

ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ПРОФСОЮЗОВ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ»
ИНСТИТУТ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ

**ДЕМОКРАТИЗАЦИЯ ПРОФСОЮЗНОЙ ЖИЗНИ
И ПОВЫШЕНИЕ АКТИВНОСТИ ЧЛЕНОВ
ПРОФСОЮЗОВ: ВЗАИМОСВЯЗЬ И
ВЗАИМООБУСЛОВЛЕННОСТЬ**

Научно-методические рекомендации

Москва – 2014

Богачева, И.Ю.

Демократизация профсоюзной жизни и повышение активности членов профсоюзов: взаимосвязь и взаимообусловленность. *Научно-методические рекомендации.* – М.: ИД «АТИСО», 2014. – 118 с.

В настоящей работе проанализированы основные проблемы реализации демократических принципов в деятельности российских профсоюзов, а также даны некоторые практические рекомендации, способствующие расширению профсоюзной демократии и повышению активности членов профсоюзов.

Как создать по-настоящему демократическую профсоюзную организацию? Как обеспечить активное участие работников в заключении коллективного договора и контроле за соблюдением социально-трудовых прав на рабочих местах? Как организовать обучение и информирование рядовых членов профсоюза? Как провести демократические выборы?

Вышеназванным проблемам, и не только им, посвящены настоящие научно-методические рекомендации, адресованные, прежде всего, профсоюзным работниками и активистам.

Автор:

Богачёва И.Ю., *заведующая сектором Центра профсоюзных исследований Института профсоюзного движения ОУП ВПО «АТиСО».*

Научный редактор и консультант: Санатулов Ш.З., *доктор педагогических наук, профессор, заслуженный работник высшей школы РФ.*

Ответственный за выпуск: Наумов В.И., *кандидат юридических наук, доцент.*

Рецензенты: Фролова Т.Л., *заведующая кафедрой профсоюзного движения АТиСО, доктор экономических наук, профессор.*

Шершуков А.В., *секретарь ФНПР, главный редактор Центральной профсоюзной газеты «Солидарность».*

ВВЕДЕНИЕ

В последнее время в профсоюзном сообществе возобновились дискуссии об идеологии российского профсоюзного движения. С чем это связано? Ведь профсоюзы, входящие в ФНПР, да и подавляющее большинство, так называемых, «альтернативных» профсоюзов четко определили свою роль в современном обществе как организаций коллективной защиты социально-трудовых прав работников.

Мы видим здесь две основных причины:

- во-первых – это существенное снижение профсоюзного членства, с одной стороны – обусловленное неверием трудящихся в способность профсоюзов эффективно представлять и защищать их интересы в социально-трудовых отношениях, с другой – неспособностью самих профсоюзов доходчиво донести до работников суть профсоюзной идеологии и ее реализации в повседневной практике;

- во-вторых – это пассивность подавляющего большинство членов профсоюза, причина которой, на наш взгляд, обусловлена несоблюдением важнейших демократических принципов деятельности профсоюзов как «организации самообъединения работников, созданной для самозащиты своих прав»¹.

И эта, последняя причина настолько важна, что еще на VI съезде ФНПР в 2006 году в резолюции по организационному и кадровому укреплению профсоюзов было записано: «Основной целью идеологической работы профсоюзов съезд считает воспитание активного и осознанного членства трудящихся в профсоюзах за счет демократизации профсоюзной жизни, обеспечения непосредственного участия членов профсоюзов в решении всех вопросов деятельности профсоюзных организаций²». Аналогичное

¹ Шершуков А.В. Профсоюзная идеология. М.: Библиотека газеты «Солидарность», 2012.

² Постановления VI съезда Федерации Независимых Профсоюзов России, стр.12 М., 2006.

положение содержится в Программе ФНПР, утвержденной на VII съезде ФНПР в 2011 году¹.

Что же было сделано за прошедшие годы для решения этой важнейшей задачи – укрепления демократических основ деятельности профсоюзов?

Определенным практическим шагом можно считать проведение в 2009 году Всероссийского совещания председателей первичных профсоюзных организаций, в котором приняли участие около 800 председателей из 70 регионов Российской Федерации, представляющих 45 общероссийских профсоюзов. В центре внимания участников совещания находились два основных вопроса: проблемы, вызванные экономическим кризисом и внутренние проблемы профсоюзного движения. По итогам обсуждения было принято Обращение участников совещания к органам государственной власти Российской Федерации, призывающее поставить в центр антикризисной политики восстановление экономики на основе мер по обеспечению труда и роста доходов работников, а также резолюция «За сильные, эффективные, демократические профсоюзы!», в которой отражена необходимость реформирования российских профсоюзов.

Что касается научно-методических разработок по вопросам демократизации, то наибольший интерес профсоюзной общественности, пожалуй, вызвала публикация в газете «Солидарность» книги американских профактивистов Майкла Паркера и Марты Грюнне «Демократия – это власть. Перестройка профсоюзов снизу вверх», отражающей зарубежный опыт реформирования профсоюзов на демократических принципах (мы будем неоднократно обращаться к этой книге в нашей работе).

Вопросы, связанные с демократизацией и активным участием работников в деятельности профсоюзных организаций, кажутся простыми только на первый взгляд. Может показаться, что взяв опыт успешных профсоюзов зарубежных стран, можно легко применить его в России. Однако

¹ Постановления VII съезда Федерации Независимых Профсоюзов России, стр.59. М., 2011.

практика показывает, что, несмотря на применение новейших технологий привлечения работников в профсоюз, они зачастую по-прежнему остаются лишь пассивными потребителями его услуг.

В данной работе мы попытались разобраться с основными проблемами реализации демократических принципов в деятельности российских профсоюзов, а также дать некоторые практические рекомендации, которые, на наш взгляд, должны способствовать расширению профсоюзной демократии и повышению активности членов профсоюзов.

Предложения и суждения, оценки и выводы, практические рекомендации и советы по демократизации деятельности первичных профсоюзных организаций, изложенные в настоящей работе, не претендуют на бесспорность и всесторонность. Между тем, полагаем, что они будут полезны профсоюзным работникам и активистам.

В заключение хотелось бы поблагодарить редакцию Центральной профсоюзной газеты «Солидарность» и лично главного редактора, секретаря ФНПР А.В. Шершукова за предоставленные ими материалы, которые во многом обусловили необходимость изучения и анализа данной проблемы.

*Ваши замечания и предложения просим направлять по адресу:
109387, Москва, ул. Тихая, дом 30,
Институт профсоюзного движения,
Центр профсоюзных исследований.*

Глава 1. Профсоюзная демократия

§ 1. История вопроса

В России, как и в других странах мира, профессиональные союзы исторически стали первой, наиболее доступной широким массам трудящихся формой их организации.

Возникнув, как первоначальная, «самостийная» и наиболее демократичная форма объединения работников по цехам и профессиям, они достаточно быстро пришли к необходимости укрупнения союзов и их строительства по производственному принципу.

Первые профсоюзы были открытыми, массовыми, классовыми объединениями рабочих. В уставах профсоюзов подчеркивался демократический, интернациональный характер организации. Членами профсоюза могли стать все рабочие предприятия или производства, без различия религии и национальности, пола и возраста. Однако историки отмечают, что уже в этот период «не сложилась структура широкого взаимодействия рабочих-лидеров с массой членов профсоюзов»¹.

Основной особенностью, отличающей российские профсоюзы от возникших ранее западноевропейских рабочих организаций, можно считать то, что они зародились в период, когда в стране уже сформировались политические партии, каждая из которых имела свое мнение относительно организации профессиональных союзов, основных целей и задач их деятельности. Так, уже на I Всероссийской конференции профсоюзов (сентябрь 1905 г.) делегаты-большевики отстаивали мысль о том, что рабочая партия должна активно содействовать созданию и деятельности профсоюзов².

Чрезмерная политизированность, вмешательство партий в дела профсоюзов были характерны для профсоюзного движения и в

¹ История профсоюзов России. АТиСО, М. 1999 с.24.

² Там же, с.21.

послеоктябрьский период. При этом необходимо учитывать, что российским профсоюзам приходилось впервые в истории действовать не в стандартных, классических условиях, где есть «труд и капитал», а в экономических условиях, где утверждалась общегосударственная собственность на средства производства и формировалась политическая власть, основанная на диктатуре пролетариата. В результате многочисленных дискуссий в январе 1918 года на Первом Всероссийском съезде профсоюзов в развитии профдвижения страны был взят курс на их участие в государственном и хозяйственном строительстве, в решении социальных задач¹. Таким образом, в первые годы советской власти профсоюзы сосредоточили свои силы на организации производства и восстановлении подорванных производительных сил страны.

В период гражданской войны и иностранной интервенции (1918-1921 гг.) на профсоюзы были возложены и агитационно-мобилизационные функции – они приняли самое деятельное участие в создании вооруженных сил Советской республики, проведении массовой мобилизации, организации подпольной деятельности в тылу врага. Понятно, что основные принципы деятельности профсоюзов в первые годы советской власти (в условиях «военного коммунизма») были далеки от демократических, а сама деятельность в сложившихся условиях отвечала не столько нуждам и потребностям трудящихся, сколько тем задачам, которые ставили перед профсоюзами власть и правящая партия большевиков.

Перестройка работы профсоюзов в мирных условиях потребовала отказа от «военных» методов работы и перехода к развернутой демократии: выборности руководящих органов взамен кооптации и назначений; регулярности проведения общих собраний членов профсоюзов, почти не созывавшихся в военное время; отчетности выборных органов. Главным методом работы профсоюзов становился метод убеждения, а не

¹ История профсоюзов России. АТиСО, М. 1999 с.85.

принуждения, основным принципом их построения – принцип демократического централизма, который лег в основу деятельности советских профсоюзов на длительное время.

Последующая организаторская деятельность профсоюзов (1921-1937 гг.), решения профсоюзных съездов и пленумов действительно были направлены на увеличение численности членов профсоюзов и профсоюзного актива, расширение профсоюзной демократии, реализацию принципа коллективности руководства, укрепление связей профсоюзных органов с трудящимися, повышение активности профсоюзов на рабочих местах (перенос центра деятельности в первичные организации, цеховые бюро и профгруппы).

Однако к концу 30-х годов, во многом в результате ужесточения политических методов руководства страной в целом и многочисленных репрессий, затронувших и профсоюзное руководство, в деятельности профсоюзов стали проявляться серьезные нарушения профсоюзной демократии: несоблюдение сроков отчетов и выборов, подмена коллективных методов руководства единоличными решениями, широкая практика кооптации и назначенчества, отрыв профорганов от масс, бюрократизм и бездушное отношение к нуждам и запросам членов профсоюзов¹. С 1932 по 1949 г. не проводились съезды профсоюзов СССР, не проходили съезды отраслевых профсоюзов. Эти 17 лет стали для профсоюзов годами суровых испытаний индустриализацией, колхозно-совхозным строительством, активным участием в помощи фронту, организации работы в тылу в годы войны и восстановлении народного хозяйства после ее окончания.

Многолетние нарушения демократических основ деятельности профсоюзов, неисполнение ими основной функции – защиты прав и интересов работников вызывали разочарование трудящихся в профсоюзах. С

¹ Постановления пленумов ВЦСПС (девятого созыва). М., 1949.

наступлением политической «оттепели» предпринимались попытки исправить ситуацию. Так, например, на Одиннадцатом съезде профсоюзов СССР (июнь 1954 года) выдвигались требования проявлять настойчивость в защите прав трудящихся, бороться против бюрократизма и администрирования в профсоюзной работе, соблюдать принципы профсоюзной демократии и коллективности в руководстве, регулярно проводить отчеты и выборы в профсоюзных органах, укреплять связи профорганов с членами профсоюзов, всемерно способствовать развитию их активности и самостоятельности¹.

Характер деятельности профсоюзов в последующие 30 лет (1956-1985 гг.) определялся, прежде всего, тем, какое место они занимали в политической системе советского общества, в которую входили в качестве одной из ее составных частей. Общие цели и задачи партийно-государственной системы были целями и задачами профсоюзов. Экономическая основа с общественной собственностью, без деления на труд и капитал, российские традиции, характер политического строя и суть всего советского законодательства не позволяли что-либо радикально менять во взаимоотношениях государства и профсоюзов.

Отвечала ли деятельность профсоюзов в этот период коренным интересам работников – членов профсоюзов? Понимая ситуацию, профсоюзы содействовали развитию производства и на этой основе добивались повышения оплаты труда, улучшения его условий, быта и всей жизни трудящихся. Это была неизбежная и необходимая их задача в конкретной исторической обстановке, так называемая «двуединая задача профсоюзов»². Повышение благосостояния советских людей в рассматриваемый период, вполне реальный вклад профсоюзов в достижение этой цели подтверждают правильность их позиции.

¹ XI съезд профессиональных союзов СССР: Стенографический отчет. М., 1954.

² История профсоюзов России. АТиСО, М. 1999 с.281.

Застойные, негативные явления, которые накапливались в стране в 70-е и 80-е годы, не могли не отразиться и на деятельности профсоюзов. В результате, вместо опоры на массы, профсоюзные организации стали обрастать бюрократическим аппаратом. Структура профсоюзов, организаций по своей природе самодеятельных, стала напоминать хозяйственное министерство с его разветвленной вертикальной структурой, приказной системой, отчетностью и единоначалием. Мощный штатный аппарат, призванный заниматься исполнительской деятельностью на основе постановлений выборных профсоюзных органов, стал сковывать инициативу широкого профсоюзного актива, первичных профсоюзных организаций.

Новый тип отношений, складывающийся в экономической, политической и социальной жизни общества в связи с началом рыночных реформ, принципиально изменил роль и место профсоюзов в этом обществе. Особое воздействие на перестройку профсоюзов оказали решения VI (сентябрь 1989 г.) пленума ВЦСПС. Они нацеливали профсоюзы на большую самостоятельность, независимость в работе, особенно во взаимоотношениях с хозяйственниками, на превращение их в подлинно демократические, самоуправляемые организации трудящихся.

