В Приложении Вы найдёте не заполненный образец)

Сравните ваши результаты по разделам с данными опроса по соответствующему разделу, проведенного с участниками семинаров Профсоюза.

ПРОФЕССИОГРАММА ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

1. Общие требования

№№ п/п	Показатель	Значение показателя	Примечание
1.	Состояние здоровья	Практически здоров	
2.	Возраст	От 33 до 55	
3.	Пол	Не имеет значения	
4.	Образование общее	Высшее	
5.	Образование профессиональное	Юридическое, экономическое	
6.	Общий производственный стаж	Не менее 5 лет	
7.	Опыт организационно-управленческой работы	Желателен не менее 3 лет	
8.	Административно-правовые условия	Наличие гражданства, постоянное место жительства, отсутствие судимости, работа в данной отрасли не менее 3 лет	

II. Теоретические знания

№№ п/п	Отрасли (направления) знаний	Значение показателя по 10-балльной шкале	Примечание
1.	Правовые знания	9,5	Знания обязательные
2.	Социальная политика в сфере труда и трудовых отношений	9,3	
3.	Основы психологии	8,8	
4.	Теория рабочего и профсоюзного движения	8,1	
5.	Основы рыночной экономики	7,6	Знания необходимые
6.	Финансы и кредитно-денежная политика	7,4	
7.	Основы организации и технологии производства	7,3	
8.	Основы современного менеджмента	7,2	
9.	Основы социологии	7,2	Знания желательные
10.	Основы культурологии	6,3	
11.	Основы политологии	5,5	
12.	Основы экологии	5,2	

III. Профессиональные знания

№№ п/п	Знания	Значение показателя по 10-	Примечание
-----------	--------	----------------------------	------------

		балльной шкале	
1.	Техника коллективных переговоров	9,7	Знания обязательные
2.	Нормативно-правовая база деятельности профсоюзов, органов и организаций	9,6	
3.	Технология разработки и реализации коллективного договора	9,5	
4.	Организационные вопросы профсоюзной работы	9,2	
5.	Вопросы оплаты труда	9,1	
6.	Социальное партнерство	9,0	
7.	Вопросы охраны труда	9,0	
8.	Этика и психология делового общения	8,7	Знания необходимые
9.	Понятие и сущность социальной защиты	8,7	
10.	Финансовая деятельность профсоюзного органа (организации)	8,6	
11.	Технология организации массовых профсоюзных акций	8,3	
12.	Опыт работы других профсоюзных органов (организаций)	8,0	
13.	Пенсионное обеспечение и социальное страхование	8,0	
14.	Вопросы занятости и безработицы	7,8	Знания желательные
15.	Вопросы налогообложения	7,7	
16.	Проблемы приватизации	6,9	
17.	Зарубежный опыт профсоюзной работы	6,7	

IV. Профессиональные умения

№№ п/п	Знания	Значение показателя по 10-балльной шкале	Примечание
1.	Строитель взаимоотношения с социальными партнерами (работодателями, администрацией, органами государственной власти)	9,8	Умения необходимые
2.	Решать финансовые вопросы деятельности профорганизации и профкома	9,5	
3.	Организовывать работу профкома и профактива	9,4	
4.	Добиваться выполнения намеченных планов, решений, заключенных договоров	9,4	
5.	Готовить и проводить заседания профкома	9,3	
6.	Выступать перед людьми	9,3	
7.	Предупреждать и разрешать трудовые конфликты	9,2	
8.	Планировать работу профкома и свою собственную	9,2	

9.	Готовить и проводить массовые профсоюзные акции (колдоговорная кампания, собрания, забастовки и т.п.)	9,2	Умения желательные
10.	Работать в команде	8,9	
11.	Прогнозировать последствия профсоюзных акций	8,4	
12.	Работать с литературой, документами, вести делопроизводство	8,3	
13.	Владеть современными методами менеджмента и «технологией борьбы»	8,0	
14.	Выступать в суде, арбитраже	8,0	
15.	Использовать в работе персональные компьютеры и другую оргтехнику	8,0	
16.	Выступать на радио, телевидении, в печати	7,5	
17.	Вести коммерческую деятельность	5,2	

У. Политическая ориентация и общественная активность

№№ п/п	Показатель	Значение показателя	Примечание
1.	Отношение к политическим партиям и движениям	Нейтральное	
2.	Членство в политической партии	Не имеет значения	
3.	Участие в политических акциях	Нежелательно	
4.	Отношение к общественной работе	Заинтересованное, активное	
5.	Опыт участия в массовых общественных акциях	Желателен	
6.	Участие в работе общественных организаций	Желательно	
7.	Характер выполняемой общественной работы	Не имеет значения	

УІ. Психологические характеристики личности

№№ п/п	Личностные качества	Значение показателя по 1-балльной шкале	Примечание
1.	Внимание к людям	9,8	Очень важны
2.	Ум, интеллект	9,3	
3.	Справедливость	9,3	
4.	Честность, бескорыстие	9,3	
5.	Работоспособность	9,3	
6.	Самообладание, умение держаться	9,0	
7.	Организованность	9,0	
8.	Самостоятельность	8,5	
9.	Инициативность	8,5	
10.	Психологический такт	8,0	
11.	Целеустремленность	7,8	Важны, но не очень
12.	Общительность	7,5	
13.	Деловитость	7,1	
14.	Принципиальность	6,7	
15.	Требовательность	6,2	
16.	Самокритичность	6,0	Не очень

17.	Смелость, готовность идти на риск	4,2	важны
18.	Восприимчивость к критике	3,8	
19.	Приверженность к новому	3,1	
20.	Нетерпимость к недостаткам	3,0	

<u>Темперамент:</u>	Сангвинический Холерический
<u>Способности:</u>	эмпативные интеллектуальные организаторские адаптивные
<u>Мотивация:</u>	на достижение справедливости на самореализацию на самообразование, обучение, повышение квалификации

УП. Другие характеристики

- Здоровый образ жизни и без вредных привычек.
- Наличие семьи. Спокойное отношение к материальным благам, умеренность в потреблении алкоголя.
- Открытость, наличие родственных и дружеских связей.

13. Характеристика потенциальных членов профсоюза.

Увеличить профсоюзное членство можно различными способами, например:

- вовлечение в профсоюз работников предприятий, на которых уже действуют профсоюзные организации, рост охвата профсоюзным членством
- создавать новых первичных организаций на предприятиях отрасли, на которых первичных профсоюзных организаций, в силу различных обстоятельств, пока нет;
- объединить два и более профсоюза в один, единый, мощный профсоюз, чтобы изменить отношение к организации как мощной и сильной. В такую организацию захотят вступить охотнее, чем в маленький и слабый, однако это самый редкий способ в российской практике. К нему всё чаще прибегают профсоюзы Западной Европы и Международные глобальные федерации.

Любой из предложенных способов, так или иначе, в своей основе имеет развитие мотивационной работы по вовлечению трудящихся в профсоюз.

Разные категории трудящихся имеют существенные различия в вопросах мотивации профсоюзного членства. Поэтому все большую актуальность приобретает целенаправленная профсоюзная работа с конкретными группами трудящихся.

Женщины. В последние годы профсоюзное движение всего мира зарекомендовало себя последовательным защитником интересов женщин, борцом за равноправие женщин в социальной жизни. Профсоюзы выступали против «десегрегации рынка труда», за более широкое участие женщин на равной основе с мужчинами в трудовой и общественной жизни; за преодоление трудящимися женщинами невидимого предела для их продвижения на руководящие посты в экономике, политики и обществе. Надо отметить, что в России численность женщин в профсоюзах постоянно увеличивается в среднем на 3%, при этом общая численность членов профсоюза – уменьшается.

Молодежь.

Исследование по работе с молодежью показало, что у нее отмечается наиболее слабая мотивация профсоюзного членства. Молодые работники чаще, чем кто-либо еще, уstraняются от деятельности профсоюзной организации под тем предлогом, что “раз вас выбрали - вы и занимайтесь всей работой”. Многие из них стараются не участвовать в профсоюзных собраниях. По сравнению с другими возрастными группами респондентов, молодежь выражает меньшую готовность к участию в акциях протеста, солидарных действиях профсоюза.

О чем говорят эти факты? О том, что молодежь неактивна сама по себе? Вряд ли. Молодость - это пора, когда люди активны по определению, но только там, где им это интересно. А значит, в профсоюзах молодежь, в массе своей, находит для себя мало интересного.

Очевидна необходимость придания дополнительного импульса реализации Концепции молодежной политики ФНПР, поиска новых форм и методов работы с молодежью. Наступает время, когда без развития молодежного движения и связанных с этим серьезных расходов на целевое финансирование молодежных проектов, сделать серьезный задел на будущее профсоюзам вряд ли удастся.

Привлечение молодежи в профсоюз

Самый главный вопрос для любой организации - это вопрос воспроизводства, самосохранения и жизнестойкости. А за счет кого способен количественно и качественно прирастать профсоюз? Ответ напрашивается сам собой - за счет молодежи. Поэтому работа по её вовлечению в профсоюз должна быть адресной и учитывать молодежные форматы.

Условно группу «Молодежь - от 16 до 35 лет» можно разбить на 3 подгруппы, которые имеют свои характерные особенности:

1-группа 16-21 лет:

- молодые люди на стадии профсоюзного самоопределения,
- они еще учатся в ВУЗ-ах, техникумах, колледжах и тд.,
- не имеют опыта активной принадлежности к какой либо общественной организации и участия в её деятельности, поэтому низка степень социальной ответственности,
- в группе большая потребность в организации досуге.

2-я группа 22-27 лет:

- формируется осознанная позиция по отношению к профсоюзу
- приход молодых специалистов на производство, профессиональная адаптация на рабочем месте,
- процесс активного обучения в ВУЗах и других учебных заведениях и курсах, часто получение заочного образования,
- наличие карьерных устремлений,
- средняя степень социальной ответственности,
- зарождение молодых семей, ранние браки,
- сохранение потребности в досуге, но уже большая избирательность.