На первый план стала выдвигаться защитная функция. «Центральной, первоочередной задачей профсоюзов, - отмечалось в постановлении пленума, - должна стать защита законных интересов трудящихся в области оплаты труда, коренного улучшения условий и охраны труда, в вопросах занятости, ценообразования, социальных нужд»¹.

Решения VI пленума ВЦСПС, которые носили на себе отпечаток важнейшего события того времени – прошедшей летом 1989 года крупнейшей в стране забастовки шахтеров, признали необходимость отказаться от жесткой регламентации деятельности первичных организаций, принятия по ним волевых решений; предоставить им право самостоятельно

¹ VI пленум ВЦСПС: Стенографический отчет. М.: Профиздат, 1989.

определять приоритетные направления деятельности, решать вопросы собственной структуры, определять порядок формирования выборных органов, периодичность проведения собраний и заседаний профкома.

Предшествующие пленумы ВЦСПС рекомендовали практиковать: регулярные отчеты профкомов о своей работе непосредственно на собраниях в цехах и профгруппах с ее оценкой; проведение заседаний профкомов при «открытых дверях»; проведение прямых выборов председателей профкомов, цехкомов и профгрупоргов на собраниях и конференциях (раньше они избирались на первом заседании вновь избранного коллегиального руководящего органа) с выдвижением нескольких кандидатур; расширение полномочий постоянных комиссий. Упор был сделан на живую, непосредственную связь профкомов, цехкомов с рядовыми членами профсоюзов, с их трудовыми, профессиональными, социально-бытовыми нуждами и запросами.

Принятые решения, направленные на кардинальное изменение принципов построения и деятельности профсоюзов, для своего времени имели большое значение. Они способствовали преодолению тех существенных деформаций в организационном строении профсоюзов, в принципах и нормах внутрипрофсоюзной жизни, которые сформировались и развились за время функционирования профсоюзов в рамках жестко централизованной партийно-государственной системы в качестве одного из ее звеньев.

К сожалению не все эти решения получили адекватное воплощение на практике, особенно в части демократизации профсоюзной жизни и организационных принципов построения профсоюзов. Глубокие преобразования, начатые в 80-х и 90-х годах, принесли российским профсоюзам серьезные проблемы. Отечественному профдвижению не удалось избежать процессов распада, которые затронули все общество в целом. На перехлестывающей через край стихийной демократической волне профсоюзы порой принимали решения, идущие им же во вред. Так,

полностью отказавшись от принципа демократического централизма и заменив его, в общем-то, правильными, но абстрактными (не содержащими надежного механизма реализации) демократическими декларациями, профсоюзы в значительной мере утратили свое главное достоинство – сплоченность, возможность консолидировать усилия для достижения поставленных целей. В целом профсоюзное движение России на первых порах оказалось разобщенным, не способным эффективно противостоять наступлению капитала на права трудящихся. Этим во многом объясняется снижение авторитета профсоюзов в глазах трудящихся.

Поэтому со всей остротой встала задача восстановления управляемости в отраслевых профсоюзах, укрепления организационного единства всего профсоюзного движения в целом. На выполнение этой задачи направлены решения съездов ФНПР и общероссийских профсоюзов, Генерального Совета ФНПР, других профсоюзных органов.

В Уставе Федерации Независимых Профсоюзов России, уставах отраслевых профсоюзов восстановлены нормы, укрепляющие их целостность, исполнительскую дисциплину, такие, например, как обязательность решений вышестоящих органов для нижестоящих и другие. Выработаны и приняты Единая финансовая, кадровая, информационная политика ФНПР; Основные положения устава общероссийского, межрегионального профсоюза; ряд документов по проведению отчетов и выборов в профсоюзах. В Устав ФНПР включен раздел, регламентирующий деятельность территориальных объединений организаций профсоюзов.

Вместе с тем, вопросы укрепления и расширения настоящей профсоюзной демократии, повышения активности членов профсоюзов, остались, в основном, только продекларированы. В результате в России сложилась не солидарная, а сервисная модель профсоюзов, когда защиту интересов работников осуществляют не сами работники, объединенные в профсоюзы, а выборные профсоюзные органы и аппарат специалистов. Члены профсоюзов при этом занимают пассивную позицию: «Мы вас

выбрали, платим вам взносы – вот вы нас и защищайте». Такая позиция лишает профсоюзы их основных преимуществ – массовости и солидарности. В результате профсоюзы практически лишились основного способа давления на работодателей и государство – возможности организации общероссийских коллективных протестных действий.

Выводы:

- С самого начала возникновения профсоюзов в России на их формировании и развитии сказывалось влияние существовавших в стране политических партий. В первые годы советской власти основные принципы деятельности профсоюзов были далеки от демократических, а сама деятельность в сложившихся условиях отвечала не столько нуждам и потребностям трудящихся, сколько тем задачам, которые ставили перед профсоюзами власть и правящая партия большевиков.

- Характер деятельности профсоюзов в советский период определялся специфической экономической основой социалистического строя (с общественной собственностью на средства производства, без деления на труд и капитал), и тем местом, которое они занимали в политической системе советского общества, куда входили в качестве одной из ее составных частей. Представительство и защиту интересов трудящихся профсоюзы осуществляли, решая «двуединую задачу»: они содействовали развитию производства и на этой основе добивались повышения оплаты труда, улучшения его условий, быта и всей жизни трудящихся. Деятельность профсоюзов строилась на принципах демократического централизма, соблюдаемых в той или иной степени на различных этапах истории страны.

- Новый тип отношений, складывающийся в экономической, политической и социальной жизни общества в связи с началом рыночных реформ, принципиально изменил роль и место профсоюзов в этом обществе – их основной функцией стала защита социально-трудовых прав и интересов работников. Перестройка способствовала демократизации профсоюзов,

однако нарушение баланса между централизмом и демократией привело к потере управляемости и раздробленности профсоюзного движения.

- Усилия по организационному укреплению и восстановлению управляемости в профсоюзах, с одной стороны, и недостаточное внимание к вопросам демократизации профсоюзной жизни, с другой, привели к снижению активности членов профсоюза и потере основных преимуществ профсоюзного движения – массовости и солидарности.

§ 2. Основные принципы демократии

Экскурс в историю еще раз показал, что ни авторитарные, ни тоталитарные режимы не в состоянии обеспечить естественные и неотъемлемые права человека. Это возможно только в демократической политической системе. Поэтому демократия как идеал общественного и государственного устройства является одним из самых привлекательных. Сегодня нет ни одного влиятельного политического или общественного движения, которое бы не претендовало на осуществление демократии, не использовало бы этот термин в своих целях.

При всей кажущейся простоте вопроса о сути демократии он далеко не так прост. Причин тому несколько. Во-первых, демократия — феномен, находящийся в постоянном развитии. Процесс демократизации общественной жизни длителен, многообразен и противоречив. Во-вторых, разнообразие толкований понятия "демократия" и ее принципов связано с историческими альтернативами и направлениями формирования демократии как идеи и практики.

Термин "демократия" (от гр. *demos* – народ + *cratos* – власть) переводится буквально "власть народа" или, по словам американского президента А. Линкольна, «правление народа, избранное народом и для народа»¹.

Он имеет несколько толкований:

¹ Президент Авраам Линкольн. Геттисбергское обращение, 1863 г.

1) как форма, разновидность организации государства, когда властью обладает не одно лицо, а все граждане, пользующиеся равными правами на управление государством. В этом смысле под демократией понимается тип государства и политической системы общества;

2) как форма устройства любой организации, основанной на равноправии ее членов, периодической выборности и отчетности, принятии решений в них по принципу большинства, т.е. речь идет о партийной, профсоюзной, производственной демократии;

3) как идеал общественного устройства, основанного на принципах свободы, равенства, уважения закона и прав человека, плюрализма и т.д.

Демократия — это важнейшее завоевание человечества, ибо она представляет собой выработанный и обогащенный в ходе мировой истории способ решения жизненно важных вопросов той или иной общности людей, при котором все ее члены обладают возможностью равноправно решать эти вопросы.

Несмотря на все различия в понимании и толковании демократии, существует ряд принципов (основных положений), без которых демократии в любом ее понимании быть не может. Каковы же эти принципы?

- Принцип суверенитета народа, суть которого состоит в том, что именно народу принадлежит учредительная, конституционная власть, что он выбирает своих представителей в органы управления и может периодически сменять их, а также имеет право непосредственно участвовать в разработке и принятии законов путем народных инициатив и референдумов.

- Принцип выборности представительных органов власти. Демократическим может считаться лишь то государство, та организация, в которой лица, осуществляющие власть, избираются, причем избираются на определенный, ограниченный срок.

- Принцип равноправия граждан на участие в управлении государством и обществом. Этот принцип предусматривает совокупность прав, дающих

гражданам возможность избирать, быть избранным в органы власти, участвовать в контроле за деятельностью власти имущих и т.д.

- Принцип принятия решений по большинству и подчинения меньшинства большинству при их осуществлении. Поскольку решения, приемлемого для всех, найти нельзя из-за противоречивости интересов, основой для его принятия справедливо признается воля большинства. Однако при этом меньшинство должно иметь гарантированное право на выражение собственного мнения.

- Принцип гласности или права граждан на независимую информацию.

Изложенные принципы демократии являются универсальными, применимыми как для деятельности государства, так и общественной организации. Реальное участие народа в управлении государством (а членов профсоюза – в решении всех вопросов деятельности профсоюзных организаций), реальное политическое равенство, социальная справедливость, ответственность правящей элиты перед народом (а профсоюзных лидеров – перед членами профсоюза) – именно эти критерии характеризуют содержание демократии.

Для полного понимания демократии нельзя обойти стороной и вопрос о ее механизме. Перечислим главные его составляющие для государственного устройства: а) законодательное закрепление основных экономических, социальных и политических прав человека; б) свободные, равные, прямые, тайные выборы представительных органов управления; в) политический плюрализм, т.е. наличие альтернативных идеологий как минимум двух политических партий; г) разделение властей на законодательную, исполнительную и судебную ветви при их относительной самостоятельности в рамках законодательно закрепленных полномочий; д) независимость суда.

В каких пределах и как работает этот механизм, зависит от политической деятельности субъектов, политического режима, состояния гражданского общества и политической культуры.

Применительно к общественным организациям основные составляющие механизма реализации принципов демократии, по-видимому, можно сформулировать следующим образом: а) нормативное закрепление основных прав членов организации; б) свободные, равные, прямые, тайные выборы коллегиальных руководящих органов; в) право каждого члена организации свободно высказывать и отстаивать свое мнение, вносить предложения по любому вопросу деятельности организации; г) разделение органов управления организацией на руководящие, исполнительные и контрольно-ревизионные при их относительной самостоятельности в рамках закрепленных полномочий; д) независимость контрольно-ревизионных органов.

По тому, насколько эффективно работают механизмы реализации основных принципов демократии в деятельности той или иной общественной организации, можно судить об уровне ее демократичности.

Выводы:

- Термин «демократия» имеет несколько толкований. Мы будем рассматривать демократию как форму устройства общественной организации, основанную на равноправии ее членов, периодической выборности и отчетности руководящих органов, участии членов в управлении организацией, принятии решений по принципу большинства, гласности.

- Основными составляющими механизма реализации демократических принципов деятельности общественной организации являются: нормативное закрепление прав ее членов, демократические выборы, свобода дискуссий, разделение органов управления, независимость контрольно-ревизионных органов.

Проанализируем, как основные принципы демократии реализуются в деятельности современных российских профсоюзов.

§ 3. Принципы профсоюзной демократии и механизмы их реализации

Профсоюз – это общественная организация, поэтому он является централизованным и демократическим сообществом.

Централизм и демократия не являются взаимоисключающими явлениями. Но это явления, находящиеся в постоянной борьбе друг с другом.

«Победивший централизм превращает профсоюз в абсолютную монархию. То есть в структуру, которая вся безоговорочно подчиняется решениям одного лидера, не подвергая их сомнению. Правильно или не правильно – не важно! Мнение членов профсоюза – вторично. Главное – это вождь!

Победившая демократия превращается в профсоюзный сепаратизм и безответственность. Любое решение подвергается сомнению не только на стадии принятия, но и после. Не желающие выполнять решение – не выполняют его. Никаким единством действий здесь и не пахнет»¹.

Анализ уставов общероссийских профсоюзов, входящих в ФНПР, позволяет сформулировать основные принципы деятельности профсоюзов, в которых нашли сочетание и централизм, и демократия:

1. Солидарность и единство действий членов профсоюза и профсоюзных организаций в реализации целей и задач профсоюза.
2. Добровольность вступления в профсоюз и свободный выход из него.
3. Равенство прав всех членов профсоюза.
4. Выборность всех профсоюзных органов и их подотчетность членам профсоюза.
5. Коллегиальность в принятии решений и личная ответственность за выполнение принятых постановлений и профсоюзных поручений.

¹ Шершуков А.В. Профсоюзная идеология. М.: Библиотека газеты «Солидарность», 2012.

6. Гласность в работе профсоюзных организаций и профсоюзных органов.

7. Соблюдение внутривпрофсоюзной дисциплины и подчинение меньшинства большинству.

8. Свобода мнений и дискуссий, уважение интересов каждого члена профсоюза, право меньшинства на защиту и разъяснение своей позиции на стадии обсуждения вопросов и единство действий после принятия решений.

9. Обязательность выполнения решений вышестоящих профсоюзных органов, принятых в рамках устава, для нижестоящих профсоюзных организаций, их органов и членов Профсоюза. Право вышестоящего профсоюзного органа отменять решения профсоюзных собраний (конференций) и нижестоящих выборных профсоюзных органов, принятых в нарушение Устава профсоюза и действующего законодательства.

10. Периодическая отчетность профсоюзных органов, в том числе их руководителей, перед своими организациями и вышестоящими профсоюзными органами.

О степени соответствия принципов профсоюзной демократии общим демократическим принципам свидетельствует таблица 1.

Таблица 1

**Соответствие принципов профсоюзной демократии
общим демократическим принципам**

Общие демократические принципы	Принципы профсоюзной демократии
Суверенитет народа	- Солидарность и единство действий членов профсоюза и профсоюзных организаций в реализации целей и задач профсоюза.
Выборность представительных органов власти	- Выборность всех профсоюзных органов и их подотчетность членам профсоюза. - Периодическая отчетность профсоюзных органов, в том числе их руководителей, перед своими организациями и вышестоящими профсоюзными органами.

Равноправие граждан на участие в управлении государством и обществом	- Равенство прав всех членов профсоюза. - Коллегиальность в принятии решений и личная ответственность за выполнение принятых постановлений и профсоюзных поручений.
Принятие решений по большинству и подчинение меньшинства большинству при их осуществлении	- Соблюдение внутрив профсоюзной дисциплины и подчинение меньшинства большинству. - Свобода мнений и дискуссий, уважение интересов каждого члена профсоюза, право меньшинства на защиту и разъяснение своей позиции на стадии обсуждения вопросов и единство действий после принятия решений.
Гласность	- Гласность в работе профсоюзных организаций и профсоюзных органов.

Принцип суверенитета народа (суть которого состоит в том, что именно народу принадлежит учредительная, конституционная власть, что он выбирает своих представителей в органы управления и может периодически сменять их, а также имеет право непосредственно участвовать в разработке и принятии законов путем народных инициатив и референдумов) напрямую ни в одном уставе профсоюзов не сформулирован.

Первый принцип – солидарность и единство действий членов профсоюза и профсоюзных организаций в реализации целей и задач профсоюза – является основополагающим принципом деятельности профсоюзов.

Принцип суверенитета членов профсоюза находит свое выражение в содержании других принципов (выборности профсоюзных органов, коллегиальности в принятии решений), а также в механизмах их реализации. Так, например, решения по наиболее важным вопросам, таким как создание и прекращение деятельности профсоюза и его организаций, утверждение устава профсоюза, выборы профсоюзных органов, принимаются на собраниях, конференциях, съездах членами профсоюза.

После VI пленума ВЦСПС (сентябрь 1989 г.), решения которого способствовали чрезмерному (по мнению многих) расширению

самостоятельности первичных профсоюзных организаций, в профсоюзах длительное время продолжалась дискуссия о том, кто является основой профсоюза: член профсоюза или первичная профсоюзная организация. В результате профсоюзы вернулись к своим демократическим основам и провозгласили тезис о том, что основой профсоюза является член профсоюза, а первичная профсоюзная организация – это основа организационной структуры профсоюза. Однако данный тезис так и не был закреплен в уставах профсоюзов¹. И, напротив, в уставах ряда профсоюзов среди основных принципов их деятельности сохранился пункт: «Самостоятельность профсоюзных организаций и их выборных органов в решении своих задач в пределах уставных полномочий».

Принцип выборности представительных органов власти, согласно которому демократической может считаться лишь та организация, в которой лица, осуществляющие власть, избираются, причем избираются на определенный, ограниченный срок, закреплен в уставах практически всех общероссийских профсоюзов, если не в прямой постановке, то через механизмы его реализации. И действительно, все органы профсоюза и его организаций являются выборными и избираются членами профсоюза на собрании, конференции, съезде.

Кроме того, уставами предусмотрена периодическая отчетность профсоюзных органов, в том числе их руководителей, перед своими организациями и вышестоящими профсоюзными органами, то есть подотчетность профсоюзных органов избравшим их членами профсоюзов.

Что касается механизмов реализации принципа выборности, то здесь есть определенные вопросы. Рассмотрим их на примере первичной профсоюзной организации, органами которой являются²:

- общее собрание (конференция) – высший руководящий орган;

¹ Только в Уставе Общероссийского профсоюза работников жизнеобеспечения удалось найти запись «Основу профсоюза составляют его члены» (п.1 ст.6).

² П.1-5 гл. 6 Основных положений устава общероссийского, межрегионального профсоюза, утв. VIII (внеочередным) съездом ФНПР 29.10.2013 г.

- профсоюзный комитет – постоянно действующий руководящий коллегиальный орган;
- президиум – исполнительный коллегиальный орган;
- председатель – исполнительный единоличный орган;
- контрольно-ревизионная комиссия – контрольно-ревизионный орган.

Согласно уставам профсоюзный комитет, председатель и контрольно-ревизионная комиссия первичной профсоюзной организации избираются на собраниях, конференциях¹.

В небольших профсоюзных организациях проводятся отчетно-выборные собрания, которые дают возможность каждому члену профсоюза непосредственно принять участие в голосовании. Насколько честно и независимо он может это сделать, нередко зависит от формы голосования – открытой или закрытой (тайной), которая определяется самим собранием. Понятно, что проще это сделать при тайном голосовании.

В тех организациях, где невозможно провести собрания (при большой численности членов профсоюза, сменном режиме, вахтовом методе работы, большой территориальной удаленности структурных подразделений), проводятся отчетно-выборные конференции. В этом случае в голосовании принимают участие не все члены профсоюза, а избранные ими делегаты конференции. Насколько это демократично, зависит от того, как проводились выборы делегатов (должны избираться на собраниях структурных подразделений – профсоюзных групп, цеховых организаций), и от того, чье мнение выражают делегаты: свое собственное или делегировавших их членов профсоюза. Очевидно, что при выборах делегатов члены профсоюза на собрании должны также сформировать свою позицию по всем вопросам предстоящей конференции, именно ее и должен отстаивать избранный

¹ Надо сказать, что раньше председатель профкома избирался не на собрании, а на первом заседании вновь избранного профсоюзного комитета. Отсюда выражение, закрепленное нормой Устава профессиональных союзов СССР (ст. 53) – «председатель профкома». Только в последние годы эту практику удалось изменить путем внесения соответствующих изменений в уставы профсоюзов.

делегат. К сожалению, это не всегда реализуется на практике, и возможно стоит задуматься о том, как же все-таки и в крупных организациях провести прямые выборы профсоюзных органов, в которых сможет принять участие каждый член профсоюза.

Отдельного внимания заслуживает вопрос о формировании списков кандидатов для выборов профсоюзных органов. Что касается профсоюзного комитета, то большинство уставов допускают его формирование или прямым делегированием из числа кандидатов, избранных на собраниях структурных подразделений (и в этом случае собрание, конференция фактически лишь утверждает уже сформированный состав профкома), или непосредственно на собрании, конференции. В последнем случае, как правило, список для голосования формируется заранее, действующим профкомом. Важно, насколько при этом учитываются предложения членов профсоюза и структурных подразделений профсоюзной организации.

Выборы председателя первичной профсоюзной организации, согласно рекомендациям ФНПР¹, могут проходить из числа действующего председателя и новых кандидатур – как правило, из состава резерва утвержденного вышестоящим профсоюзным органом. Очевидно, что такой порядок должен способствовать кадровому укреплению профсоюзных организаций. Вопрос в том, насколько эти кандидатуры отвечают мнению членов профсоюза, а также их праву выдвигать свою кандидатуру, избирать и быть избранным в профсоюзные органы². По-видимому, демократичность такого порядка зависит от того, как происходит оценка эффективности работы действующего председателя и как формируется резерв на его должность.

Президиум создается в крупных профсоюзных организациях для решения текущих вопросов между заседаниями профсоюзного комитета и,

¹ Примерная инструкция по проведению отчетов и выборов в профсоюзе, утв. постановлением генерального Совета ФНПР от 11.12.2013 № 10-5, п.5.2.2.

² Основные положения устава общероссийского, межрегионального профсоюза, утв. VIII (внеочередным) съездом ФНПР 29.10.2013 г. п.3 гл.IV.

как правило, избирается на первом заседании профкома из числа его членов (конференция только принимает решение о необходимости формирования президиума). Такой порядок сохранился с прежних времен, когда президиум считался органом профсоюзного комитета («президиум профкома»), и его вряд ли можно считать демократичным.

Контрольно-ревизионная комиссия избирается членами профсоюза на собрании, конференции, однако существует практика, когда кандидаты в состав комиссии подбираются заранее профсоюзным комитетом, то есть тем органом, который она обязана контролировать. В состав комиссии обычно включают одного-двух финансовых работников и (для авторитетности) – уважаемого профсоюзного активиста, лояльного к профсоюзному комитету и председателю. Понятно, что эффективность контроля со стороны такой комиссии вряд ли будет высока. Учитывая важнейшую роль, которую должны играть контрольно-ревизионные комиссии в деятельности профсоюзных организаций («контрольно-ревизионные комиссии в профсоюзе должны выполнять скорее не бухгалтерские, а контрольно-управленческие и политические функции»¹), к выборам членов комиссии следует подходить более принципиально.

Сроки полномочий профсоюзных органов определены уставами профсоюзов (как правило, это – 5 лет), но уставы не ограничивают предельный срок пребывания в должности руководителей профсоюзных организаций или максимальное количество избраний подряд на руководящую должность. Понятно, что это не способствует ротации профсоюзных кадров и сужает возможности членов профсоюзов быть избранными.

Что касается периодической отчетности профсоюзных органов перед избравшими их членами профсоюза, то здесь тоже есть вопросы. Во-первых, требование к профсоюзному комитету ежегодно информировать членов

¹ Шершуков А.В. Профсоюзная идеология. М.: Библиотека газеты «Солидарность», 2012.

профсоюза о своей деятельности соблюдается далеко не во всех профсоюзных организациях. Во-вторых, оценка работы профкома дается, чаще всего, очень формально («удовлетворительно – не удовлетворительно») и не дает возможности объективно оценить его деятельность. Ситуацию можно исправить, если использовать систему балльно-рейтинговой оценки¹, когда каждый член профсоюза дает оценку деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации по основным направлениям деятельности по пятибалльной шкале. Такая система позволяет активизировать членов профсоюзов, выявить проблемы в деятельности профсоюзных организаций, повысить ответственность руководителей профсоюзных организаций и членов выборных профсоюзных органов.

Принцип равноправия граждан на участие в управлении государством и обществом в профсоюзах реализуется через принципы равенства прав всех членов профсоюза и коллегиальности в принятии решений.

Уставами закреплены равные права членов профсоюзов:

- пользоваться помощью и поддержкой профсоюза в защите своих социально-трудовых прав и интересов;
- вносить предложения по вопросам социальной и экономической политики, программам развития организации;
- участвовать в мероприятиях, проводимых профсоюзом (первичными и территориальными организациями);
- высказывать и отстаивать свое мнение, выступать с критикой в адрес профсоюзных органов, их руководителей, любого члена профсоюза;
- выдвигать инициативы в рамках целей и задач профсоюза, вносить предложения в профсоюзные органы;
- обращаться в профсоюзные органы с вопросами, относящимися к их компетенции, и получать ответ по существу своего обращения;

¹ О критериях оценки эффективности деятельности руководителей профсоюзных организаций: Научно-методические рекомендации. – М.: ИД «АТИСО», 2013, с.54-56.

- участвовать в заседании профсоюзного органа, на котором рассматривается заявление, жалоба или предложение члена профсоюза;
- избирать и быть избранным в профсоюзные органы;
- пользоваться имуществом профсоюза в установленном законодательством порядке;
- получать от профсоюза социальную поддержку и помощь;
- получать бесплатные юридические консультации по социально-трудовым вопросам.

Проблема в том, что из всего набора предоставленных им прав члены профсоюзов в основном используют те, которые можно считать потребительскими: помощью профсоюза в защите социально-трудовых прав, социальной поддержкой, возможностью получить бесплатную юридическую консультацию, пользоваться культурными, спортивными, санаторно-курортными учреждениями профсоюзов.

Что касается участия членов профсоюзов в управлении профсоюзной организацией, профсоюзом (право вносить предложения, выдвигать инициативы, участвовать в мероприятиях и т.д.), то в этих вопросах их активность проявляется значительно реже. Задача состоит в том, чтобы создать условия для повышения и открытого проявления активности членов профсоюзов, а это возможно только при условии, что удастся постепенно изжить в сознании работников потребительское отношение к профсоюзу и сформировать у них активную гражданскую позицию.

Один из путей – это обеспечение коллегиальности в принятии решений. «Для эффективной работы любое управленческое решение должно иметь явную и недвусмысленную поддержку большинства членов профсоюза. И здесь есть сложности. Первая из них заключается в возможном отрыве интересов демократически выбранных “профсоюзных управленцев” от интересов членов профсоюза... Вторая возникает в момент, когда “профсоюзные управленцы” (или претенденты на эту роль), пытаясь получить поддержку масс, встают на путь потворства сиюминутным, иногда

даже вредным в перспективе, запросам большинства. То есть на путь популизма, угождения толпе. Обе эти тенденции разрушительны для профсоюза»¹.

Как правило, все решения профсоюзной организации, профсоюза готовятся ограниченным кругом лиц – профсоюзных руководителей и специалистов. С одной стороны, именно эти люди обладают необходимой информацией и квалификацией для подготовки решений, но с другой – нет гарантий, что принятые решения будут соответствовать интересам большинства членов профсоюза.

Так, например, председатель Межрегионального профсоюза «Рабочая ассоциация» Алексей Этманов отмечает, что на предприятиях, где действуют первичные профсоюзные организации МПРА, коллективный договор заключается только после того, как его условия будут одобрены работниками на собрании трудового коллектива. В профсоюзах, входящих в ФНПР такая практика постепенно утрачивается, поскольку в Трудовом кодексе (в отличие от действовавшего ранее Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях») данное требование отсутствует.

Для принятия решений в интересах большинства членов профсоюза необходимо:

- во-первых, обеспечить постоянный поток информации – от членов профсоюза к профсоюзному комитету: о социально-экономическом положении работников, их жизненном уровне, настроениях, готовности к коллективным действиям по защите своих прав. Каждое решение профкома должно приниматься на основе коллективного мнения членов профсоюза, каждое предложение членов профсоюза – находить ответный отклик профсоюзного комитета;

- во-вторых, построить работу так, чтобы члены профсоюза имели возможность принять участие в предварительном обсуждении принимаемых

¹ Шершуков А.В. Профсоюзная идеология. М.: Библиотека газеты «Солидарность», 2012.