3-я группа 28-35 лет:

- карьерные продвижения, рост профессионализма,
- рост материальных потребностей,
- окончание репродуктивного периода,
- обретение жизненного опыта и более высокой степени социальной ответственности,
- принятие и сохранение трудовых традиций коллектива,
- сформирована определенная установка на профсоюзное членство

Мотивировать молодого человека одновременно и проще, и сложнее нежели «человека в возрасте»

Проще, так как он:

- лишен стереотипов
- мобилен, активен, энергичен и склонен к изменениям, жаждет новых впечатлений
- подвержен влиянию, опирается на авторитет
- креативен (высокая степень творческого восприятия жизни)

Сложнее, так как он:

- склонен к хаотичному мышлению, собственные действия осознает фрагментарно
- имеет сниженное критическое восприятие реальности
- не обладает достаточным жизненным опытом
- часто склонен к коллективным формам проведения досуга;
- несколько непоследователен
- часто уходит в область виртуального общения.

Молодежь - это огромный стратегический ресурс любой организации, сегодня за нее идет борьба, работодатели, политические партии, государственные органы, общественные организации различных толков для своего развития делают ставку на молодёжь.

Носители профсоюзной традиции не появляются сами по себе, их воспитывают семья, учебные заведения и только потом – производство.

Нефтегазстройпрофсоюз России уделяет большое внимание работе с молодёжью. Эта работа строится по двум основным направлениям:

- социальная защита интересов молодых работников через обеспечение достойного уровня жизни (зарплата, повышение и получение квалификации, условия труда, социальные гарантии) через заключение Отраслевого тарифного соглашения и коллективных договоров компаний
- вовлечение молодых в активную профсоюзную жизнь.

Главная цель - привлечь молодое поколение к решению стратегических государственных задач и наладить механизмы выполнения социальных требований молодежи.

Лица старшего поколения. Во многих профсоюзных организациях действуют профсоюзные организации ветеранов, советы ветеранов, которые представляют и защищают интересы данной категории. Зачастую люди старшего поколения выходят из профсоюза, говоря «Я всё уже получил, мне ничего от вас не надо...» Для профсоюзных организаций важно сохранить активность данной категории, так как именно они являются носителями профсоюзной истории и традиций, которые могут оказать значительное влияние на молодёжь и людей среднего возраста. Провал реформы государственной пенсионной системы и профсоюзное влияние на построение справедливой системы пенсионного обеспечения важны, и нынешним пенсионерам, и тем, кто станет ими в будущем.

Безработные, частично занятые трудящиеся. Перед профсоюзами возникают серьезные проблемы в работе с безработными и частично занятыми трудящимися. Число безработных в мире более 200 миллионов человек, вреди которых 80,7 миллионов – молодёжь. По прогнозам специалистов этот уровень может быть превышен. Безработица в России в июле 2012 года составила 5,4%, это официальная, зарегистрированная. Треть всех безработных – молодёжь до 35 лет. Фактическая безработица гораздо выше. Основной подход профсоюзов – предоставление членам профсоюза, ставшими безработными, права остаться, в

рядах профсоюза, приложить усилия совместно со службами занятости для её сокращения.

Трудящиеся-мигранты. Перед профсоюзами возникают серьезные проблемы в работе с безработными и частично занятыми трудящимися. Согласно данным МОТ, из 175 миллионов мигрантов мира, 56 миллионов живут в Европе. Из них, 27,5 млн. мигрантов осуществляют в европейских странах экономическую деятельность, что составляет 4 процента рабочей силы этого региона. Отношение к мигрантам не однозначное. С одной стороны новоприбывшие мигранты «омолаживают» население и стимулируют экономический рост, не сопровождающийся инфляцией. С другой стороны, они могут увеличивать показатели безработицы, снижать уровень заработной платы и качество социального обеспечения местного населения. В условиях современной демографической ситуации, Россия не сможет обойтись без присутствия иностранных рабочих. Профсоюзам важно не допустить отрицательных тенденций в отношении уровня заработной платы и условий труда, социальных гарантий. Предстоит борьба против дискриминации мигрантов на рабочих местах.

Инженерно-технические кадры и работники информационно-компьютерных технологий. В настоящее время происходит бурный рост этого вида экономики. В ряде стран возникают профсоюзы IT-специалистов, существующие в виртуальном пространстве, например, на Украине. Но они могут стать и частью отраслевого профсоюза. Так Норвежский профсоюз полиграфистов создает «виртуальный профсоюз», который будет существовать только на мониторе компьютера и в Интернете и станет вспомогательным органом, с помощью которого они смогут совместно обсуждать и решать проблемы условий и оплаты труда.

Работники, охваченные различными формами «нетипичной занятости». Это труд на условиях подряда, субподряда рабочей силы, аренды «внешней» рабочей силы, частичной занятости и т.д. или нанятые на работу частными агентствами занятости. Эти работники должны быть уравниены в правах с постоянно занятыми работниками членами профсоюза, чтобы не создавать конкуренцию и дополнительный соблазн работодателя заменить постоянных рабочих нанятыми через частные агентства или как-то по-другому.

14. Профсоюзные мотиваторы.

Основа проведения целенаправленной политики профсоюза по вовлечению в профсоюз – организационная и мотивационная работа с потенциальными членами профсоюза. Чтобы работа проходила успешно необходимы:

- разработанный план действий
- наличие мотиваторов
- поддержка членов профсоюза.

В профсоюзах России и Нефтегазстройпрофсоюзе есть практика принятия исполнительными органами Комплексных программ действий по мотивации профсоюзного членства и созданию новых профсоюзных организаций. Некоторые из них успешно реализуются, а некоторые нет.

Остаются вопросы – кто такие мотиваторы, кто ими может стать, как их подготовить и как они должны действовать?

Кто может стать мотиватором?

Мотиватором может быть член профсоюза, активист, работник аппарата, профсоюзный преподаватель или нанятый специально для этой работы человек.

Может быть, профсоюзный лидер, он и есть Мотиватор? В идеале - да. В жизни несколько иначе.

Специалисты Учебно-методических центров профсоюзов, проводившие семинары «Мотивация профсоюзного членства» в разных профсоюзах и профсоюзных организациях, в частности УМЦ Федерации профсоюзов Челябинской области, проанализировали отношение и возможности руководителей профсоюзных организаций действовать в качестве мотиваторов, реально вовлекать работников в профсоюз.

Для получения объективной картины на семинарах были использованы анкеты, устные опросы и тесты. Полученные данные показывают, что далеко не все руководители готовы к мотивационной деятельности.

Более того, проведенное исследование профсоюзных лидеров выявило определенную тенденцию: около половины из них, признавая проблему снижения численности профчленства, как насущную и первостепенную, сами не готовы к мотивационной деятельности в силу ряда причин, среди которых:

- отсутствие собственной веры в профсоюзные ценности и перспективу профсоюзного движения в целом (Что удивительно!)

- отсутствие необходимых теоретических знаний и практических навыков мотивационной работы.

Когда речь идет о самосохранении профсоюзной организации, её укреплении, сохранении имеющейся численности и привлечении «свежих» сил», новых членов профсоюза, специалист по вовлечению трудящихся в профсоюз может и должен стать ключевой фигурой в управленческом процессе.

К слову сказать, западные профсоюзы уделяют большое внимание работе мотиваторов. Каждый профсоюз имеет подразделение таких специалистов, специально готовит их, разрабатывают систему вовлечения в профсоюз, занимаются органайзингом.

Подготовка такого специалиста – дорогое удовольствие. К примеру, на подготовку такого специалиста в Великобритании расходуется до 30 тысяч фунтов стерлинга. Спрос на подобных специалистов в России пока невелик. Но система профсоюзного обучения постепенно реагирует и на него, адаптирует западные программы мотивационного менеджмента под отечественные реалии, делает свои наработки.

Откуда брать Мотиваторов?

Состав группы мотиваторов может быть разноликим и иметь в своем составе людей, обладающих разным жизненным опытом, профессией, увлечениями, характерами и знаниями, именно это позволит быстрее находить взаимопонимание с людьми и разговаривать с ними на одном языке.

Что должен уметь мотиватор?

Для проведения мотивационной работы он должен иметь **специальные знания и коммуникативные умения.**

Знания - деятельность профсоюза, трудовое законодательство, права профсоюза, опыт успешной работы по защите интересов работников. Это условия труда в соответствии с заключенными отраслевыми и коллективными договорами и соглашениями, действующими на предприятиях. Дополнительные социальные гарантии, которые дает своим членам профсоюз и многое другое. Организовать всестороннее обучение мотиваторов – забота профсоюза и его структурных организаций.

Мотиватор должен быть и переговорщиком, и оратором, и организатором своих действий, не бояться трудностей и конфликтов в различных ситуациях, в том числе при анти профсоюзных действиях администраций предприятий.

Подбор и подготовка профсоюзных мотиваторов самая трудная организационная работа, которая требует еще и значительных финансовых средств не только на подготовку, но и на издание различной печатной, агитационной продукции, командировочные расходы и проведение массовых мероприятий.

Мотиватор обязан владеть приемами убеждения, ведь убеждение представляет собой воздействие на собеседника с целью изменить его отношение к чему-либо, когда он придерживается иного мнения или создать благоприятное представление, если человек не имеет никакого представления о профсоюзе.

Важно, чтобы это изменение отношения изменило и поступки человека. «Я теперь не просто признаю значимость профсоюзной организации на нашем производстве, но и сам вступил в нее, и других вовлечь стараюсь».

Причем, мастерство убеждающего воздействия проявляется в том, чтобы работник не столько сделал то, что ему рекомендуют, сколько сам захотел это сделать.

Что может мешать мотиватору в достижении его целей?

В мотивационном акте задействованы 2 или больше (в случае работы в группе людей) человека. Индивидуально-личностные особенности каждого участника накладывают свой отпечаток на всё взаимодействие в целом.

Помехами в достижении мотивационной цели могут быть особенности характера, и мотиватора, и мотивируемого, как:

- излишняя горячность;
- поспешность;
- врождённый дух противоречий (упрямство);
- отсутствие должной самокритичности;
- конфликтность.

Аргументация, которую использует Мотиватор, стремясь в чем-либо убедить мотивируемого, может стать просто информацией, которая не вызовет отрицания или противоречия. Но зачастую представляет собой конфликт позиций, тезисов, а главное - личностей.

Будем различать 3 типа конфликтов, связанных с мотивацией аргументирования.