решений, а их предложения учитывались при их доработке. Так, например, в Уставе Всероссийского Электропрофсоюза записано: «принятие решений профсоюзными органами по наиболее важным направлениям деятельности Профсоюза, как правило, после обсуждения проектов в структурных подразделениях Профсоюза» (п. 4.1.7).

Характерно, что в профсоюзах принцип коллегиальности в принятии решений неразрывно связан с личной ответственностью за выполнение принятых постановлений и профсоюзных поручений.

Принцип принятия решений по большинству и подчинения меньшинства большинству при их осуществлении.

Поскольку в профсоюз может вступить любой работник предприятия, независимо от занимаемой должности, политических взглядов, национальности, религиозной принадлежности и т.д., из-за противоречивости интересов трудно найти решение, приемлемое для всех членов профсоюзной организации. Поэтому основой для принятия решений справедливо признается мнение большинства.

Данный принцип реализуется через порядок принятия решений. Так, решения собрания, конференции считаются принятыми, если за них проголосовало более половины участников собрания (делегатов конференции), принимающих участие в заседании; решение профсоюзного комитета – если за него проголосовало более половины членов профсоюзного комитета, принимающих участие в заседании, при наличии кворума¹.

Но данный, казалось бы, чисто процедурный вопрос, имеет и иную сторону: как узнать, соответствует ли принятое решение интересам большинства членов профсоюза? «Ответ простой: нужно слушать людей.

¹ Основные положения устава общероссийского, межрегионального профсоюза, утв. VIII (внеочередным) съездом ФНПР 29.10.2013 г. п.11 гл. VI.

Критерий - это высказанное, услышанное и зафиксированное мнение членов профсоюза»¹.

В профсоюзах, входящих в ФНПР, есть и еще одна большая проблема, связанная с тем, что большинство уставов общероссийских профсоюзов не ограничивают права на членство в профсоюзе ни для работодателей, ни для их представителей. При этом вполне очевидно, что коренные экономические интересы таких «членов профсоюза» (извлечение максимальной прибыли), мягко говоря, не соответствуют интересам основной массы членов профсоюза (повышение заработной платы и социальных гарантий, улучшение условий труда).

Одним из признаков демократичности профсоюза является создание условий для реализации принципа свободы мнений и дискуссий, уважения интересов каждого члена профсоюза, права меньшинства на защиту и разъяснение своей позиции на стадии обсуждения вопросов. Но основной принцип профсоюза – солидарность – требует единства действий после принятия решений.

Принцип гласности заключается в постоянном информировании членов профсоюзов о работе профсоюзных организаций и профсоюзных органов.

На обеспечение гласности направлено создание Единой информационной системы профсоюзов (ЕИСП), основная цель которой – «пропаганда целей и задач профсоюзов в средствах массовой информации, обеспечение оперативной, полной и правдивой осведомленности членов профсоюзов, трудящихся России и зарубежных стран о позиции и действиях профсоюзов с целью формирования положительного общественного мнения, повышения роли и влияния профсоюзов в обществе»².

¹ Шершуков А.В. Профсоюзная идеология. М.: Библиотека газеты «Солидарность», 2012.

² Концепция информационной политики ФНПР, утв. постановлением Генерального Совета ФНПР от 18.02.2004 г. № 6-10

Российские профсоюзы обладают солидными собственными информационными ресурсами. В Единую информационную систему профсоюзов входят:

- печатные органы ФНПР: центральная профсоюзная газета «Солидарность», информационно-аналитический журнал «Профсоюзы и экономика»;
- печатные периодические издания членских организаций ФНПР;
- в региональных отделениях ВГТРК на регулярной основе выходят в эфир более 40 профсоюзных теле- и радиопрограмм;
- ежедневно, кроме воскресенья, на волнах радиостанции «Радио России» выходит в эфир программа «Профсоюзные вести»;
- в Интернете работают около 100 веб-сайтов ФНПР и ее членских организаций.

Этот относительно недорогой и весьма эффективный способ распространения и обмена информацией по мере совершенствования информационных технологий приобретает все большую значимость.

С января 2001 года успешно работает в сети Интернет официальный сайт ФНПР по адресу: www.fnpr.ru. Реальные пользователи Интернета получают здесь необходимую профсоюзную информацию для использования в работе и оперативного распространения ее в профсоюзных организациях, центральных, региональных и местных средствах массовой информации. На этом же сайте можно найти ссылки на сайты отраслевых профсоюзов и территориальных профобъединений.

90 процентов членских организаций ФНПР используют в своей работе электронную почту, что значительно упрощает обмен информацией и позволяет осуществлять ее в режиме реального времени. Дополнительные электронные почтовые адреса имеют более 70 редакций профсоюзных изданий и пресс-центров членских организаций ФНПР.

Настоящим прорывом информационной блокады стало создание интерактивного профсоюзного телевидения на сайте <http://profsouztv.ru/> (<http://fnpr.ru/tv.html>).

Однако профсоюзные СМИ не всегда бывают востребованы и не доходят до конкретного члена профсоюза, а профсоюзной информацией, как правило, интересуются в основном профсоюзные работники и активисты. Например, при количестве первичных организаций профсоюзов, входящих в ФНПР около 180 тысяч, общий тираж центральной профсоюзной газеты «Солидарность» составляет чуть более 30,5 тысяч экземпляров. Так что газету получают не только не каждый член профсоюза, но и не каждая первичная профсоюзная организация. Поэтому на VII съезде ФНПР была поставлена задача – качественно увеличить целевую подписку на газету «Солидарность», исходя из пропорции: один экземпляр – на сто членов профсоюзов¹.

Выводы:

- Профсоюз является общественной организацией, управление которой основано на балансе централизма и демократии. Основные принципы деятельности, отражающие этот баланс, закреплены в уставах профсоюзов.

- Основополагающим принципом деятельности профсоюза являются солидарность и единство действий членов профсоюза и профсоюзных организаций в реализации его целей и задач.

- К основным принципам профсоюзной демократии можно отнести:

- добровольность вступления в профсоюз и свободный выход из него;

- выборность всех профсоюзных органов и их подотчетность членам профсоюза;

- равенство прав всех членов профсоюза;

¹ Постановления VII съезда Федерации Независимых Профсоюзов России, стр.30. М., 2011.

- коллегиальность в принятии решений;
- подчинение меньшинства большинству;
- свободу мнений и дискуссий, уважение интересов каждого члена профсоюза, право меньшинства на защиту и разъяснение своей позиции;
- гласность в работе профсоюзных организаций и профсоюзных органов.

• При реализации принципов профсоюзной демократии в деятельности профсоюзов возникает ряд проблем, среди которых можно выделить следующие:

- ограничение возможностей членов профсоюза участвовать в формировании списков кандидатов и проведении прямых выборов органов управления профсоюзной организацией;
- нарушение демократических принципов при формировании коллегиального исполнительного и контрольно-ревизионного органов организации;
- отсутствие предельных сроков пребывания в должности руководителей профсоюзных организаций;
- нарушение сроков периодической отчетности профсоюзных органов; формальная оценка их деятельности членами профсоюза;
- низкая активность членов профсоюза в использовании своих прав на участие в управлении профсоюзной организацией, профсоюзом, отсутствие для этого необходимых условий;
- нарушение принципа коллегиальности, принятие решений без учета мнения членов профсоюза;
- ограничение возможностей для реализации принципа свободы мнений и дискуссий, права меньшинства на защиту и разъяснение своей позиции;
- недостаточное информирование членов профсоюза о работе профсоюзных организаций и профсоюзных органов.

Глава 2. Демократизация профсоюзной жизни и вовлечение членов профсоюза в работу профсоюзной организации

§ 1. Демократическая профсоюзная организация. Основные критерии.

В предыдущей главе мы сформулировали основные принципы профсоюзной демократии и проанализировали, в какой степени они отражаются в уставах общероссийских профсоюзов и реализуются в практической деятельности профсоюзных организаций. VIII съезд ФНПР закрепил демократические принципы деятельности профсоюзов в «*Основных положениях устава общероссийского, межрегионального профсоюза*»¹, обязательных для профсоюзов, входящих в ФНПР.

Однако ясно, что демократии невозможно добиться, просто приняв перечень определенных норм. Многие профсоюзы пользуются уставами, которые выглядят вполне демократическими, но членам профсоюза не требуется много времени, чтобы понять: реальной власти у них очень мало.

Попробуем сформулировать *основные критерии демократической профсоюзной организации*²:

- Члены профсоюзной организации обращаются к своему профсоюзу как источнику силы, когда им приходится иметь дело с работодателем, обществом, другими профсоюзами, политиками.

- Члены организации сами решают, каким образом профсоюзу действовать в подобных случаях.

- Стоящие перед профсоюзом проблемы и варианты действий обсуждаются открыто:

- существуют механизмы, для того чтобы проблемы стали достоянием гласности;

¹ Постановления VIII съезда Федерации Независимых Профсоюзов России, М., 2014.

² М. Паркер, М. Грюлле. Демократия – это власть. Перестройка профсоюзов снизу вверх, стр.55. М.: Библиотека газеты «Солидарность», 2007.

- решения принимаются открыто - на заседаниях профорганов, на собраниях членов профсоюза и т.д.;

- выражение точек зрения, не совпадающих с мнением большинства, а также деятельность в поддержку таких точек зрения приветствуются, а не наказываются.

• Существует сильная связь между лидерами и теми, кто за ними следует:

- лидеры действуют в интересах большинства;

- члены профсоюза сами без труда организуются и не ждут приказов;

- члены профсоюза легко становятся активистами и руководителями;

- лидеры поощряют участие и помогают развиваться новым лидерам, существует много источников лидерства;

- члены профсоюза доверяют лидерам, а лидеры доверяют членам профсоюза.

Иными словами, демократическая профсоюзная организация - это власть членов профсоюза, их участие и определенные отношения между лидерами и рядовыми членами.

В первую очередь следует разобраться, как соблюсти эти критерии на предприятии, в первичной профсоюзной организации: как принять коллективный договор, отвечающий интересам работников; как защитить права членов профсоюзов на рабочих местах; как провести демократические выборы и т.д. Если первичная организация будет действовать демократично, то это адекватно отразится и на других уровнях профсоюзной структуры.

В повседневной деятельности власть членов профсоюза реализуется через определенные механизмы или демократические процедуры. «Речь идет о простой, в сущности, вещи – о демократической процедуре в сочетании с реализуемыми на практике идеологическими установками»¹. Однако,

¹ Шершуков А.В. Профсоюзная идеология. М.: Библиотека газеты «Солидарность», 2012.

выдвижение требований, голосование и другие процедуры имеют ценность только в том случае, когда они позволяют добиться такой власти.

Говоря о демократии, мы имеем в виду нечто большее, чем, к примеру, справедливые выборы, мы имеем в виду управление профсоюзом, которое осуществляется его членами.

Профсоюзная демократия на уровне производства означает, что профсоюзная работа - это часть того, чем люди занимаются каждый день на рабочих местах. В нашем "обществе индивидуалистов" этому надо учить, но это означает, что члены профсоюза проявляют солидарности, когда ощущают в этом необходимость:

- если член профсоюза видит злоупотребления со стороны администрации по отношению к другим работникам, он заявляет ее представителю, что профсоюз не потерпит такого отношения;

- если член профсоюза встречается с работником, который еще не вступил в профсоюз, он убеждает его, что это следует сделать.

Таким образом, в демократической организации солидарность - совершенно нормальная и естественная вещь, членам профсоюза незачем оправдывать свои действия, являющиеся проявлением солидарности. Они не ждут, когда представитель профсоюза придет и решит их проблемы. Они берут на себя инициативу, будь то в разрешении трудового конфликта, в решении какой-то проблемы, которая не подпадает под действие колдоговора, либо в организации действий в ответ на какую-то новую программу администрации, ущемляющую права рабочих.

Лидеры и активисты могут помочь становлению демократии на рабочих местах, используя различные методы организаторской работы.

§ 2. Мотивация профчленства и профсоюзной активности

В последние несколько лет многие профсоюзные активисты начали говорить о том, что на смену "модели обслуживания" в профсоюзном

движении должна прийти "организаторская модель", которая подразумевает активное участие людей в деятельности своего профсоюза.

Приведем в качестве примера выдержку из статьи председателя Федерации профсоюзов Свердловской области А.Л. Ветлужских, опубликованной в газете «Солидарность»¹:

«Другой, более стратегический вопрос - профсоюзное строительство на уровне первичек. Немало уже сказано о том, что здесь многое делается не так: опора не на осознанное профчленство, а на инерционное; перераспределение взносов на матпомощь и т.п. вместо расходов на профсоюзную деятельность; выдерживание на "сухом финансовом пайке" вышестоящих профструктур; сохранение сильной зависимости от работодателя.

Почему эти проблемы не решаются в действующих первичках, объяснить несложно. Во-первых, упомянутая боязнь сломать имеющийся базис для существования структуры. Оправданность таких опасений укрепляется воспоминаниями об итогах реформирования СССР. Во-вторых, отсутствие зримых целей и технологий их достижения, ради чего первичное звено видело бы смысл менять сложившийся за десятилетия уклад. Об этом факторе мы еще поговорим.

Но вот для чего во вновь создаваемые первички переносится все то, что уже признано препятствием развитию профдвижения? На этот вопрос ответить гораздо сложнее. Ведь в этой ситуации нет угрозы потерять существующую профсоюзную базу. Более того, в отсутствии примеров того, что профсоюз может быть иным, а не кассой взаимопомощи, вероятней всего, и попытки модернизации действующих профорганизаций останутся на уровне благих пожеланий. Это, в принципе, понятно всем, но на практике, тем не менее, каждая попытка создания нового профсоюза на предприятии начинается с похода профлидера к директору.

Возможно, решение создавать все новые первички исключительно на модернизированной основе кажется слишком радикальным. Пусть так! Давайте внедрять новые технологии создания пока не повсеместно, а там, где это представляется более перспективным. Прежде всего там, где работодатель не оставляет иного пути, как идти к работникам и мотивировать их вступить в профсоюз. Но пусть эта часть новых первичек

¹ Ветлужских А.Л., Деркач В.Ю. Приделать ноги толковым решениям. Стратегия и тактика модернизации профсоюзов. М.: «Солидарность», №30-2007.

будет у нас максимально ограждена от того, что очевидно тормозит развитие давно действующих профорганизаций.

Таким тормозом развития является, прежде всего, отношение членов профсоюза к своей организации, как к некой обслуживающей их фирме. Зачастую сама профсоюзная среда генерирует и поддерживает в людях такое отношение к профсоюзу, не выстраивая ответственности члена профсоюза перед коллегами и организацией. Этот подход не должен переноситься на создание новых первичек, изначально опирающихся на мобилизацию членов профсоюза для решения общих задач и способных к оказанию давления на работодателя. Пусть даже такие первички будут иметь меньший охват членством, но зато более качественным, осознанным, что позволит на равных говорить с работодателем».

Таким образом, предлагается создавать новые профсоюзные организации, особенно на тех предприятиях, где работодатель занимает откровенно антипрофсоюзную позицию, на иных принципах, отличных от традиционных российских методов мотивации профсоюзного членства.

В российских профсоюзах, входящих в ФНПР, ежегодно создается около 3,5 тысяч новых первичных профсоюзных организаций. В большинстве случаев инициаторами их создания являются комитеты территориальных организаций профсоюзов¹. Как это обычно происходит?

Обком профсоюза собирает информацию о предприятиях соответствующей отраслевой принадлежности, находящихся на подконтрольной ему территории, выясняет, где нет профсоюзных организаций².

Представитель обкома проводит переговоры с руководителем предприятия по вопросу создания профсоюзной организации и выясняет его

¹ Комитеты территориальных (республиканских, краевых, областных, районных, городских и иных) организаций общероссийских профсоюзов в дальнейшем (для краткости) мы будем называть обкомами профсоюзов.

² Общероссийские, межрегиональные профсоюзы не создают первичных профсоюзных организаций на предприятиях и в организациях, где уже действует первичная профсоюзная организация другого профсоюза, являющегося членской организацией ФНПР, без предварительного взаимного согласования. (Рекомендации по регулированию взаимоотношений членских организаций ФНПР в вопросах профобслуживания, утв. постановлением Генерального Совета ФНПР от 12.02.2003 № 4-2)

позицию. Если в отраслевом или региональном соглашении записано обязательство работодателей не препятствовать или содействовать созданию профсоюзных организаций, это является дополнительным аргументом на переговорах.

Если работодатель не препятствует созданию профсоюзной организации, представитель обкома встречается с работниками, рассказывает им о преимуществах членства в профсоюзе, собирает заявления о приеме в профсоюз, подбирает кандидатуры в состав профсоюзного актива, содействует в подготовке и проведении учредительного собрания.

На собрании принимается решение о создании первичной профсоюзной организации и приеме в члены профсоюза участников собрания, подавших заявления. Избираются председатель первичной профсоюзной организации, профсоюзный комитет и контрольно-ревизионная комиссия. Решается вопрос о необходимости регистрации первичной профсоюзной организации в качестве юридического лица и о порядке уплаты профсоюзных взносов.

Работодателю направляется уведомительное письмо, копия протокола учредительного собрания и копия решения обкома профсоюза о создании первичной профсоюзной организации и включении ее в реестр профсоюза. С этого момента работодатель обязан учитывать наличие профсоюзной организации на предприятии при решении всех вопросов, затрагивающих интересы работников, в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Вполне очевидно, что данная методика создания профсоюзных организаций основана, скорее, на потребительской, чем на солидарной мотивации, и не способствует активности членов профсоюза.

Профсоюз должен быть заинтересован в том, чтобы вовлечь как можно больше работников в члены профсоюза – от этого зависит его сила и влияние на работодателей. Но не в меньшей степени сила профсоюза зависит от активности его членов, их готовности самим решать проблемы, возникающие на производстве. Современные организационные технологии направлены не

только на увеличение численности членов профсоюзов, но и на повышение активности их участия в жизни профсоюзных организаций¹.

Большинство работников чувствуют себя не способными самостоятельно решить проблемы, с которыми они сталкиваются на производстве. Более того, у них действительно мало реальных возможностей их решить. Следовательно, казалось бы, собственный интерес работника требует, чтобы он просто смирился с несправедливостями, с которыми сталкивается на работе. Ведь в противном случае он может потерять даже то, что у него сейчас есть – саму работу.

Организаторская работа профсоюза заключается в том, чтобы помочь работникам увидеть, что их проблемы – это проблемы и многих других работников, и что их собственный интерес, а именно решение этих проблем, фактически является общим интересом. То есть, собственный интерес каждого работника – вступить в профсоюз и помочь его строить, а также твердо выступать в защиту трудовых прав и интересов – своих и товарищей по работе. Таким образом, у работников появляется определенная и конкретная мотивация профсоюзного членства², превышающая риск возможных потерь.

Эта мотивация не является чем-то абстрактным, а носит вполне практический характер. Она, во-первых, заключается в реальном решении проблем работников, а во-вторых, в возможности решения этих проблем самостоятельно, что является основой идеологии профсоюза. Для большинства работников сильный, активный профсоюз является единственной возможностью решения их производственных проблем (зарплата, условия труда, социальные гарантии, справедливое отношение к

¹ В международном профсоюзном движении система работы по вовлечению людей в профсоюз и активизации его членов называется «органайзингом», в данной работе используется термин «организаторская работа»

² Мотивация профсоюзного членства – это совокупность внешних и внутренних движущих сил, побуждающих людей вступать в профессиональный союз и находиться в его рядах.

работникам и др.). Поэтому суть организаторской работы состоит не в том, чтобы убеждать работников в необходимости вступления в профсоюз, а в том, чтобы помочь им самим убедиться в возможности самостоятельно решать беспокоящие их проблемы.

Данная методика применима не только при создании первичной профсоюзной организации, но и при необходимости увеличения профсоюзного членства в уже существующих организациях.

«Найдите в подразделении с низким членством проблему и начинайте ее решать, объяснив как членам профсоюза, так и тем, кто в него не входит, важность их участия, - говорится в руководстве по профсоюзному органайзингу американского профсоюза работников связи CWA. – Такая деятельность обычно помогает профсоюзу увеличить свое членство, особенно, когда она успешна»¹.

В Приложении 1 кратко излагается технология работы по созданию профсоюзной организации на организаторских принципах, увеличению численности и активизации ее членов.

Успех организационной кампании заключается в том, чтобы работа проводилась самими работниками. Важно, чтобы работники осознавали, что они сами и есть профсоюз. Когда членов профсоюза спрашивают, где находится профсоюз, они, вместо того, чтобы указать в направлении председателя или профкома, говорят и, что более важно, сами верят, что профсоюз – это ОНИ. Участвуя в проведении профсоюзной кампании и решая конкретные проблемы, работники приходят к более глубокому пониманию того, что реально могут сделать профсоюзы. Они яснее понимают значение профсоюза, и почему членство в профсоюзе и участие в его жизни и работе – это не только выгода, но и ответственность.

¹ Элизабет Владек. Руководство по профсоюзному органайзингу: как создать и укрепить профсоюз. М. 2007

**Создание профсоюзной организации традиционным методом
и на принципах органайзинга**

Создание профсоюзной организации традиционным методом	Создание профсоюзной организации на принципах органайзинга
Цели – создание профсоюзной организации, увеличение численности членов профсоюза.	Цели – создание профсоюзной организации, увеличение численности и повышение активности членов профсоюза.
Первичная профсоюзная организация создается по инициативе обкома профсоюза.	Первичная профсоюзная организация создается по инициативе работников (или обкома профсоюза).
Первичная профсоюзная организация создается по согласованию с работодателем.	Первичная профсоюзная организация может создаваться в условиях противодействия работодателя.
Организаторская работа проводится силами инструкторов обкома профсоюза с привлечением работников.	Организаторская работа проводится организационным комитетом, состоящим из работников, обком оказывает методическую помощь и солидарную поддержку. В процессе работы комитета формируется профсоюзный актив.
Мотивация профсоюзного членства построена на основе преимуществ, которые предоставляет профсоюз работникам.	Мотивация профсоюзного членства построена на решении проблем работников путем совместных действий.
Разъяснение преимуществ профсоюзного членства возможно на собраниях или путем распространения агитационных материалов.	В основе проведения организационной кампании лежит постоянное индивидуальное общение с работниками.
Членство работников, вступивших в профсоюз, основано на потребительском типе мотивации.	Членство работников, вступивших в профсоюз, основано на солидарном типе мотивации.
Традиционный метод не стимулирует повышение активности членов профсоюза.	Метод органайзинга стимулирует активность членов профсоюза.

Самым важным условием успешного проведения организационной кампании является постоянное индивидуальное общение с работниками. Есть такое высказывание: «Если вы не говорите с работниками, вы не можете их вовлечь в профсоюзную деятельность».

Цели индивидуального общения с работником:

1. Установить контакт – доверительные отношения с работником.
2. Узнать проблемы, с которыми он сталкивается.
3. Показать работнику, что он один не решит проблемы.

4. Научить анализировать источник своих проблем: показать ему, что профсоюз – это единственный способ решить проблемы.

5. Информировать о профсоюзе.

6. Агитировать предпринимать конкретные действия.

7. Готовить к ответным мерам работодателя.

Не следует надеяться, что организационная кампания профсоюза пройдет легко и успешно. К сожалению, не все работодатели готовы признавать права работников на членство в профсоюзе и защиту своих интересов. Часто работодатель старается помешать созданию и укреплению профсоюзной организации на своем предприятии. Чтобы успешно сопротивляться противодействию работодателя, работникам нужны, прежде всего, стойкость и сплоченность. А еще важно представлять себе заранее, чего ждать от работодателя, и соответственно к этому готовиться.

Профсоюзами накоплен большой опыт *борьбы с противодействием работодателей*, примером может служить памятка для профсоюзных активистов, разработанная глобальной профсоюзной федерацией IUF¹. Помните:

- Администрация не имеет права вмешиваться в профсоюзную деятельность.
- Фиксируйте все нарушения ваших прав в письменной форме.
- Не позволяйте разделять людей!
- Не верьте слухам, распространяемым администрацией!
- Не давайте своих коллег в обиду!
- Не подписывайте документов против себя!
- Мобилизуйте солидарность вне предприятия!
- Информировать общественность о нарушениях.
- Не ведите личные войны.

¹ IUF – Международный союз работников пищевой и табачной промышленности, сельского хозяйства, гостиничного и ресторанного обслуживания, общественного питания и смежных отраслей.

- Не поддавайтесь на провокации.
- Не прекращайте решать ваши задачи.

Важной частью повседневной работы профсоюзной организации является поддержание высокого уровня профсоюзного членства, создания атмосферы гордости профсоюзом и доверия к нему. Когда каждый работник является активным членом профсоюза, это делает профсоюзную организацию сильнее и эффективнее, тем самым повышая ее способность отстаивать выгодный для работников коллективный договор.

Выводы:

- На смену "модели обслуживания" в профсоюзном движении должна прийти "организаторская модель", которая подразумевает активное участие людей в создании и деятельности своего профсоюза.
- Чтобы изменить ситуацию предлагается создавать новые профсоюзные организации, особенно на тех предприятиях, где работодатель занимает откровенно антипрофсоюзную позицию, на принципах органайзинга, отличных от традиционных российских методов мотивации профсоюзного членства.
- Увеличение численности и повышение активности членов профсоюза повышает способность профсоюзной организации отстаивать выгодный для работников коллективный договор.

§ 3. Заключение коллективного договора

«Профсоюзная демократия должна начинаться с ответа на вопрос, зачем рабочим нужно быть в профсоюзе: это единственный эффективный способ для заключения коллективного договора и решения повседневных вопросов с работодателем. Отношение членов профсоюза к этим двум видам деятельности коренным образом определяет их отношение к профсоюзу. Если члены профсоюза считают, что от них не зависит ни то, что они получают в результате заключения колдоговора, ни то, какими правами они будут обладать на производстве или как будут решаться трудовые споры, у них

мало оснований заботиться о том, как проводятся выборы и сколько людей приходит на профсоюзные собрания»¹.

Интерес к профсоюзу и участие в его работе во время переговоров по заключению коллективного договора выше, чем в любое другое время. То, как принимаются решения по колдоговору, во многом определяет степень демократичности профсоюзной организации.

Рассмотрим некоторые вопросы, связанные с демократией, которые должны решаться в ходе переговоров по заключению коллективного договора.

В условиях рыночной экономики регулирование социально-трудовых отношений перемещается из центра в организации. Трудовой кодекс, другие нормативно-правовые акты Российской Федерации сегодня устанавливают только минимальный уровень прав и гарантий работников, таких как: минимальная заработная плата, минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска, минимальные социальные стандарты в области социального страхования, здравоохранении, образования и др. Их повышение осуществляется преимущественно путем заключения коллективных договоров и соглашений в рамках системы социального партнерства.

Анализ практики заключения коллективных договоров и соглашений, накопленный профсоюзами, позволяет выработать единые подходы к срокам, требованиям и методам коллективных переговоров, согласованным действиям всех уровней профсоюзной структуры.

Федерацией Независимых Профсоюзов России разработана система проведения *Единой переговорной кампании*², основной смысл которой заключается в реализации трех составляющих: единые сроки, единые требования, единые действия.

¹ М. Паркер, М. Грюлле. Демократия – это власть. Перестройка профсоюзов снизу вверх, стр.105. М.: Библиотека газеты «Солидарность», 2007.

² Введена постановлением Исполнительного комитета ФНПР от 28.08.2003 №4-3 «Об организации и проведении Единой переговорной кампании».

Договоренности, достигнутые на более высоком уровне социального партнерства (в Генеральном, отраслевом, региональном и территориальном соглашениях), являются отправной точкой для разработки содержания коллективного договора на предприятии.