1. Конфликт потребности личного мнения

Личное мнение есть выражение самостоятельности личности, поэтому изменение мнения под действием доводов и доказательств грозит личностной автономии. Симптомами такой мотивации являются высказывания типа: «Вы меня не убедили, и никогда не убедите», «Не тратьте зря ваших доводов, я их даже слушать не буду». В таком споре победить нельзя. Ведь мотив у оппонента один - победить. Помните, сколько битв вы пытались выиграть у человека с ярко выраженной отрицательной установкой на профсоюзное членство. Вы поступите мудро, если впредь откажетесь от словесных баталий с подобными людьми.

2. Конфликт личной потребности и социальной нормы

Такой оппонент всегда стремится к опровержению общепринятого, например, «все - за красных, а я - за белых» (или наоборот). Корни этого психологического явления нужно искать в детстве, когда все чувства ребёнка как самостоятельной личности, обостряются и носят протестный характер.

3. Конфликт социальных норм

По-другому этот конфликт можно описать так: «группа на группу», «стенка на стенку». Ему всегда присуще утверждение противопоставления - «мы - они», «свои - чужие».

Как правило, подобный конфликт тормозит переговорный процесс и между работодателем и профсоюзами и способствует эскалации напряжённости между членами профсоюза и остальными работниками предприятия при рассмотрении вопроса об использовании коллективного договора.

Что может помочь мотиватору в достижении цели?

Коммуникационный процесс сложен и кропотлив, но есть некоторые рекомендации, которые помогут мотиватору в практической деятельности.

Мотиваторы:

- **Будьте доброжелательны, оптимистичны и обаятельны.** Сформируйте у себя положительное отношение к собеседнику. Вы – партнеры по переговорам, а не враги на поле брани! Не надо никого завоевывать и заставлять вступать в профсоюз! Можно выстроить безукоризненную логику своих аргументов, но не настроить партнера по общению на желание общаться с вами. И никакой убедительный аргумент или довод не будет принят. Положительный настрой по отношению к собеседнику вызовет положительные эмоции и будет способствовать созданию положительной психологической установки, ведущей к взаимопониманию.

- **Тщательно подготовьтесь к разговору.** Надо владеть не только фактическим материалом. Но и представлять личность человека, с которым будете вести диалог, его интересы, проблемы, условия труда и жизни. Постарайтесь мысленно спрогнозировать диалог, предвосхитить возможные возражения и заранее подготовить ответы;

- **Услышав возражение** на какой-либо свой аргумент, не надо сразу на него отвечать, лучше уточнить суть возражения, задайте простой вопрос «Почему вы так думаете?» Поймите суть возражения на ваши доводы.

- **Выясните все причины,** которые заставляют работника высказывать возражения против вступления в профсоюз. Могут быть «подводные камни», скрытые причины о которых мотиватор и не догадывается.

- **Не спорьте, а развивайте высказанную клиентом мысль в нужную вам сторону.** Известный специалист в области продаж Сергей Ребрик сказал: «Возражения, как гвозди. Чем сильнее по ним бьёшь, тем глубже они заходят». Так оно и есть. Как только мы начинаем оспаривать высказанное работником суждение, он ещё больше убеждается в своей правоте. Поэтому с возражением всегда нужно соглашаться. Точнее с той смысловой частью возражения, с которой можно согласиться. А затем развивать высказанную мысль в нужном направлении.

Например. Если ваш работник утверждает «Ваш профсоюз не способен ничего сделать, только взносы собирает!», то мотиватор может ответить «Вы правы в своей требовательности к практической работе профсоюза, чем больше будет в нашей организации таких ответственных, серьезных людей как Вы, тем больше реальных практических дел мы сможет осуществить. В последнем отчете председателя профсоюзной организации ... (далее следует подробный рассказ о практических делах по решению конкретных проблем конкретных людей)»

- **Убедительности вашего выступления** способствует и правильное его построение: самые сильные аргументы следует приводить в начале и конце разговора, «Эффект края». Экспериментально установлено, что именно тогда информация воспринимается и запоминается лучше всего;

- **Выстраивая систему аргументации**, опирайтесь на известные, проверенные факты. Убеждают больше всего не рассуждения общего характера, а конкретика, то, что реально существует и что при необходимости можно проверить.

- **Будьте уверены в себе и в том, о чем будете говорить**, партнер почувствует, и вашу уверенность, и вашу растерянность, ведь в межличностном общении невербальная коммуникация передает 65% всей информации. При выражении отношения телодвижения передают 55% информации, голос – 38%, а слова – всего 7%. Вам надо сформировать впечатление о себе, как о человеке, внутренне организованном, умеющем ценить свое и чужое время;

- **Убеждая партнёра, стремитесь быть, а не казаться максимально искренним и правдивым**. Если вы сами не верите в то, о чем говорите, вам не поверит никто!

- **Вовлекайте собеседника в обсуждение конкретных проблем**. С помощью своевременных заданных вопросов («А что вы думаете об этом?», «Как бы вы это прокомментировали?» и т.п.) можно повысить убедительность своих доводов. Исследователями замечено - отвечающий в таком случае невольно начинает становиться на позицию спрашивающего. Использование слов «я», «мне», «меня» вызывает отторжение, внутренний протест у собеседника. А использование же слов «вы», «вас», «вам», наоборот, сближает позиции партнёров, не позволяет им дистанцироваться друг от друга;

- **Эффект первого впечатления**. «У вас никогда не будет второго шанса составить первое впечатление о себе и своей организации!» Если профсоюз как общественная организация в самом первом предъявлении вызывает у человека положительную реакцию, то при последующем более глубоком знакомстве с профсоюзной деятельностью (при условии отсутствия отрицательных впечатлений) установка на профсоюзное членство будет позитивной.

И наоборот: первоначальное, а затем многократное появление негативных ощущений по отношению к профсоюзной организации, вызовет, скорее всего, негативную реакцию на предложение вступить в профсоюз.

- **Умей работать с метафорой**. Наше восприятие во многом опирается на ощущения. Если перед вами, мотиватором, находится работник, сомневающийся в необходимости своего профсоюзного членства, попробуйте, вступая с ним в диалог, порассуждать следующим образом:

«Что такое ощущение незащитности? Это - когда ты голый, зимой, на холодном ветру, потому что поверил во всеобщее глобальное потепление. Так человек, находившийся в профсоюзе годами, вдруг решает, что хочет избавиться от профчленства, как от устаревшей шубы (тулупа). А зря! Может быть, и не очень модно, но тепло! А климат (социально-экономические условия в стране) - вещь изменчивая. Другое дело, устаревшую вещь взять и отреставрировать, придать ей актуальный вид. Тем более, что новую одежду (модную, красивую, теплую и дорогую) за наши деньги никто и не предложит» и т.д.

В данном случае воздействие на «объект» осуществляется исподволь, не напрямую, при этом оно в большей степени направлено на бессознательную сферу психики человека и поэтому очень результативно.

Если Вы мотивируете не одного человека, а целую группу людей, то можете использовать все те навыки убеждения, которые применяли в индивидуальной работе. При этом следует помнить, что у аудитории существует своя собственная психология, особенности проявления которой вам, как оратору, знать просто необходимо.

Вот некоторые из особенностей:

- **Интеллектуальный уровень** аудитории в целом всегда ниже интеллектуального уровня слушателей, ее составляющих.

- **Успех любого выступления** (это доказано специалистами) на 60-70% зависит от того, что публика видит, на 20-30% от того, как говорит оратор, и только на 10% от того, что он говорит. Известно, что зрительный нерв человека в 50 раз толще, чем слуховой. Поэтому рекомендуется любое выступление сопровождать наглядным материалом (таблицы, схемы, плакаты, листовки и т.д.)

- **Будьте похожи на тех, перед кем выступаете.** К словам человека, похожего на нас, мы не только больше прислушиваемся, но и больше доверяем. Вы поверите председателю первичной профсоюзной организации, выступающего перед работниками, имеющими долги по выплате заработной платы, в дорогом костюме, обуви, аксессуарах или украшениях?

- **Работникам не нужно вещать,** с работниками нужно разговаривать, спрашивать их, отвечать на вопросы, реагировать на реплики из зала.

- **Стремитесь выступать кратко,** не больше 20 мин., т.к. спад внимания людей предопределен физиологически, как бы интересно вы не говорили в течение последующих 5-10 минут.

- **Выступайте без трибуны,** т.к. за трибуной вы не сможете двигаться, а значит, статичны и менее интересны публике. Особенно, если трибуна велика, а вы – невысокий человек, эффект «говорящей головы» вам обеспечен. А еще представьте себе, что до вас, другой оратор, долго и нудно о чем-то вещал с этой трибуны. В таком случае вам трудно будет сломать стереотип «плохого оратора».

В помощь мотиватору, предлагаем перечень льгот и преимуществ, которые имеет член профсоюза в соответствии с Российским законодательством, Уставом профсоюза, практикой и опытом профсоюзной деятельности.

Перечень льгот и преимуществ

Работник - член профсоюза имеет право:

- на бесплатную юридическую консультационную помощь по социально-трудовым вопросам (прием на работу, перевод по работе, увольнение, продолжительность рабочего времени и отдыха, охрана труда и техника безопасности, гарантии и компенсации и т.д.)

- на бесплатную правовую помощь в рассмотрении его вопросов в суде и в комиссии по трудовым спорам, в том числе при подготовке заявлений, жалоб и других судебных документов, необходимых для защиты и восстановления нарушенных прав членов профсоюзов;

- на урегулирование разногласий с работодателем или его представителем, (профком от имени члена профсоюза в качестве его представителя может без персонального участия работника по его поручению или просьбе представлять его интересы при непосредственных переговорах с работодателем);

- на гарантированную защиту профсоюзом

. в случае необоснованных предложений на увольнение с работы, других несправедливых или дискриминационных действий;

. при расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (на работе);

. в случае невыполнения работодателями обязательств, предусмотренных трудовым и коллективным договорами и другими соглашениями;

. в случае нарушения норм условий труда на конкретном рабочем месте, неправомерном привлечении к сверхурочным работам, работам в выходные и праздничные дни; несоблюдении очередности предоставления отпуска и др.