Трудовой кодекс РФ (ст. 40) дает следующее определение **коллективного договора** – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей.

В ситуации, существующей на рынке труда, большинство работников не могут в одиночку получить те условия труда, которые может добиться профсоюз в результате коллективных переговоров. Коллективный договор – главный инструмент реализации защитной функции профсоюза на предприятии, показатель эффективности работы профсоюзного комитета, активности и организованности членов профсоюза.

Сторонами коллективного договора являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей. Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляет первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками¹.

Первичная профсоюзная организация, прежде всего, представляет работников, являющихся членами профсоюза. Работники – не члены профсоюза также могут уполномочить профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией. Это можно сделать путем обращения

¹ Статья 29 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ).

в профсоюзный комитет с соответствующим заявлением или на общем собрании (конференции). При этом работники получают гарантию защиты своих индивидуальных трудовых интересов, а взамен перечисляют в профком «взносы солидарности».

Если первичная профсоюзная организация объединяет более половины работников организации, она обладает исключительным правом на представительство интересов работников при заключении коллективного договора; если – менее, то на общем собрании (конференции) работники должны принять решение о том, что их интересы представляет первичная профсоюзная организация. Вот почему профсоюзному комитету так важно увеличивать профсоюзное членство, а при необходимости – проявить инициативу и организовать проведение собрания для получения полномочий по представительству интересов работников, иначе работодатель может эту инициативу перехватить, создать «иной представительный орган» и именно с ним подписать коллективный договор¹. Можно ожидать, что такой колдоговор скорее будет защищать интересы работодателя, чем работников.

После заключения коллективного договора его действие распространяется на всех работников, независимо от их членства в профсоюзе².

Инициатором переговоров по заключению коллективного договора вправе выступить любая из сторон, но больше всего в этом заинтересованы, конечно, работники. Поэтому профсоюзный комитет должен принять решение о начале коллективных переговоров и направить уведомление работодателю. Работодатель обязан вступить в переговоры в течение 7 дней со дня получения уведомления³.

На предприятии создается **комиссия для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора** из равного

¹ Вопрос об иных представителях работников регламентируется статьёй 31 ТК РФ.

² Статья 43 ТК РФ.

³ Статья 36 ТК РФ.

количества представителей сторон. Создание комиссии лучше всего оформлять совместным решением, утверждаемым руководителем предприятия (организации) и постановлением профкома.

Конечно, в комиссию по переговорам должны входить наиболее опытные профсоюзные работники, но в дополнение к ним в комиссию следует обязательно включать и рядовых членов организации. Это обеспечит дополнительный взгляд на решаемые проблемы, взгляд со стороны тех, кто будет реально работать на определяемых новым колдоговором условиях. Привлечение рядовых членов профсоюза позволяет укрепить отношения между коллективом и участниками переговоров: коллектив ощущает, что он представлен кем-то из своих.

Для успешного прохождения переговоров разрабатывается **порядок ведения переговоров и заключения коллективного договора**, определяющий:

- количество полномочных представителей в комиссии по переговорам от каждой из сторон;
- возможность и условия приглашения экспертов;
- график проведения переговорного процесса – периодичность заседаний, сроки начала и окончания переговоров;
- место проведения переговоров;
- порядок обсуждения проекта коллективного договора;
- порядок принятия решений (голосования);
- порядок подписания коллективного договора.

Основные этапы работы по подготовке и заключению коллективного договора представлены на рис. 1.

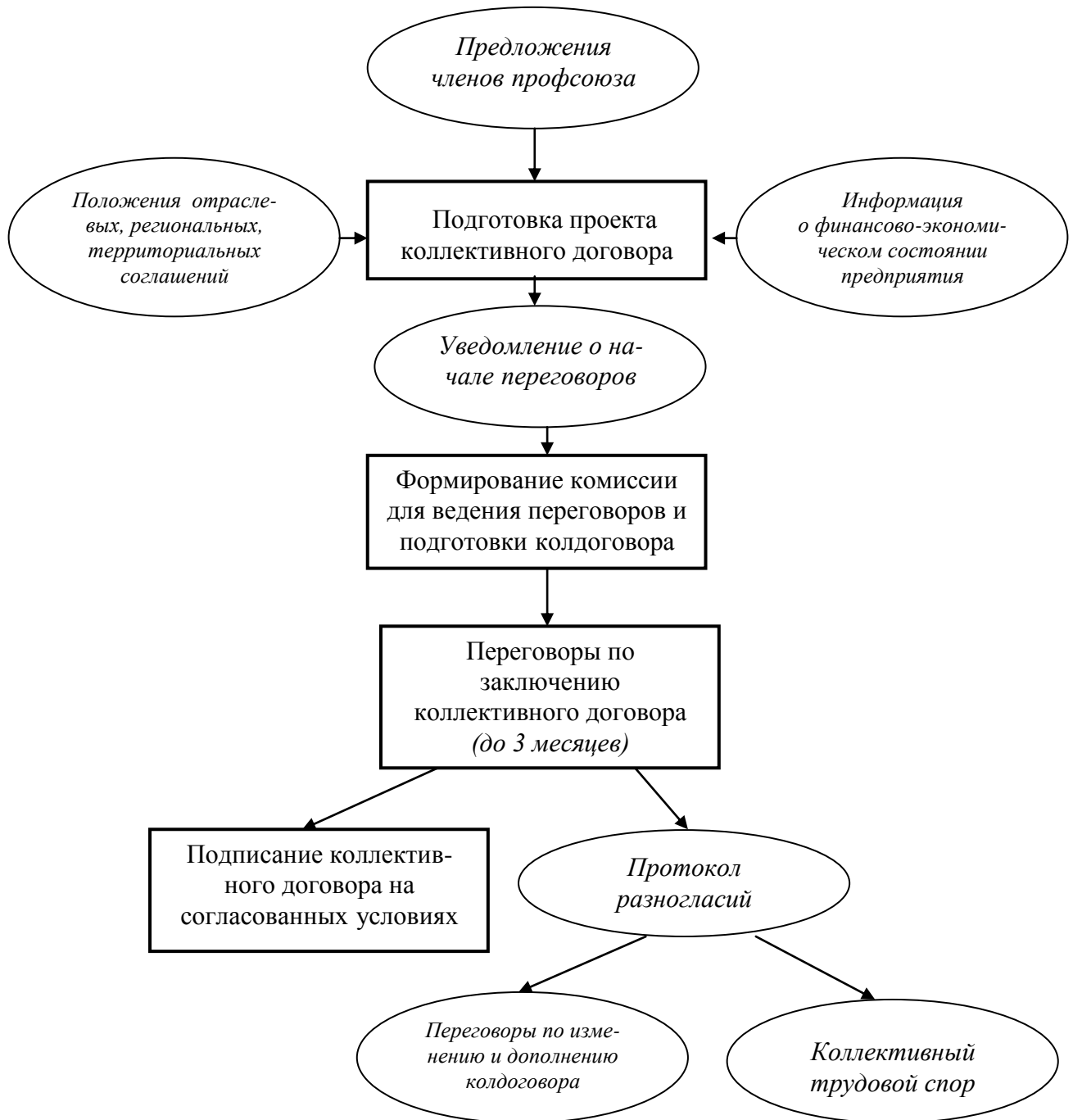


Рис.1. Основные этапы работы по подготовке и заключению коллективного договора.

Вступлению в переговоры предшествует большая работа по **формированию требований**, которые, по мнению профсоюзной организации, должны составить основу коллективного договора. Успех переговоров во многом определяется обоснованностью выдвинутых требований и умением их отстаивать.

Профсоюзному комитету очень важно самому, заранее подготовить **проект коллективного договора:**

во-первых, профком лучше знает нужды и пожелания работников, их проблемы, которые необходимо решать с помощью коллективного договора;

во-вторых, профком не просто пользуется, но даже обязан учесть в коллективном договоре положения, включенные в соглашения, заключенные вышестоящими профсоюзными органами (отраслевые, региональные, территориальные);

и, в-третьих, ведение коллективных переговоров ограничено по времени сроком в три месяца¹. После этого стороны обязаны заключить договор на согласованных условиях. Если хорошего проекта коллективного договора не подготовить заранее, то в отведенное время можно не успеть добиться включения в него многих важных и необходимых для работников положений.

В коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя по следующим вопросам²:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;

¹ Статья 40 ТК РФ.

² Статья 41 ТК РФ.

- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- частичная или полная оплата питания работников;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
- другие вопросы, определенные сторонами.

Кроме того в коллективный договор включаются положения, если в законах содержится предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре¹.

Некоторые общероссийские профсоюзы разрабатывают типовой макет коллективного договора, учитывающий все требования законодательства и положения отраслевого соглашения. Однако в конкретном коллективном договоре, с учетом финансово-экономического состояния предприятия, могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами и соглашениями². Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников, считаются недействительными и применению не подлежат.

Для *подготовки проекта коллективного договора* профсоюзная организация должна владеть всей необходимой информацией:

¹ Прямое предписание содержат 22 статьи Трудового кодекса: 52, 53, 103, 111, 113, 119, 135, 136, 168, 173, 174, 175, 180, 189, 190, 191, 196, 236, 272, 287, 374, 377. Еще 31 статья ТК РФ содержит рекомендации по включению в коллективный договор тех или иных положений: 8, 41, 82, 96, 100, 101, 116, 121, 128, 130, 131, 134, 139, 143, 144, 147, 149, 152, 153, 154, 158, 159, 178, 179, 234, 263, 292, 301, 313, 323, 414.

² Статья 41 ТК РФ.

- провести анализ соглашений более высокого порядка (отраслевого, регионального, территориального) и определить наиболее выгодные для работников положения, которые взять за основу в дальнейших переговорах¹;

- запросить информацию, необходимую для формирования требований и ведения переговоров, у социальных партнеров. В соответствии с Трудовым кодексом² такая информация должна быть представлена в течение двух недель со дня получения соответствующего запроса;

- заблаговременно провести опрос работников предприятия и собрать предложения к проекту коллективного договора. Выработка предложений должна стать коллективным делом.

В большинстве профсоюзов членам организации предлагается вносить *предложения по колдоговору*. Однако очень часто люди вполне справедливо полагают, что от их мнения вряд ли что-то зависит, и лидеры все равно сделают так, как считают нужным.

Процесс формирования требований и определения приоритетов должен включать в себя обмен мнениями между членами профсоюза. Людям следует предложить высказать свои идеи. Это можно сделать в виде опроса. Другие части этого процесса - это выпуск информационных бюллетеней и листовок, в которых объясняется значение тех или иных вопросов, а также обсуждение различных вопросов на собраниях и во время обеденного перерыва. Важно, чтобы члены профсоюза узнали мнение друг друга о целях колдоговора, а профсоюзные руководители прислушались к ним и должным образом отреагировали.

Нельзя требовать сразу всего в ходе одной кампании по заключению колдоговора. Следует сконцентрировать внимание на нескольких вопросах, которые (и это ясно обеим сторонам переговорного процесса) должны быть решены, чтобы прийти к соглашению в целом. Если профсоюз приступает к

¹ В тех случаях, когда в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работников (статья 48 ТК РФ).

² Статья 37 ТК РФ.

переговорам с общим перечнем вопросов, не определив два-три главных и приоритетных, это значит, что кампания среди членов профсоюза не проводилась, а сами лидеры не имеют четкого представления о том, чего они желают достичь. Может возникнуть соблазн включить все предложенные требования, чтобы больше членов профсоюза ощутили себя причастными к кампании. Однако если этих вопросов будет слишком много, не удастся сосредоточить внимание на главных из них.

Для того чтобы отстаивать свои требования на переговорах по заключению коллективного договора, профсоюзному комитету необходимо выработать *стратегию и тактику проведения переговоров*¹. Наиболее желателен такой стиль ведения переговоров, при котором, наряду с решительностью и настойчивостью в достижении своих целей, профсоюзная сторона проявит готовность к сотрудничеству при поиске решений, приемлемых для обеих сторон. Не менее важным является сплоченность и дисциплина самой профсоюзной стороны.

Нужна четкая аргументация выдвигаемых требований. После выдвижения требований представителям профсоюзной команды необходимо разработать веские аргументы в их поддержку, а также промоделировать контраргументы представителей работодателя и попытаться их опровергнуть.

Вряд ли стоит рассчитывать, что все требования работников войдут в коллективный договор, поэтому профсоюзному комитету целесообразно перед началом переговоров определиться по максимальным и минимальным границам выдвигаемых требований. Переговорные границы должны быть скрупулёзно просчитаны. Максимальные не должны напугать представителей работодателя (тогда они скажут "нет"). Минимальные должны всё-таки удовлетворить работников (иначе они выразят недоверие своим представителям).

¹ Более подробно о проведении переговоров см. Исаева В.Н. Искусство переговоров профсоюзов с работодателями. - М., Научный центр профсоюзов, 2007.

Перед началом переговоров профсоюзным представителям также желательно проанализировать выдвигаемые требования по трем категориям:

- за принятие которых надо бороться до конца;
- по которым можно пойти на компромисс;
- в данный момент не первостепенные, но могут быть использованы в качестве «разменной монеты» за столом переговоров.

При проведении переговоров по заключению коллективного договора представители работодателя имеют существенные преимущества: они обладают гораздо более полной информацией о финансовом состоянии предприятия, могут привлекать самых квалифицированных специалистов, использовать различные формы давления на представителей работников.

Поэтому профсоюзная сторона должна стремиться к тому, чтобы сделать коллективные переговоры *максимально открытыми*. Широкое обсуждение проекта коллективного договора, информирование работников о ходе переговоров способствует заинтересованному отношению членов профсоюза к коллективному договору, росту авторитета профсоюзных представителей и усилению поддержки, оказываемой им работниками.

«Члены профсоюза имеют такое же право получать регулярную информацию о ходе переговоров, проводить регулярные консультации и влиять на принятие важных решений, как и высшие представители администрации»¹.

Вместе с тем не следует забывать, что коллективный договор - это не плод труда умных переговорщиков (хотя плохие переговорщики могут привести к большим потерям), а прежде всего – результат организованности и решительности членов профсоюза. Желание и готовность членов профсоюза действовать – вплоть до забастовки – во имя того, во что они верят, обеспечивают то давление, с помощью которого можно получить хороший колдоговор.

¹ М. Паркер, М. Грюлле. Демократия – это власть. Перестройка профсоюзов снизу вверх, стр.107. М.: Библиотека газеты «Солидарность», 2007.

Через три месяца после начала коллективных переговоров стороны обязаны заключить коллективный договор. Важнейшее значение имеет вопрос о том, кто принимает решение о заключении колдоговора.

«Голосование при ратификации колдоговора» имеет намного большее значение, чем при выборах любого профсоюзного руководителя, поскольку именно этот момент определяет то, как профсоюз выполняет свою основную задачу, добиваясь власти на местах. Местная организация, которая не позволяет своим членам участвовать в ратификации или не защищает легитимность голосования в ходе ратификации, - это недемократическая организация»¹.

Действовавший ранее Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» определял, что «проект коллективного договора подлежит обязательному обсуждению работниками в подразделениях организации и дорабатывается с учетом поступивших замечаний, предложений, дополнений. Доработанный единый проект утверждается общим собранием (конференцией) работников организации и подписывается со стороны работников всеми участниками единого представительного органа»². Действующий в настоящее время Трудовой кодекс (ст.42) устанавливает, что порядок разработки проекта и заключения коллективного договора определяется сторонами в соответствии с законодательством. Таким образом, утверждение колдоговора общим собранием работников перестало быть обязательным. Поэтому так важно с самого начала, при определении порядка ведения переговоров и заключения коллективного договора, установить, что решение о его подписании будут принимать сами работники на общем собрании (конференции). Естественно, что для принятия обоснованного решения все работники должны обладать информацией о содержании

¹ М. Паркер, М. Грюлле. Демократия – это власть. Перестройка профсоюзов снизу вверх, стр.107. М.: Библиотека газеты «Солидарность», 2007.

² Статья 12 Закона РФ от 11.03.1992 N 2490-1 (ред. от 29.06.2004) "О коллективных договорах и соглашениях".

проекта коллективного договора и иметь достаточно времени для его изучения и обсуждения.

Если при обсуждении проекта коллективного договора сторонам не удалось достичь согласия по спорным вопросам, то договор подписывается на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий¹.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших переговоров по изменению и дополнению коллективного договора или стать законным основанием для проведения процедуры регулирования коллективного трудового спора, включая забастовку.

Выводы:

- Заключение эффективного коллективного договора, отвечающего интересам работников, невозможно без активного участия рядовых членов профсоюза.

- Для подготовки проекта коллективного договора необходимо заблаговременно провести опрос работников предприятия, сформировать предложения к проекту договора и организовать их обсуждение в трудовом коллективе. Выработка предложений должна стать коллективным делом.

- В комиссию по коллективным переговорам следует обязательно включать рядовых членов профсоюза. Это обеспечит дополнительный взгляд на решаемые проблемы, позволит укрепить отношения между коллективом и участниками переговоров.

- Профсоюзная сторона должна стремиться к тому, чтобы сделать коллективные переговоры максимально открытыми. Широкое обсуждение проекта коллективного договора, информирование работников о ходе переговоров способствует заинтересованному отношению членов профсоюза к коллективному договору, росту авторитета профсоюзных представителей и усилению поддержки, оказываемой им работниками.

¹ Статья 40 ТК РФ.

- Желание и готовность членов профсоюза действовать, вплоть до забастовки, обеспечивают то давление, с помощью которого можно получить хороший колдоговор.

- Решение о подписании коллективного договора должно приниматься самими работниками на общем собрании (конференции). Для принятия обоснованного решения все работники должны обладать информацией о содержании проекта коллективного договора и иметь достаточно времени для его изучения и обсуждения.

- От подхода профсоюза к вопросу о заключении коллективного договора зависит демократия на производстве. Если колдоговор обсуждался членами профсоюза, если они участвовали в принятии решения относительно этого документа, то и в повседневной практике они с большей инициативой будут отстаивать закрепленные в нем свои права.

§ 4. Защита трудовых прав работников на рабочих местах

Основная задача первичной профсоюзной организации – защита социально-трудовых прав и интересов работников на рабочих местах. Реализуя эту задачу, профсоюзный комитет:

- выражает и отстаивает мнение работников при принятии работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

- при расторжении трудового договора по инициативе работодателя рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ;

- осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- представляет интересы работников организации при рассмотрении трудовых споров работников с работодателем;

- организует и проводит коллективные действия работников в поддержку их требований в соответствии с законодательством.

Как правило, осуществлением всех этих важных и необходимых дел занимается профсоюзный комитет, правовые и технические инспектора труда профсоюзов. Задача демократического профсоюза – сделать так, чтобы соблюдение трудового законодательства и условий коллективного договора, разрешение трудовых споров стало не только личным интересом каждого работника, но и его *личным делом*.

В сильной демократической профсоюзной организации может и не быть большого числа трудовых споров. Члены организации, даже не прибегая к формальным процедурам, сами убеждают мастеров, что не следует нарушать положения колдоговора. А если в профсоюзе принята "модель обслуживания", от рабочих не ожидают инициативы при решении возникающих производственных вопросов. Им предлагается обращаться с заявлением в профсоюзный комитет.

Однако возможен иной подход¹.

«1. Пусть тот, кого касается спорная ситуация, принимает непосредственное участие в ее разрешении. Пусть работник как можно больше участвует в рассмотрении жалобы. Во многих колдоговорах предусматривается возможность того, что сам работник готовит и пишет жалобу первой инстанции. Научите членов своего профсоюза, как следует писать жалобы. Пусть они на своем опыте учатся успешному разрешению трудовых конфликтов. Тогда профсоюзный уполномоченный становится консультантом и тренером, а не просто сборщиком жалоб.

При рассмотрении жалобы работник сам должен планировать соответствующие действия, беседовать со свидетелями, обсуждать с другими членами профсоюза ход дела. Если работник не может присутствовать на встречах с администрацией, надо сделать так, чтобы с

¹ М. Паркер, М. Грюлле. Демократия – это власть. Перестройка профсоюзов снизу вверх, стр.119-120. М.: Библиотека газеты «Солидарность», 2007.

ним консультировались по любому решению и чтобы его немедленно ставили в известность о любых изменениях или предпринятых шагах.

2. Другие члены профсоюза тоже должны участвовать в разрешении трудового спора. Если это возможно, его содержание должно стать достоянием гласности. В тех случаях, когда необходимо соблюдение конфиденциальности, можно, по крайней мере, указать вид жалобы и отслеживать ход разбирательства.

Одно из направлений наступления администрации компаний на профсоюзы - это попытка отделить "5%, у которых есть жалобы и кому нужен профсоюз", от 95% работников, которые якобы никогда не сталкиваются с проблемами и которым профсоюз не нужен. Гласность в отношении трудовых конфликтов помогает понять, что жалоба одного члена профсоюза - это борьба за всех, и не только в смысле общей солидарности ("это может случиться и с тобой"), но и в том смысле, что результаты решения трудового спора определяют значение правил работы. Кроме того, в этом случае работники вовлекаются в дискуссию о том, хорошо ли организована работа по решению трудовых конфликтов.

Если трудовой конфликт явным и непосредственным образом затрагивает других, следует подавать коллективную жалобу, под которой должно быть как можно больше подписей¹. Пусть все те, кто подписывает жалобу, вместе собирают информацию и обращаются за поддержкой. Чем больше участвует людей, тем больше давление на администрацию, в том числе вне рамок формальной системы рассмотрения конфликтов. В то время как часть людей готовит жалобу, остальные могут распространять информацию и раздавать значки с лозунгами проводимой кампании, просить товарищей по работе поднимать вопрос об этой жалобе, когда к их

¹ В некоторых организациях для подписания групповых жалоб используется способ "колеса". Под формулировкой жалобы подписи располагаются подобно спицам вокруг втулки в колесе. Здесь нет ни верха, ни низа, каждый расписывается, где хочет. Идея заключается в том, чтобы все были в равном положении, и администрация компании не могла определить, кто является инициатором.

рабочему месту подойдет руководитель, или же самостоятельно обращаться к руководителю по этому вопросу».

Кроме того, следует иметь в виду, что работники имеют законное право на **самозащиту своих трудовых прав**.

В соответствии со статьей 142 ТК РФ в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом). При этом в период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

В соответствии со статьями 379 и 380 ТК РФ работник, известив работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью (за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами). На время отказа от работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Чтобы при решении трудовых споров члены профсоюза реально проявляли инициативу, профсоюзные работники на местах должны обладать теми же лидерскими качествами, которые требуются от руководителей высшего звена. Это способность разделить свою власть с другими, научить других действовать, признать их участие в одержанных профсоюзом победах, а также доверить другим решение каких-то задач и поддерживать их, если они допускают ошибки.

Кроме того надо, чтобы работники хорошо знали свои трудовые права и положения коллективного договора. А это возможно только при условии правильной организации профсоюзного обучения.

Выводы:

- Защита социально-трудовых прав и интересов работников на рабочих местах – это основная задача первичной профсоюзной организации.
- В демократической профсоюзной организации работник сам участвует в разрешении трудовых споров в случае нарушения трудового законодательства и условий коллективного договора – как в подготовке жалобы, так и в проведении соответствующих действий.
- Другие члены профсоюза тоже должны участвовать в разрешении трудового спора. Жалоба одного члена профсоюза – это борьба за всех, поскольку результаты решения трудового спора определяют значение общих правил работы.
- Задача профсоюзного комитета – доверить членам профсоюза защиту своих трудовых прав на рабочих местах, научить их действовать, поддерживать эти действия и признать их участие в одержанных профсоюзом победах.
- Чтобы работники хорошо знали свои трудовые права, необходимо организовать их информирование и профсоюзное обучение.

§ 5. Профсоюзное обучение и информирование

Эффективность работы первичной профсоюзной организации во многом зависит от компетентности профсоюзных руководителей, а также от уровня информированности активистов и членов профсоюза.

Для того чтобы вооружить профсоюзных руководителей необходимыми знаниями, умениями и навыками, помочь им постоянно совершенствоваться и обновлять их, профсоюзы создали собственную **систему образования**. В нее входят два высших учебных заведения ФНПР: Академия труда и социальных отношений (Москва) и Санкт-Петербургский Гуманитарный университет профсоюзов с филиалами, а также учебно-методические центры профсоюзов в различных регионах Российской Федерации. Координацию работы системы осуществляет Методический

совет ФНПР по вопросам профсоюзного образования и исследования проблем профсоюзного движения. Важным звеном является Институт профсоюзного движения АТиСО, который выполняет функции научно-методического, информационно-аналитического и организационно-технологического обеспечения образовательной деятельности профсоюзов.

Кроме того, обучением профсоюзных руководителей и активистов занимаются общероссийские профсоюзы, территориальные профобъединения, территориальные организации профсоюзов и первичные профсоюзные организации.

Ежегодно различными формами обучения и повышения квалификации в профсоюзах ФНПР охвачено более двух миллионов человек.

Система профсоюзного образования направлена, прежде всего, на обучение и повышение квалификации профсоюзных кадров и актива. Ведь в условиях рыночной экономики профсоюзным руководителям приходится постоянно взаимодействовать с представителями администрации, органов власти, защищать интересы работников в суде. А для этого необходимы серьезные профессиональные знания в области экономики, права, социальных гарантий, теории и практики профсоюзной работы и по многим другим направлениям деятельности.

Однако сегодня зреет понимание того, что важнейшим направлением развития системы профсоюзного образования должна быть массовость, обеспечение постоянного просвещения и информирования активистов, членов профсоюза.

В первичных профсоюзных организациях используются различные формы профсоюзной учебы:

- **Начальное обучение**, когда по завершении отчетно-выборной кампании в первичной профсоюзной организации в течение месяца организуются занятия для впервые избранных активистов. На этом этапе главным является помощь активистам в понимании их роли в деятельности

профсоюзной организации, получение минимума необходимых знаний в этой области и побуждение к творческому выполнению своих обязанностей.

- ***Постоянно действующий семинар***, в рамках которого ежемесячно, в соответствии с разработанным учебно-тематическим планом проводится учеба активистов профорганизации.

- ***Школы профсоюзного актива***, которые, как правило, создаются в более крупных профсоюзных организациях, где имеются освобожденные председатели. Они являются одной из форм обучения профсоюзных активистов, оказывают им систематическую помощь в получении нужной информации, в овладении знаниями по теории и практике профсоюзной работы в современных условиях.

Обучение в школах профсоюзного актива проводится дифференцированно, с учетом опыта и специфики профсоюзной работы. Для каждой категории слушателей разрабатываются свои программы обучения. Занятия проводятся не реже одного-двух раз в месяц. По окончании учебы проводятся итоговые собеседования.

Что касается ***просвещения рядовых членов профсоюзов***, то этим вопросам в российских профсоюзах в настоящее время уделяется недостаточно внимания. Можно вспомнить не такое уж отдаленное советское прошлое, когда еженедельно в трудовых коллективах проводились политинформации, на которых работники информировались о вопросах внутренней и внешней политики, решениях партии и правительства. Конечно, можно сказать, что эти политинформации были средством распространения коммунистической идеологии. Сегодня роль внедрения новой идеологии выполняют средства массовой информации.

Задача профсоюзов – распространение среди трудящихся профсоюзной идеологии, основанной на принципах солидарности, активизма

и независимости¹. Поэтому учебные программы для членов профсоюзов должны включать в себя все – от знания действующего законодательства до выработки мировоззрения, в котором профсоюз занимает подобающее место.