- на содействие профсоюза и его специалистов

- . по вопросам оплаты труда, размера заработной платы и своевременной ее выплаты;
- . в повышении квалификации работника и получении соответствующего рабочего места с более высокой оплатой труда;
- . в получении дополнительных гарантий в случаях производственного травматизма и профессионального заболевания;
- . в досрочном льготном пенсионном обеспечении работников – членов профсоюзов, и своевременном назначении и выплате пенсий;
- на профсоюзный контроль организациями профсоюзов соблюдения трудовых прав членов профсоюзов: на справедливые условия труда, определенный режим труда и отдыха, и др.;
- на дополнительные гарантии членом профсоюзов, входящим в состав выборных коллегиальных органов организаций;
- на материальную помощь в случаях возникновения тяжелых жизненных обстоятельств, а также помощь в рассмотрении совместно с работодателем и решении вопросов улучшения жилищно-бытовых условий работника, выделении беспроцентных или малопроцентных кредитов на приобретение жилья, строительство и ремонт жилья, получения садового участка и других сложных жизненных ситуациях;
- на решение вопросов социального страхования члена профсоюза через представителя профорганизации в комиссии по социальному страхованию, на помощь в получении льготной путевки на санаторно-курортное лечение, на оздоровление и отдых для себя и членов семьи;
- на бесплатное или льготное пользование культурными и спортивными сооружениями, находящимися в ведении профсоюза, а также культурно-спортивным инвентарем;
- на обращение в профком, к его лидеру, в любой вышестоящий профсоюзный орган по любым вопросам, возможность свободно высказывать и отстаивать на профсоюзном собрании, конференции свое мнение по вопросам трудовых, социальных и связанных с ними отношений, а также вопросам, работы профсоюзной организации, профкома и его лидера.
- на посещение представителями профсоюза в случае болезни;
- на моральные поощрения от профсоюза (почетная грамота, благодарственное письмо, почетное звание и др.)
- на коллективное отстаивание своих социально-экономических и трудовых прав по трудовому законодательству и коллективным договорам и соглашениям;

Профсоюзная организация не несет ответственность за нарушения прав работников – не членов профсоюзов.

Работник должен знать, что если он не член профсоюза, он лишает себя указанных выше льгот и помощи профсоюза, обрекает себя на одиночество в отстаивании своих прав перед работодателем. Его не будет покидать тревога, что именно его в первую очередь могут затронуть многие производственные неурядицы, что он может не получить, например, своевременно заработную плату, и никто ему не поможет. Потеря работы была бы исключительно его проблемой, также как и любая полученная травма, когда надо добиваться справедливого возмещения вреда и дополнительных компенсаций.

Только адвокат сможет ему помочь, но хватит ли финансов?

15. Создание новых первичных организаций.

Существует два основных способа создания профсоюзной организации. Один – от людей, работников, которые справились со своими опасениями и решили создать свою профсоюзную организацию, путь «снизу». Можно создать профсоюзную организацию, используя другой путь – путь «сверху», через административный ресурс руководителя компании. Какой путь выбрать – решает профсоюз, который заинтересован в увеличении своего членства. В современной России есть примеры создания профсоюзных организаций обоими способами.

Вернемся к мотиваторам. Роль мотиватора состоит не только в увеличении охвата профсоюзного членства в действующих первичных организациях, но и в привлечении в профсоюз работников предприятий, где профсоюзные организации еще не созданы. Используя любой из предложенных путей, мотиваторы смогли убедить работников вступить в профсоюз. Новые члены профсоюза появились, что дальше? Как создать профсоюзную организацию?

Исходя из положений законов «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об общественных организациях», Устава профсоюза и ряда других документов, Нефтегазстройпрофсоюз России разработал в 2008 году Методические рекомендации «Создание профсоюзных организаций и их ликвидация»

Приводим текст из Методических рекомендаций о создании первичной профсоюзной организации.

ЭТАПЫ создания первичной (объединенной) профсоюзной организации Нефтегазстройпрофсоюза России

1. Учредителями **первичной профсоюзной организации** являются члены Нефтегазстройпрофсоюза РФ, не менее 3-х, изъявившие желание создать первичную профсоюзную организацию.

2. Учредителями **объединенной профсоюзной организации** являются первичные профсоюзные организации, которые на своих общих собраниях избирают делегатов на ее Учредительную конференцию.

При этом для облегчения работы по подготовке Учредительной конференции рекомендуется создать **оргкомитет** из представителей первичных профсоюзных организаций. Оргкомитет разрабатывает проекты повестки дня, регламента работы конференции, готовит бланки мандатов и временных удостоверений, устанавливает время и место проведения конференции, согласовывает предварительный состав мандатной, счетной, редакционной комиссий и рабочих органов конференции.

3. Непосредственно учредители созывают общее собрание (конференцию), на котором принимаются решения о создании профсоюзной организации Нефтегазстройпрофсоюза России, а также об образовании ее руководящих и исполнительных органов (профсоюзный комитет, председатель профсоюзной организации и контрольно-ревизионная комиссия).

При необходимости может быть образован президиум профсоюзного комитета и избраны заместители председателя профсоюзной организации, либо передано право их избрания профсоюзному комитету.

4. В случае отсутствия в организации (хозяйствующем субъекте) членов Нефтегазстройпрофсоюза РФ, инициаторы образования первичной профсоюзной организации (как правило, 3 человека) обращаются с просьбой (заявлением) о приеме в члены Нефтегазстройпрофсоюза России в ближайшую действующую

первичную профсоюзную организацию (объединенную, территориальную, межрегиональную) или непосредственно в Профсоюз.

Соответствующий профсоюзный орган принимает указанных лиц в члены Нефтегазстройпрофсоюза России с постановкой на профсоюзный учет во вновь образованную первичную профсоюзную организацию.

5. Каждое принятое на общем собрании (конференции) решение оформляется в виде отдельного постановления по каждому вопросу, либо одного постановления по всем вопросам.

Ход общего собрания (конференции) протоколируется.

6. Постановление(ия) Учредительного собрания (конференции) направляется в вышестоящий профсоюзный орган для включения профсоюзной организации в соответствующую Профкарту. Кроме того представляются:

- копия протокола учредительного собрания с обязательным указанием в нем сведений о выборах профсоюзного комитета и председателя профсоюзной организации;

- сведения об учредителях профсоюзной организации и иные сведения, указанные в Положении о профсоюзных картах в Профсоюзе:

а) Полное и сокращенное наименование профсоюзной организации, с указанием ее выборного органа;

б) Информация о председателе профсоюзной организации (в том числе об окончании срока его полномочий);

в) Общее количество членов профсоюза, объединяемое профсоюзной организацией;

г) Основной государственный регистрационный номер и дата внесения записи в единый государственный реестр юридических лиц (для профсоюзных организаций, являющихся юридическим лицами);

д) Юридический адрес профсоюзной организации (для профсоюзных организаций, являющихся юридическим лицами) и ее фактический адрес.

7. Профсоюзная организация также должна определиться: будет ли она иметь статус юридического лица.

Наличие статуса юридического лица означает для профсоюзной организации возможность быть субъектом имущественных отношений и осуществлять хозяйственную деятельность. Только обладая правами юридического лица, она может открыть счет в банке.

При отсутствии статуса юридического лица профсоюзная организация вправе в установленном порядке использовать для сбора профсоюзных взносов в безналичной форме расчетный счет вышестоящей профсоюзной организации. С этого же счета происходит и расходование средств на нужды профсоюзной организации.

8. Профсоюзные организации, расположенные в субъектах Российской Федерации, где имеются территориальные организации Нефтегазстройпрофсоюза России, направляют постановление (ия) Учредительного собрания непосредственно в эти организации.

9. Постановление (ия) Учредительного собрания профсоюзной организации, созданной в организациях (хозяйствующих субъектах), входящих в структуру ОАО «Газпром», ОАО «НК «ЛУКОЙЛ», ОАО «СИБУР Холдинг», ОАО «Татнефть», ОАО «НК «Роснефть», ОАО «НОВАТЭК» направляется в соответствующую межрегиональную профсоюзную организацию.

10. Постановление (ия) Учредительных собраний остальных профсоюзных организаций направляются в Нефтегазстройпрофсоюз России по адресу:

119119, г. Москва, Ленинский проспект, дом 42, Факс: 938-00-86.

11. Вышестоящие профсоюзные организации в 3-хдневный срок рассматривают документы профсоюзной организации и направляют ей пакет документов, необходимый для регистрации в качестве юридического лица.

12. Постановление (ия) профсоюзной организации о ее создании, с полученным от вышестоящей профсоюзной организацией пакетом документов, направляются в территориальный орган Министерства юстиции Российской Федерации в соответствующем субъекте Российской Федерации для государственной регистрации профсоюзной организации в качестве юридического лица.

Приблизительно через месяц профсоюзная организация получит два свидетельства:

- о регистрации профсоюзной организации в органах юстиции;
- о государственной регистрации профсоюзной организации в качестве юридического лица и о внесении соответствующей записи в единый государственный реестр юридических лиц.

13. Профсоюзная организация информирует вышестоящий профсоюзный орган о своей регистрации в органе юстиции и налоговом органе.

Образец

В первичную профсоюзную организацию
ООО «Нефтьстрой» Нефтегазстройпрофсоюза России
от Иванова Ивана Ивановича,
старшего инспектора отдела кадров

З А Я В Л Е Н И Е

Прошу принять меня в Профсоюз работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства Российской Федерации и поставить на учет в первичную профсоюзную организацию ООО «Нефтьстрой».

Устав Профсоюза признаю и обязуюсь выполнять, в том числе регулярно уплачивать членские профсоюзные взносы.

_____ И.И.Иванов

« ____ » _____ 20 ____ г.

Образец

П Р О Т О К О Л № 1

Учредительного собрания первичной профсоюзной организации
ООО «Нефтьстрой» Профсоюза работников нефтяной, газовой отраслей
промышленности и строительства Российской Федерации

«22» марта 2010г.

г. Калининград

I ВАРИАНТ: Присутствуют члены Профсоюза: Сидоров С.С., Петров П.П., Иванов И.И. (и т.д. – до 30 человек).

II ВАРИАНТ: Присутствует 35 (тридцать пять) членов Профсоюза (список прилагается).

Приглашённые: _____ .

Обсуждение вопроса о председателе и секретаре собрания.

ПОСТАНОВИЛИ:

Избрать председателем собрания _____,
(ф.и.о.)

секретарём собрания _____ .
(ф.и.о.)

ГОЛОСОВАЛИ: «за» – единогласно.

СЛУШАЛИ: информацию Петрова П.П. о повестке дня собрания.

ВЫСТУПИЛИ: _____

ПОСТАНОВИЛИ: утвердить следующую повестку дня собрания:

1. Об учреждении первичной профсоюзной организации ООО «Нефтьстрой» Профсоюза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства Российской Федерации (далее – Нефтегазстройпрофсоюз России);
2. О приёме в члены Профсоюза 20 новых членов (список прилагается);
3. О выборах председателя первичной профсоюзной организации (*и о порядке выборов заместителей председателя*);
4. О выборах профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации (*при этом, в постановляющей части указывается его местонахождение (адрес)*);
5. О выборах контрольно-ревизионной комиссии;
6. О выборах делегатов на учредительную конференцию объединённой профсоюзной организации ОАО «Нефтяной Холдинг»;
7. О финансовом обслуживании первичной профсоюзной организации (*включается в повестку дня в случае, если профсоюзная организация будет действовать без регистрации в качестве юридического лица*);
8. Разное.

Обсуждение вопросов повестки дня.

1. По первому вопросу СЛУШАЛИ Петрова П.П., который предложил в целях обеспечения представительства интересов и защиты трудовых прав членов Профсоюза и в соответствии с Уставом Нефтегазстройпрофсоюза России учредить первичную профсоюзную организацию ООО «Нефтьстрой» Нефтегазстройпрофсоюза России.

ВЫСТУПИЛИ: Сидоров С.С. и Иванов И.И., поддержавшие в своих выступлениях предложение Петрова П.П. о создании первичной профсоюзной организации.

ПОСТАНОВИЛИ:

1.1. Учредить (создать) первичную профсоюзную организацию ООО «Нефтьстрой» Нефтегазстройпрофсоюза России, действующую на основании

Общего положения о первичной профсоюзной организации Нефтегазстройпрофсоюза РФ, утверждённого постановлением Российского Совета профсоюза от 08 ноября 2006 г. № III-1;

1.2. Установить, что первичная профсоюзная организация ООО «Нефтьстрой» Нефтегазстройпрофсоюза России является юридическим лицом с момента её государственной регистрации в установленном законодательством порядке (*действует без регистрации в качестве юридического лица*).

1.3. Поручить председателю первичной профсоюзной организации ООО «Нефтьстрой» направить данное решение в адрес Профсоюза (*Калининградской территориальной профсоюзной организации и т. п.*) для включения профсоюзной организации в профкарту, а также запросить в установленном порядке документы, необходимые для государственной регистрации профсоюзной организации в качестве юридического лица.

ГОЛОСОВАЛИ: «за» – единогласно.

2. По второму вопросу СЛУШАЛИ Иванова И.И., который проинформировал собрание о желании ряда работников ООО «Нефтьстрой» вступить в члены Нефтегазстройпрофсоюза России (список прилагается). Всего поступило двадцать заявлений. Работники ознакомлены с Уставом Нефтегазстройпрофсоюза РФ и его деятельностью.

ВЫСТУПИЛИ: Сидоров С.С. и Петров П.П., предложившие принять в члены Нефтегазстройпрофсоюза России следующих работников ООО «Нефтьстрой»:

- 1.
 - 2.
 - 3.
- и т.д.

(Следует учесть, что членство в Профсоюзе является индивидуальным, поэтому за принятие в члены Профсоюза голосуют за каждую кандидатуру в отдельности. Список вновь принятых в Профсоюз является лишь приложением к протоколу).

ПОСТАНОВИЛИ: Принять в члены Нефтегазстройпрофсоюза России работников ООО «Нефтьстрой»:

- 1.
 - 2.
 - 3.
- и т.д.

с постановкой на профсоюзный учёт в первичной профсоюзной организации ООО «Нефтьстрой» Нефтегазстройпрофсоюза России.

ГОЛОСОВАЛИ: (*за каждую кандидатуру в отдельности*).

.....

По шестому вопросу СЛУШАЛИ Иванова И.И., который проинформировал о создании инициативной группы по учреждению объединённой профсоюзной организации (далее – ОПО) ОАО «Нефтяной Холдинг» в целях надлежащего представительства стороны работников и повышения эффективности социального партнёрства на уровне акционерного общества.

Вопрос о создании ОПО ОАО «Нефтяной Холдинг» согласован (*находится в стадии согласования*) с Профсоюзом (*Калининградской территориальной профсоюзной организацией и т. п.*)

Иванов И.И. предложил общему собранию избрать трёх делегатов на учредительную конференцию ОПО ОАО «Нефтяной Холдинг» по норме представительства один делегат от 50 членов Профсоюза (по согласованию с инициативной группой (другими первичными профсоюзными организациями)).
Персонально: Травкина И.И., Макарова А.А. и Антонову С.С.

ВЫСТУПИЛИ: _____ .

ПОСТАНОВИЛИ: избрать делегатами на учредительную конференцию ОПО ОАО «Нефтяной Холдинг» от первичной профсоюзной организации ООО «Нефтьстрой» следующих членов Профсоюза:

Травкина И.И. – председателя первичной профсоюзной организации ООО «Нефтьстрой»;

Макарова А.А. – инспектора по кадрам ...;

Антонову С.С – помощника начальника Цеха.

Председатель собрания

И.И. Иванов

Секретарь собрания

П.П. Петров

Приложение

к протоколу учредительного собрания

ППО ООО «Нефтьстрой»

Нефтегазстройпрофсоюза России

от 22 марта 2008 г. № 1

**СПИСОК
работников ООО «Нефтьстрой»,
принятых в члены Нефтегазстройпрофсоюза России**

1. Травкин И.И. – ведущий специалист ПТО;
2. Макаров А.А. – инспектора по кадрам ...;
3. Антонова С.С – помощника начальника Цеха;
4.

Образец

**ПРОТОКОЛ № 1
заседания контрольно-ревизионной комиссии первичной
профсоюзной организации ООО «Нефтьстрой»
Нефтегазстройпрофсоюза России**

22 марта 2008 года

ПРИСУТСТВОВАЛИ члены комиссии:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. Выборы председателя и заместителя председателя контрольно-ревизионной комиссии первичной профсоюзной организации ООО «Нефтьстрой».

СЛУШАЛИ:

1. О выборах председателя и заместителя председателя контрольно-ревизионной комиссии первичной профсоюзной организации ООО «Нефтьстрой».

ПОСТАНОВИЛИ:

1. Председателем контрольно-ревизионной комиссии первичной профсоюзной организации ООО «Нефтьстрой» избрать Кобозеву С.Ю.

2. Заместителем председателя контрольно-ревизионной комиссии первичной профсоюзной организации ООО «Нефтьстрой» избрать Краснову Л.М..

Председатель комиссии: _____

Члены комиссии: _____

16. О зарубежном опыте мотивации профсоюзного членства

В последние десятилетия XX века необходимость адаптироваться к изменениям, связанным с глобализацией и технической революцией, заставили субъектов трудовых отношений - профсоюзы, предпринимателей, государство - радикально пересмотреть свои цели и поведение, определявшие их взаимоотношения в предыдущий период. Процесс адаптации оказался наиболее трудным для профсоюзов, которые столкнулись с трудностями в связи с серьезными изменениями в сфере труда и трудовых отношений.

Профсоюзы западного мира действуют в рамках различных моделей трудовых отношений и обладают наряду с общими чертами национальными особенностями, например, различный уровень профсоюзного объединения рабочих значительно отличается по странам.

Считается, что для успешной организации профсоюза, необходимо наличие одновременно трех институциональных условий:

- доступ профсоюзов непосредственно на рабочие места;
- вовлеченность профсоюзов в управление пособиями по безработице;
- наличие централизованной коллективно-договорной системы.

Именно присутствие всех названных факторов обусловило высокий уровень охвата профсоюзами (например, Швеция -78%, Финляндия - 74,1%). И напротив, отсутствие этих условий в связке привело к сравнительно низкому уровню профчленства в англосаксонских странах (в США - 12,4%, в Канаде - 28,4%, в Великобритании - 29,3%). Обычно в странах, как первой, так и второй группы

уровень профчленства коррелирует с уровнем охвата работников коллективными договорами.

Однако, существуют страны Европы, в которых имеется разрыв между данными показателями из-за национального законодательства, предусматривающего распространение отраслевого договора на все предприятия отрасли, то есть все работники попадают под его действие вне зависимости от членства в профсоюзе. Например, в конце 1990-х годов во Франции в профсоюзах состояло 10% наемных работников, коллективными договорами было охвачено 85% занятых.

Профсоюзы в развитых странах включены в системы трудовых отношений и выполняют несколько функций.

Одна из них, основная, связана с защитой интересов трудящихся на предприятиях, в отраслях промышленности и других сферах экономики. Она реализуется в основном в ходе участия профсоюзов как представителей трудового коллектива в коллективно-договорном процессе.

Выполняя **экономическую функцию**, профсоюзы способствуют решению целого ряда проблем, связанных со смягчением неравенства в оплате труда работников по уровню квалификации и половозрастным характеристикам, повышением заработной платы, размеров социальных доплат и др.

Функционирование профсоюзов создает законные предпосылки для **развития производственной (промышленной) демократии**, отражающей стремление трудового коллектива к участию в принятии решений, определяющих качество их жизни. В ряде стран (США, Канада и др.) демократическая функция профсоюзов осуществляется через коллективно-договорную практику (например, положение в договорах о создании совместных комитетов из представителей работников и менеджмента). Во многих странах Западной Европы профсоюзы добились принятия законодательства об участии трудящихся в делах предприятия.

Деятельность профсоюзов способствует **обеспечению социальной стабильности в обществе**. В сфере труда профсоюзы добиваются равновесия между спросом и предложением рабочей силы, равномерного распределения наемного труда между секторами экономики. На общенациональном уровне они защищают интересы различных слоев - женщин, пенсионеров, инвалидов, студентов и др.

Многие западные ученые полагают, что в послевоенный период в большинстве западных стран именно профсоюзы стали одним из действенных факторов формирования среднего класса, являющегося залогом стабильности общества.

В 1980-е - 1990-е годы профсоюзы западных стран столкнулись с серьезным вызовом, связанным с расширением глобализации, обострившей международную конкуренцию, а также ускоренным научно-техническим прогрессом. К этому надо добавить рост безработицы в связи с экономическими кризисами (начало 1980-х гг. и начало 1990-х гг.).

Данные факторы дестабилизировали ситуацию в сфере труда и трудовых отношений. Среди тенденций негативно повлиявших на состояние дел в профсоюзном движении стран Запада, особо следует отметить следующее:

- **изменение в составе наемной рабочей силы**, а именно: усложнение профессионально-классификационной структуры, появление новых атипичных видов занятости, рост численности работающих женщин, усиление миграционных процессов;
- **сокращение занятости в "старых" отраслях** - традиционном оплоте профсоюзов - и ее рост в новых высокотехнологичных отраслях с

высококвалифицированными работниками, которым присущ индивидуалистический менталитет;

- **организационно-технологическая реорганизация** и модернизация производства, вызвавшие структурную безработицу и ликвидировавшие главным образом рабочие места неквалифицированных работников, большинство из которых являлись членами профсоюзов;

- **перевод бизнеса в зоны с низкими издержками на рабочую силу** с целью получения конкурентных преимуществ, где, как правило, отсутствуют профсоюзы;

- **давление предпринимателей на профсоюзы** с целью заключения "коллективных договоров - уступок", а также проведение антипрофсоюзных кампаний, направленных на избавление от профсоюзов или недопущение их на предприятия и др.

- **приход к власти правительств**, взявших курс на трансформацию государства благосостояния, включавший "социальный демонтаж", а нередко и принятие антипрофсоюзного законодательства (в первую очередь в Великобритании).

В 1990-е годы профсоюзное движение многих стран предприняло попытки преодолеть кризисное состояние путем **реформирования и модернизации своей организационной структуры**, разработки стратегии и тактики, необходимых для отстаивания интересов и прав трудящихся в новых условиях.

Были пересмотрены коллективно-договорные платформы. Наряду с традиционными экономическими требованиями в них появляются положения, отвечающие индивидуальным потребностям работников, а также отдельных групп (женщин и др.).

Проблемы занятости заняли центральное место и связывались непосредственно с повышением квалификационного уровня и профессиональной подготовки (переподготовки).

Теперь профсоюзы все чаще идут на включение в коллективные договоры положений, гарантирующих предприятиям конкурентоспособность и эффективность, рассматривая их как залог сохранения занятости. Многие профсоюзные лидеры проявляют большую склонность к сотрудничеству с менеджментом как в рамках, так и вне рамок колдоговорного процесса (например, консультативные советы на предприятиях в Великобритании).

Одно из направлений адаптации к новой обстановке - реформирование своей организационной структуры. Началось **укрупнение профсоюзов** за счет слияния организаций, в том числе и объединяющих трудящихся различных профессий и даже отраслей.

В ходе организационной перестройки профсоюзы стран Западной Европы уделяют особо пристальное внимание своему участию в работе советов предприятий, которые образуются путем выборов при участии всех членов трудового коллектива независимо от принадлежности к профсоюзу. Активное участие членов профсоюзов в работе этого органа, где они нередко составляют большинство, повышает мобилизационные возможности профсоюзов, необходимые для поддержки требований, выдвигаемых ими на мезо - и макро-уровнях.

С целью привлечения новых членов во многих странах разработаны программы **оказания разнообразных услуг членам профсоюзов**:

- консультации по различным вопросам, представляющих для них интерес (юридических, социального обеспечения, политических и др.),

- оформление кредитных карточек,

- создание туристических агентств, домов для пенсионеров

- учитывая сложность налогового и других законодательств, предоставляют услуги в области заполнения налоговых деклараций, планирования семейного бюджета, бесплатные консультации в вопросах заключения страховых договоров и т. п.
- занимаются страхованием по безработице (вместо государства)
- предоставление скидок в принадлежащих профсоюзам банках, страховых компаниях, туристских бюро и других коммерческих предприятиях
- предоставление детям членов профсоюзов бесплатного входа или скидок при посещении музеев, театров, кинотеатров, спектаклей, аттракционов и других мероприятий.

Для облегчения юнионизации в ряде стран создаются **горизонтальные профсоюзные структуры** (США), вводится такая форма организации, как ассоциированное членство, которая используется для привлечения в профсоюзы работников мелких и средних предприятий (Великобритания).

Стремясь повысить свой престиж в обществе, профсоюзы включают в сферу своих задач такие проблемы, **как борьба с различными формами дискриминации**, безработицей, защита окружающей среды и другие. Практическое выражение это находит, в частности, в защите интересов социальных групп, не входящих в профсоюзное движение. Так, американское профсоюзное движение выступило за предоставление прав нелегальным иммигрантам. Во многих западноевропейских странах профсоюзы ведут работу по оказанию помощи безработным и инвалидам. На местном уровне создаются центры помощи этим группам. Они не только оказывают конкретную помощь, но и представляют интересы этих социальных групп в структурах местной власти.

Во многих странах профсоюзы усилили **специальную подготовку** своих функционеров чтобы они могли работать с прессой и участвовать в диспутах по широкому кругу вопросов деятельности профсоюзов, социально-экономической политики правительства и др. Во всех развитых странах проводятся образовательные курсы для членов профсоюзов, которые ежегодно посещает около 3% организованных работников (в скандинавских странах 6 - 10%).

Программы курсов включают такие вопросы, как роль профсоюзов в обществе, демократия и борьба за социальную справедливость, экология, миграция, влияние глобализации на положение трудящихся и др. Во второй половине 90-х годов получило распространение дистанционное образование. Новые коммуникационные средства используются для проведения конференций, групповых обсуждений проблем, онлайн-курсов.

Многочисленные факты свидетельствуют о том, что образовательные курсы способствуют росту активности членов профсоюзов в местных сообществах, в обществе, на политическом поле.

Особое внимание профсоюзы уделяют привлечению в свои ряды тех категорий трудящихся, для объединения которых требуются наибольшие усилия. Прежде всего - женщины, молодежь, работники средних и мелких предприятий, трудящиеся с атипичной формой занятости, безработные, пенсионеры. Эти задачи во многих странах решаются весьма успешно. Например, в Швеции и Финляндии доля женщин - членов профсоюзов превысила долю мужчин. В середине 90-х годов пенсионеры составляли 25% профсоюзного членства стран Евросоюза, а 18 миллионов безработных были организованы в профсоюзы. Для привлечения в свои ряды лиц с атипичной формой занятости многие профсоюзы предпринимают снижение размера членских взносов тех, кто трудится неполное рабочее время, учитывают их интересы при заключении коллективных договоров и даже проводят забастовки, пытаясь добиться для них справедливой оплаты труда.

Вовлечение новых категорий работников в ряды профсоюзов расширяет возможности **коллективных действий**, ведет к поиску новых форм их выражения. Одной из них стали союзы профсоюзов с демократическими организациями (женскими, молодежными, экологическими, потребительскими и др.), разделяющими по каким-то конкретным вопросам те же взгляды, что и рядовые члены профсоюзов на национальном и международном уровнях. Процесс создания союзов шел параллельно с демократизацией профсоюзного движения. Причем оба эти процесса "подпитывали" друг друга. Расширение демократии способствовало росту числа альянсов и наоборот.

Наиболее отчетливо поиск новых форм и их реализация на практике видна на примере Франции и США - стран, профсоюзное движение которых находилось в наиболее трудном положении.

Во Франции обновление профсоюзного движения шло прежде всего по линии демократизации. Этому способствовало появление во второй половине 1980-х годов координационных комитетов, куда входили работники вне зависимости от профсоюзного членства. Эти комитеты бросили вызов традиционным профсоюзам и усилили в их рядах демократические настроения и стремление разрушить существующую иерархическую структуру организаций.

В последние десятилетия на профсоюзном поле возникли и действуют новые профсоюзы анархо-синдикалистского плана. Они - немногочисленны и не входят в профобъединения. Они активно проводят коллективные действия, в основе которых "стратегия малых дел", осуществляемая на основе сетевого принципа в той или иной сфере (наука, средства коммуникации и др.).

Во многом аналогичным образом развивались события и в США. Здесь кризис профсоюзного движения в значительной степени был связан с тем, что во главу угла профсоюз ставит предоставление экономических льгот членам профсоюза, реализующиеся через практику заключения коллективных договоров. Становление постиндустриальной экономики и проводимой правительством США неолиберальной политики резко сократило возможность профсоюзов отстаивать интересы работников. "Деловой юнионизм" предполагает оценку работы руководства профсоюза по результатам заключенного колдоговора, а так как они были незначительными или вообще отсутствовали, то наблюдалось разочарование рядовых членов и падение доверия к лидерам, что вело к выходу их из профсоюзов.

Профсоюзное движение встало перед необходимостью перестройки своей работы. Начало положило проведение "открытой" политики, привлечение в свои ряды женщин и иммигрантов. Далее - переход профсоюзов США на позиции социального профсоюза, то есть отстаивание не только экономических интересов рядовых членов, но и активного участия в общественной и политической жизни. Многие профсоюзные лидеры выступили за развитие демократии, подразумевая под этим, что профсоюзы должны отстаивать интересы не только своих членов, но и всех граждан. Такая позиция открыла путь для установления взаимодействия с другими общественными организациями, деятельность которых направлена на поддержку требований определенных категорий граждан.

Сотрудничество профсоюзов с различными организациями (ассоциациями, неправительственными организациями и др.) наряду с переходом на позиции социального профсоюза - необходимое условие восстановления утраченных позиций в обществе.

Во многих странах Западной Европы профсоюзы усилили **протестные действия политического характера**, направленные против правительственной политики в социальной сфере, против правительственных планов пенсионной реформы, против политики правительств по "дерегулированию" и приватизации общественного сектора (Франция, Германия и

др.). Один из примеров - крупнейшая за последние 50 лет забастовка в Австрии в мае-июне 2003 г. против планов пенсионной реформы коалиционного правительства правых партий. После неё дальнейшая разработка плана реформы шла при участии социальных партнеров.

Следует подчеркнуть огромную роль новых коммуникационно-информационных средств (интернет, e-mail и др.), сделавших возможным быструю мобилизацию участников протестных действий.

Профсоюзное движение стремится к координации своих действий не только на национальном, но и **на международном уровне**. Профсоюзы проводят коллективные действия совместно с общественными организациями. Среди успешных альянсов такого рода можно назвать кампанию профсоюзов с различными общественными группами против потогонной системы и за ответственность корпораций по обеспечению трудовых стандартов.

Поскольку лозунги и требования кампаний часто формулировались как проблемы гражданских прав, они находили широкий отклик и поддержку со стороны широкой общественности, в том числе и той ее части, которая не склонна к поддержке чисто трудовых проблем.

Достигнутый в ходе борьбы профсоюзов уровень материального благосостояния явился фундаментом, позволившим развиваться демократическим движениям, выдвигавшим нематериальные требования. Как отмечается в ряде исследований западных ученых, во многих случаях без вмешательства профсоюзов и коллективной борьбы за права трудящихся (например, требование о равной оплате за равноценный труд) фактически не существовало бы никакой защиты или реализации прав человека.

Ряд западных ученых считает, что профсоюзы в некоторых странах весьма успешно противостояли сокращению своих рядов, расширив традиционную базу рекрутирования новых членов, а также создавая новые политические союзы с низовыми организациями в содружестве с неправительственными организациями, преследующими те же цели, что и профсоюзы.

Перспективы развития профсоюзного движения в развитых странах в XXI веке стали предметом исследования в научных центрах, университетах Западной Европы и Северной Америки. Прогнозы ученых относительно будущего профсоюзов весьма осторожны. Большинство экспертов считает, что членство в профсоюзах продолжит сокращаться и дальше. Однако подчеркивается, что хотя уровень профчленства служит важным показателем силы профсоюзов (в том числе и финансовой), а также их представительности, тем не менее, существуют и другие факторы, определяющие роль и место профсоюзов в обществе.

К ним в первую очередь относится **мобилизационная сила - способность** профсоюзов к проведению коллективных действий в защиту интересов трудящихся. Наглядным примером могут служить недавние события во Франции 29 января и 19 февраля 2009 года, когда профсоюзы, в рядах которых состоит всего 8,5% наемных работников, смогли организовать многотысячные акции протеста против антикризисной политики правительства, игнорирующей интересы людей труда. Акции профсоюзов нашли поддержку общественного мнения: 78% респондентов, согласно опросу, проведенному журналом "Пари-матч", посчитали выступления профсоюзов оправданными.

17. Заключение

Профсоюзное движение на современном этапе социально-экономического развития переживает не лучшие времена. Именно поэтому вопросы роста профсоюзного членства, повышения их личной активности, привлечения

молодых талантливых лидеров к профсоюзной деятельности должны быть в центре внимания любой профсоюзной организации.

Мотивация профсоюзного членства, мотивация в профсоюзе – это многогранная, сложная деятельность, которая затрагивает все сферы профсоюзной работы, зависит от многих внешних и внутренних факторов, знаний, умений и личностных особенностей людей. Это рутина и творчество одновременно. Большое значение приобретает роль лидера профсоюзной организации, его умение нести личную ответственность за состояние дел в социально-экономической защите прав трудящихся на предприятии. Каковы бы ни были обстоятельства, именно в профсоюзном активисте работники видят единственного реального помощника в решении своих сложных проблем. И это позитивная тенденция для мотивации профчленства.

Приложение 1

ПРОФЕССИОГРАММА ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1. Общие требования

№№ п./п.	Показатель	Значение показателя	Примечание (знания обязательны, необходимы, желательны)
1.	Состояние здоровья		
2.	Возраст		
3.	Пол		
4.	Образование общее		
5.	Образование профессиональное		
6.	Общий производственный стаж		
7.	Опыт организационно-управленческой работы		
8.	Административно-правовые условия		

II. Теоретические знания

№№ п/п	Отрасли (направления) знаний	Значение показателя по 10-балльной шкале	Примечание (знания обязательны, необходимы, желательны)
1.	Правовые знания		
2.	Социальная политика в сфере труда и трудовых отношений		
3.	Основы психологии		

4.	Теория рабочего и профсоюзного движения		
5.	Основы рыночной экономики		
6.	Финансы и кредитно-денежная политика		
7.	Основы организации и технологии производства		
8.	Основы современного менеджмента		
9.	Основы социологии		
10.	Основы культурологии		
11.	Основы политологии		
12.	Основы экологии		

III. Профессиональные знания

№№ п/п	Знания	Значение показателя по 10-балльной шкале	Примечание (знания обязательны, необходимы, желательны)
1.	Техника коллективных переговоров		
2.	Нормативно-правовая база деятельности профсоюзов, органов и организаций		
3.	Технология разработки и реализации коллективного договора		
4.	Организационные вопросы профсоюзной работы		
5.	Вопросы оплаты труда		
6.	Социальное партнерство		
7.	Вопросы охраны труда		
8.	Этика и психология делового общения		
9.	Понятие и сущность социальной защиты		
10.	Финансовая деятельность профсоюзного органа (организации)		
11.	Технология организации массовых профсоюзных акций		
12.	Опыт работы других профсоюзных органов (организаций)		
13.	Пенсионное обеспечение и социальное страхование		
14.	Вопросы занятости и безработицы		
15.	Вопросы налогообложения		
16.	Проблемы приватизации		
17.	Зарубежный опыт профсоюзной работы		

IV. Профессиональные умения

№№ п/п	Знания	Значение показателя по 10-балльной шкале	Примечание (знания обязательны, необходимы, желательны)

			желательны)
1.	Строитель взаимоотношения с социальными партнерами (работодателями, администрацией, органами государственной власти)		
2.	Решать финансовые вопросы деятельности профорганизации и профкома		
3.	Организовывать работу профкома и профактива		
4.	Добиваться выполнения намеченных планов, решений, заключенных договоров		
5.	Готовить и проводить заседания профкома		
6.	Выступать перед людьми		
7.	Предупреждать и разрешать трудовые конфликты		
8.	Планировать работу профкома и свою собственную		
9.	Готовить и проводить массовые профсоюзные акции (колдоговорная кампания, собрания, забастовки и т.п.)		
10.	Работать в команде		
11.	Прогнозировать последствия профсоюзных акций		
12.	Работать с литературой, документами, вести делопроизводство		
13.	Владеть современными методами менеджмента и «технологией борьбы»		
14.	Выступать в суде, арбитраже		
15.	Использовать в работе персональные компьютеры и другую оргтехнику		
16.	Выступать на радио, телевидении, в печати		
17.	Вести коммерческую деятельность		

У. Политическая ориентация и общественная активность

№№ п/п	Показатель	Значение показателя	Примечание (знания обязательны, необходимы, желательны)
1.	Отношение к политическим партиям и движениям		
2.	Членство в политической партии		
3.	Участие в политических акциях		
4.	Отношение к общественной работе		
5.	Опыт участия в массовых		

	общественных акциях		
6.	Участие в работе общественных организаций		
7.	Характер выполняемой общественной работы		

УІ. Психологические характеристики личности

№№ п/п	Личностные качества	Значение показателя по 10-балльной шкале	Примечание
1.	Внимание к людям		
2.	Ум, интеллект		
3.	Справедливость		
4.	Честность, бескорыстие		
5.	Работоспособность		
6.	Самообладание, умение держаться		
7.	Организованность		
8.	Самостоятельность		
9.	Инициативность		
10.	Психологический такт		
11.	Целеустремленность		
12.	Общительность		
13.	Деловитость		
14.	Принципиальность		
15.	Требовательность		
16.	Самокритичность		
17.	Смелость, готовность идти на риск		
18.	Восприимчивость к критике		
19.	Приверженность к новому		
20.	Нетерпимость к недостаткам		

Темперамент:

Сангвинический
Холерический

Флегматический
Меланхолический

Способности:

эмпативные
интеллектуальные
организаторские
адаптивные

Мотивация:

на достижение справедливости
на самореализацию
на самообразование, обучение, повышение квалификации

УІІ. Другие характеристики

- Здоровый образ жизни.
- Наличие семьи. Спокойное отношение к материальным благам, умеренность в потреблении алкоголя.
- Открытость, наличие родственных и дружеских связей.

Приложение 2.

Обязанности председателя профсоюзной организации. Знания, умения, навыки и личностные качества, необходимые для выполнения этих обязанностей.

№	Обязанности	Знания	Умения, навыки	Личностные качества
1.	Разработка, обсуждение, заключение и проверка выполнения коллективного договора	Нормативные акты: - Закон о профсоюзах, - Трудовой Кодекс РФ, . содержание и структура документа; . процедура разработки, согласования и утверждения; . опыт колдоговорной работы; . основы социально-кадровых отношений; . основы рыночной экономики	Вести переговоры с администрацией; организовывать работу на всех стадиях разработки и прохождения документа; вести работу в коллективе по: - сбору предложений; - доведению до членов коллектива позиции администрации; - разъяснению основных положений документа; - контролю выполнения положений колдоговора	Аналитические и организаторские способности; принципиальность; готовность к компромиссам; способность убеждать и отстаивать свою точку зрения
2.	Участие в работе комиссии по социальному страхованию для обеспечения контроля правильного погашения и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию; - проведению оздоровительных мероприятий	Основы социального страхования; - правовые документы по вопросам социального страхования; - порядок заключения договора страхования; - порядок погашения страховых взносов и выплаты пособий	Организовывать совместно с администрацией комиссию по социальному страхованию; оценивать деятельность комиссии; формировать претензии к администрации (работодателю) в случаях нарушений условий страхования	Объективность; критичность; настойчивость
3.	Контроль соблюдения законодательства в области охраны труда и трудовых отношений	Нормативные документы, регламентирующие условия труда и трудовые отношения; - общие требования к охране труда; - деятельность государственных (административных) органов по охране труда	Работать с документами; оценивать реальное положение дел	Принципиальность
4.	Участие в работе комитета	Основы техники безопасности;	Пользоваться экспертным методом	Аналитические способности;

	(комиссии) по охране труда предприятия	методы анализа условий труда; нормативы безопасных условий труда	анализа; опираться на мнения специалистов; работать с уполномоченными по охране труда	эрудиция
5.	Участие в расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве	Основы гигиены труда, производственной санитарии и техники безопасности; нормативы производственных условий труда; гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством в области охраны труда	Организовывать совместно с администрацией работу по расследованию несчастных случаев; организовывать самостоятельное расследование; пользоваться нормативными, справочными и аналитическими документами	Честность; принципиальность; критичность
6.	Рассмотрение коллективных трудовых споров по вопросам нарушений: - действующего законодательства о труде; - условий коллективного договора; - условий труда (установление новых и изменение существующих)	Нормативные акты: Трудовой кодекс и др.; основы конфликтологии	Организовывать органы и процедуры разрешения трудовых споров (подбирать членов комиссий по трудовым спорам, согласительных комиссий и др.); вести диалог с администрацией и специалистами	Объективность; принципиальность
7.	Организация коллективные действия работников	- Законы и другие нормативные документы, регламентирующие коллективные действия (N 54-ФЗ "О собраниях, митингах, демонстрациях, шествиях и пикетированиях и др.) - основы социальной психологии и социологии; - технология проведения массовых действий;	Организовывать коллективные действия; прогнозировать последствия коллективных действий; выступать перед людьми, доказывать и убеждать; формировать коллективные требования; использовать различные методы давления на оппонента; вести переговорный процесс; добиваться выполнения достигнутых договоренностей	Организаторские способности; - принципиальность; - готовность идти на риск; - ответственность (за последствия, безопасность людей, организацию..)

8.	Взаимодействие: - с органами государственной, региональной власти и органами местного самоуправления; - с политическими партиями и движениями для эффективной защиты интересов членов профсоюза	Конституция РФ, федеральные и местные законы о выборах, Закон об общественных организациях, Закон о профсоюзах; основы политологии; основы государственного и муниципального управления; основы местного самоуправления	Находить и выдвигать кандидатов на избрание в органы власти; организовывать работу своего кандидата в избирательной кампании; разъяснять программы кандидатов избирателям – членам коллектива	деловитость; честность; политическая нейтральность
9.	Участие в разработке мер социальной защиты по предупреждению безработицы; (- информация о возможных массовых увольнениях; - соблюдение установленных гарантий в случаях увольнений, выплат пособий и компенсаций; - защита интересов высвобождаемых работников перед работодателем и в судах и тд)	Содержание и формы социальной защиты; вопросы занятости и безработицы; нормативные документы; Закон о профсоюзах, - ТК РФ -Закон о занятости, - порядок рассмотрения гражданских дел в судах и процедура обращения в суд	Формировать альтернативные предложения по обеспечению занятости; находить компромиссные решения в переговорах с работодателем; готовить необходимые документы для обращения в суд; выступать в суде	Внимание к людям; требовательность; принципиальность
10.	Участие в работе комиссии по приемке и эксплуатации жилых домов, зданий и сооружений социального назначения, в распределении жилья, в развитии коллективного садоводства и огородничества	Основы жилищного законодательства; строительные нормы и правила; нормативные документы по вопросам коллективного садоводства и огородничества	Подбирать представителей профсоюза для участия в работе комиссии; вести диалог с работодателем и его представителями по вопросам распределения жилья, выделения земельных участков и т.д.	Принципиальность, честность
11.	Выполнение организационно-уставных требований: - организация учета членов профсоюза и соблюдения уставных норм при приеме в профсоюз и прекращении членства; - разъяснение членам профсоюзов прав и роли профсоюза в	Закон о профсоюзах, Устав ФНПР, Устав профсоюза, положение о профсоюзной организации; основы организационного строения профсоюзов; программные документы, постановления,	- Организовывать работу по учету членов профсоюза, уплате членских взносов, приему новых членов и прекращению членства; - работать с документами; - проводить личный прием членов профсоюза; - выступать перед людьми, разъяснять	Организованность; дисциплинированность; способность к анализу; ответственность, коммуникативные способности, умение вести беседу, ораторские способности

<p>защите их интересов; - информация членов профсоюза: . о деятельности профорганизации и своей работе, . о социально-экономическом положении на предприятии, отрасли, регионе, стране, . о предложениях и требованиях профсоюзов; - организация выполнения решений органов вышестоящих профсоюзных организаций; - информирование вышестоящих организаций о наиболее важных решениях профсоюзной организации; - решение вопросов безналичной уплаты членских взносов</p>	<p>резюлюции, решения вышестоящих профсоюзных органов</p>	<p>основные положения, содержащиеся в информационных источниках; - анализировать информацию; - исполнять решения вышестоящих проф-органов; - готовить документы (отчеты, решения, справки, информационные сводки и т.д.);</p>	
---	---	--	--

Приложение 3 ПРИМЕРНЫЙ ОБРАЗЕЦ ЛИСТОВКИ

ЕСЛИ ВЫ:

ЧЛЕН ПРОФСОЮЗА

1. Профсоюз представляет и отстаивает Ваши трудовые и социальные интересы перед государственными органами власти, работодателями.

2. Имеет право получить от своей профорганизации бесплатную юридическую консультацию и правовую помощь Профсоюза.
При возникновении конфликтов по вопросам трудового и социального права профсоюз представляет своих членов в суде.

3. При необходимости Профсоюз всегда окажет Вам материальную помощь из средств профсоюзного бюджета или страховых фондов.

4. От Вашего имени профсоюзные органы заключают отраслевые соглашения, коллективные договоры.

5. Вы обязательно получите защиту Профсоюза при увольнении с работы по инициативе работодателя и в случае привлечения к дисциплинарной ответственности.

Работник – член профсоюза, в значительно большей степени, чем его не состоящий в профсоюзе коллега по работе, защищен от угрозы увольнения по инициативе работодателя, он может быть уволен по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 настоящего Кодекса.

Коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного органа первичной

НЕ ЧЛЕН ПРОФСОЮЗА

1. Сможете ли Вы самостоятельно решить Ваши профессиональные проблемы с руководителем предприятия или напрямую с министром?

2. Работник – не член профсоюза такого права не имеет и будет вынужден при необходимости обращаться за юридической помощью за соответствующую плату и защищать свои права в одиночку.
Вам придется оплатить услуги адвоката за представительство в суде в сумме 5000-8000 рублей за каждый день судебного слушания (не считая расходов по подготовке искового заявления 2000-6000 руб.), а за обычную консультацию – 300-600 рублей на один вопрос.

3. Не член профсоюза не имеет возможности получать такую поддержку.
Вам придется обратиться за материальной помощью к работодателю.

4. Где нет профсоюзной организации, нет и коллективного договора.

5. Не член профсоюза такой гарантии и защиты не имеет.
Вы – один на один с работодателем. Есть ли у Вас для этого достаточно знаний и сил?
Не член профсоюза будет сокращен по истечении двух месяцев после предупреждения.

профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя (ст. 82 ТК РФ).

При увольнении по сокращению численности и штата администрация обязана предупредить работника за два месяца, а профсоюзную организацию за три, т.е. у члена профсоюза гораздо больше шансов остаться на работе, т.к. профсоюзная организация, рассматривая целесообразность проведения сокращения и его законность, может воздействовать на администрацию и предотвратить сокращение.

6. Профсоюзные органы имеют право контролировать состояние охраны труда на рабочих местах. В случае получения производственной травмы в расследовании несчастного случая обязательно примет участие представитель Профсоюза. Объективность принятого решения гарантирована.

7. Из 424 статей Трудового кодекса Российской Федерации в 104 напрямую, так или иначе, трактуется участие профсоюзов в реализации этого закона и возможность воздействия на работодателя, нарушающего это законодательство.

8. Работники – члены профсоюза могут реально влиять на установление систем оплаты труда, обеспечение занятости, режима рабочего времени и времени отдыха, форм материального поощрения, утверждение положений о премировании и т. д.

9. Сила членов профсоюза в их единении. Выше зарплата, лучше условия труда, больше безопасности на рабочем месте. Все эти вопросы можно решать лишь вместе.

6. Уверены ли Вы в беспристрастности проведенного в одностороннем порядке расследования причин, вызвавших производственную травму? Последствия выводов комиссии, созданной по распоряжению работодателя, могут быть весьма неблагоприятны для работников.

7. Работники тех организаций, где отсутствуют профсоюзы, теряют право и возможность контролировать администрацию по насущным вопросам взаимоотношений работодателя и работника (вопросам установления форм и систем оплаты труда, увольнения, охраны труда, обеспечения занятости и т.д.), теряют в разговоре с работодателем такой сильный аргумент, как возможность солидарных коллективных действий по защите своих социально-экономических прав.

8. Работник – не член профсоюза такой возможности не имеет.

9. В трудовой жизни часто возникают проблемы, с решением которых одному человеку справиться не под силу.

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Аксенова И. «Вернулись и те, кто когда-то потерял веру в профсоюз», журнал «Профсоюзы и экономика» №4, 2003г., стр.23-26.
2. Маслоу А. Мотивация и личность. СПб.: Издательство «Евразия», 1999г.
3. Самуэльсон П., Нордхаус В. Экономика. Москва, 1999.
4. Можяев В. Мотивация профсоюзного членства в современных условиях. Журнал «Вести ФНПР», № 7-8, 2002г., стр.157.
5. Патрик Фосис. 30 минут для овладения методами мотивации персонала, М., Издательство «Лори», 2001г.
6. Мотивация профсоюзного членства (Из опыта работы членских организаций ФНПР), Сборник. Авт. Т.Л.Фролова, И.Ю.Богачева, А.И.Смирнов.М., АТиСО, 2004 г.
7. Комплексная программа ФНПР по усилению мотивации профсоюзного членства. Журнал «Вести ФНПР», № 7-8, 2003г., стр.31-59.
8. Чем привлекает профсоюз? Журнал «Профсоюзы» № 4, 2004г., стр.24-25. Исаев А. Мотивация членства в профсоюзах – стратегический ресурс развития организации. Газета «Солидарность», Профсоюзное образование. №9 (14), 2002г.
9. Будущее начинается сегодня – вступай в профсоюз», газета «Солидарность» № 25, 2001г.
10. Г. Цысина кандидат исторических наук (Институт социологии РАН), журнал Общество и экономика, № 4 и 5, 2009 г.
11. Листовка Профсоюза иркутского управления РОСИНКАС, 2009-2012
12. Татарникова С.Н. Почему люди вступают, состоят и выходят из профсоюза (социологический анализ). Газета «Солидарность» № 22, 2002г.
13. Поздеева Т.Ю Методический материал «Новые подходы к мотивации профсоюзного членства» УМЦ Федерации Челябинской области М.: Научный центр профсоюзов, 2010
14. Ежегодный обзор МКП о нарушениях прав профсоюзов, 2012, <http://survey.ituc-csi.org/>
15. Руководство по профсоюзному оргнаизингу: « Как создать и укрепить профсоюз» Американского профсоюза работников связи (CWA), под общей редакцией Л. Владек, М, 2007
16. Курс по профсоюзному оргнаизингу Центр социально-трудовых прав (Москва) и региональный офиса IUF по Восточной Европе и Центральной Азии, составители Л. Владек, Э. Вохмин, под редакцией М. Ильиной, 2008