Однако практически единственной возможностью просвещения членов профсоюза остались профсоюзные собрания. При этом, к сожалению, во многих профсоюзных организациях собрания проводятся редко, нерегулярно и ограничиваются формальным рассмотрением вопросов, которые, в соответствии с уставом, должны решаться высшим руководящим органом профсоюзной организации (отчеты, выборы и др.). В следующем параграфе мы рассмотрим вопрос о том, как организовать проведение профсоюзного собрания на демократических принципах, а сейчас хотелось бы привести примеры позитивного опыта работы по организации обучения, информирования и повышения активности членов профсоюза.

В Профсоюзе работников народного образования и науки РФ в последнее время все более широкое распространение получает такая форма как **профсоюзные кружки**. Вот что рассказывает об этом заместитель председателя профсоюза Т.В. Куприянова²:

«Коллеги из зарубежных учительских профсоюзов более века используют в своей работе такое неформальное объединение, как профсоюзный кружок.

Заклучив в 1996 году соглашение с профсоюзом учителей Швеции о реализации «пилотного проекта» по подготовке руководителей и организации работы профсоюзных кружков в нашем профсоюзе, мы последовательно развиваем это направление профсоюзной работы.

Первыми были брянские педагоги, затем подключились Тамбов, Чита, Новгород, Тула, Воронеж, Самара, Башкортостан, Липецк, планируют подключиться Кострома и Ставропольский край.

¹ Шершуков А.В. Профсоюзная идеология. М.: Библиотека газеты «Солидарность», 2012.

² Юдин В.П., Елшина Е.С., Спорыхина М.В. Организация работы учебных профсоюзных кружков, стр. 4-5. М.: Изд-во МИСИС, 2007.

Профсоюзные кружки органично вписались в деятельность многих первичных и территориальных профсоюзных организаций, они мобильны и доступны для широкого круга не только профсоюзного актива, но, что очень важно, и для рядовых членов профсоюза.

Как показала практика, кружковая работа – наиболее мобильный, эффективный способ профсоюзной учебы, оперативный канал информационного обеспечения первичных профсоюзных организаций и членов профсоюза.

За последние годы тысячи членов профсоюза, участвующих в работе профсоюзных кружков, ощутили, как важно быть в курсе последних событий в образовании, иметь актуальную информацию о позиции и деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов учителей и других работников образования, овладевать правовой культурой. Через кружки широкий круг членов профсоюза вовлечен в процесс изучения нормативно-правовых документов, в обсуждение назревших проблем в отрасли.

Профсоюзные кружки, действительно, универсальная и эффективная форма профсоюзной работы, через которую можно решать целый комплекс задач, стоящих перед профсоюзными организациями.

Кроме того, являясь неформальной формой общения, кружки способствуют развитию в профсоюзе демократических процессов, что отвечает интересам, как членов профсоюза, так и профсоюзных организаций».

Одновременно с быстрым достижением просветительских целей учебные кружки решают и еще одну важную задачу: в них работники начинают понимать, как можно, объединив силы, решить какую-либо проблему, добиться социальных изменений. Кружки являются элементом участия граждан в развитии демократии.

Кружки – это не только канал оперативного распространения информации, это еще и репрезентативный источник знания о каждодневных

нуждах и трудностях членов профсоюза. Наряду с обычным порядком передачи информации «человек – бумага – человек» они позволяют задействовать новый, более эффективный: «человек – человек».

Руководитель кружка информирует членов профсоюза о деятельности профсоюза, изменениях в законодательстве, особенностях применения того или иного закона. Члены кружка, в свою очередь, поднимают собственные проблемы в связи с этим, высказывают свой взгляд на их решение. В результате живого диалога выявляется более гибкий подход к проблеме. Известно, что за консультацией лучше обратиться к знающему человеку, чем самостоятельно разбираться в том или ином документе на бумажном носителе.

В профсоюзе согласованность действий достигается, прежде всего, согласованностью мыслей, поэтому создание кружков изначально задумывается как встреча друзей и единомышленников. «Простота и легкость в общении – залог успеха кружка. Все учатся, но никто никого не учит»¹. Такая неформальная атмосфера предполагает, что руководитель кружка не столько управляет, сколько координирует и советует.

Темы для обсуждения на занятиях кружка самые разнообразные, вытекают они из сложившейся объективной ситуации в каждом конкретном коллективе, а не навязываются сверху.

Кружки – это продуктивный диалог, для которого характерны готовность слушать и уважать позицию оппонента, умение отстаивать свою точку зрения не эмоциональным напором, а логикой аргументов. Такой стиль общения создает ощущение психологического комфорта. Другая задача кружка – улучшение морально-психологического климата в коллективе.

В дальнейшем члены кружка, прошедшие обучение, становятся источником информации для других членов профсоюза, а может быть и руководителями новых кружков. Таким образом, происходит расширение

¹ Юдин В.П., Елшина Е.С., Спорыхина М.В. Организация работы учебных профсоюзных кружков, стр. 7. М.: Изд-во МИСИС, 2007.

сети и большой охват членов профсоюза учебой. Для этого не требуется больших финансовых затрат. Складывается многоуровневая система, в которой знания и опыт легко переходят из центра на места и обратно.

Центральным комитетом Профсоюза работников народного образования и науки РФ разработаны методические рекомендации по организации работы профсоюзных кружков, примерные темы занятий, методика проведения занятий и деловых игр по отдельным темам (Приложение 2).

В вопросах демократизации и повышения активности не менее важной задачей, чем обучение членов профсоюза, является *информирование* работников о делах профсоюзов. Практика показывает, что члены профсоюза не всегда знают о работе, проводимой профкомом, центральным и территориальными комитетами профсоюза, о достигнутых результатах в улучшении условий труда, о конкретных акциях по защите индивидуальных и коллективных социально-трудовых интересов трудящихся. Причем подавляющее число работников считают, что все положительные достижения и социальные блага предоставляются по доброй воле работодателя, без участия профсоюза, в то же время в нерешенных проблемах винят профсоюз.

Не менее важно наладить и встречный поток информации – от членов профсоюза к профсоюзному комитету: о социально-экономическом положении работников, их жизненном уровне, настроениях, готовности к коллективным действиям по защите своих прав. Каждое решение профкома должно приниматься на основе коллективного мнения членов профсоюза, каждое предложение членов профсоюза – находить ответный отклик профсоюзного комитета.

В информационной работе профсоюзы используют как внешние, так и внутренние источники информации. К внешним источникам профсоюзной информации относят: официальную информацию, федеральные и региональные средства массовой информации, Интернет, отраслевые и региональные профсоюзные издания и т.д. К внутренним – информационные

листки, бюллетени, многотиражные газеты, внутреннее радио, листовки, «горячий» телефон, профсоюзные стенды и уголки, другие источники информации.

В то же время следует отметить, что ничто не может заменить непосредственного общения профсоюзного работника с членами профсоюза. Поэтому в практику работы профкома необходимо ввести регулярное проведение профсоюзных собраний, участие председателя и членов профкома в собраниях профгрупп и цеховых организаций, встречи с членами профсоюза на рабочих местах, прием работников в профкоме по личным вопросам. Популярной формой работы в последнее время становятся ответы председателя на вопросы членов профсоюза по «горячему» телефонному номеру. Используется и такой проверенный временем метод, как почтовый ящик профкома, куда каждый член профсоюза может опустить свое предложение или жалобу.

Вместе с тем все больше профсоюзных организаций используют для обмена информацией современные информационные технологии. Так, например, первичная профсоюзная организация ООО «Газпром добыча Астрахань» создала сеть *информационных профсоюзных терминалов*, разместив их на предприятиях. Профсоюзный комитет выявил, что у части рабочего персонала не всегда имеется возможность прийти за консультацией в профком, так как их рабочее место находится на значительном удалении, и решил сделать такой справочный терминал. Установленные в доступном месте, терминалы позволяют работнику обращаться за информацией в любое время суток, кроме того – являются хорошими рекламными носителями, рассказывают о деятельности профсоюзной организации. Они имеют предельно простой интерфейс, свободный доступ к информации и стоят вполне разумных денег. С их помощью легко получить ответ на интересующий вопрос. Вся информация вводится в базовый информационный терминал с одного рабочего места и через сеть

транслируется на другие терминалы. Их удаление от базового может быть любым, так как они работают автономно, в сети или через Интернет.

В 2012 году одним из победителей конкурса «Профсоюзный авангард»¹ стало Объединение организаций профсоюзов в Республике Карелия. Они создали систему «Электронный ангел», которая с помощью новейших информационных технологий создает безбарьерную информационную среду между профсоюзной организацией как структурой и членом профсоюза – конкретным человеком, на прозрачных, удобных, понятных и предсказуемых условиях².

Система «Электронный Ангел»³ включает:

- *Интегрированную систему персональных каналов взаимодействия с членом профсоюза: горячая телефонная линия, система оповещения короткими сообщениями о событиях на основании личных предпочтений (смс, e-mail, jabber, Twitter, vkontakte и проч.), многоуровневый сайт с персональной блоговой системой, группы и разделы в социальных сетях.*
- *Единое хранилище данных, куда собирается информация о члене профсоюза, его проблемах, интересах, предпочтениях, персональной истории взаимоотношения с первичной организацией.*
- *Перечень дополнительных социальных гарантий и услуг члену профсоюза, предоставляемых ему после включения в систему и получения специальной электронной профсоюзной карты «ВПРОК»: консультации, юридические услуги, скидки на товары и услуги, страхование здоровья и жизни, специальные акции и подарки.*

¹ «Профсоюзный Авангард» - ежегодная профессиональная профсоюзная премия, учрежденная газетой «Солидарность» для поощрения тех представителей российских профсоюзов, деятельность которых внесла наибольший вклад в развитие профдвижения России в течение конкурсного года.

² http://www.solidarnost.org/netcat_files/userfiles/e-angel.pdf

³ Ангел (др. - греч. «ангелос») – вестник, посланец.

«... они суть служебные духи, посылаемые на служение тех, которые имеют наследовать спасение» (– Евр. 1:14).

- Аналитическую систему, позволяющую на основе анализа взаимодействия с членом профсоюза принимать и воплощать в жизнь соответствующие решения, в том числе комплексного характера, обобщающего массовые интересы членов профсоюза.

- Новую философию, где работа организации и каждого сотрудника аппарата строится и оценивается в соответствии с индивидуальными запросами члена профсоюза.

Система «Электронный ангел» функционирует с декабря 2012 года и уже за первые полгода работы:

- 20% членов профсоюзов самостоятельно и добровольно приняли решение присоединиться к системе и получили электронную карту «ВПРОК»;

- благодаря внедрению «горячей линии» на 30% возросло количество обращений членов профсоюзов за юридической помощью;

- 78 человек получили выплаты по страховым случаям;

- 137 человек написали предложения по улучшению работы профсоюзов, воспользовавшись интерактивными формами.

Члены профсоюзов получают скидки по электронной карте более чем в 200 организациях. Благодаря внедрению дисконтной системы ежегодно экономится до 100 миллионов рублей средств членов профсоюзов.

Электронная карта «ВПРОК» - это:

Доступ к единому информационному пространству	У каждого обладателя карты есть свой логин и пароль для доступа к сайту профобъединения, где он может комментировать происходящие события, подписываться на ленту новостей и получать новую информацию посредством sms-сообщений.
Юридическая помощь члену профсоюза	Каждый обладатель карты может позвонить по бесплатному телефонному номеру и получить консультацию по любому интересующему юридическому вопросу. Кроме того он может обратиться по любой профсоюзной проблеме или высказать предложения.
Единая дисконтная система	Каждый обладатель карты получает различные скидки и бонусы в предприятиях – участниках дисконтной программы (от 3 до 10%).
Страхование жизни и здоровья члена	Карта является страховым полисом. Она обеспечивает страхование здоровья и жизни члена профсоюза 24 часа в

<i>профсоюза</i>	<i>сутки, 365 дней в году на территории РФ на сумму 50 тыс. рублей. Выплата производится в соответствии с таблицей коэффициентов в зависимости от характера полученной травмы.</i>
------------------	--

Выводы:

- В Федерации Независимых Профсоюзов России и ее членских организациях создана собственная система профсоюзного образования, которая обеспечивает различными формами обучения и повышения квалификации более двух миллионов человек, в основном – из числа профсоюзных руководителей и актива. Просвещению рядовых членов профсоюзов в настоящее время уделяется недостаточно внимания.

- Задача массового профсоюзного обучения – распространение среди трудящихся не только необходимых правовых знаний и информации о деятельности профсоюзов, но выработка у работников профсоюзной идеологии, основанной на принципах солидарности, активизма и независимости.

- Перспективной формой обучения членов профсоюзов могут стать профсоюзные кружки, которые, одновременно с реализацией просветительских целей, способствуют развитию в профсоюзе демократических процессов.

- Для установления более жесткой связи текущих действий профсоюзов с обсуждением, пониманием, принятием решений и участием в их реализации членов профсоюзов необходимо обеспечить постоянное информационное взаимодействие между профсоюзными органами и членами профсоюзов. Для этого следует использовать и развивать все возможные средства профсоюзной информации, включая современные информационные технологии.

- Ничто не может заменить непосредственного общения профсоюзного работника с членами профсоюза. Поэтому в практику работы профкома необходимо ввести регулярное проведение профсоюзных собраний, участие

председателя и членов профкома в собраниях профгрупп и цеховых организаций, встречи с членами профсоюза на рабочих местах, прием работников в профкоме по личным вопросам.

§ 6. Профсоюзные собрания

Общее собрание или конференция членов профсоюза – это высший руководящий орган первичной профсоюзной организации. На собраниях или конференциях члены профсоюза решают важнейшие вопросы жизни и деятельности своей организации. Это могут быть вопросы, связанные с возможной реструктуризацией предприятия, с позицией профсоюзных представителей на переговорах по заключению коллективного договора, с проведением коллективных действий профсоюзов, с состоянием условий труда, соблюдением трудового законодательства на предприятии.

Кроме того, на собраниях и конференциях члены профсоюза:

- определяют основные направления работы первичной профсоюзной организации;
- заслушивают отчеты выборных органов первичной профсоюзной организации по всем направлениям их деятельности и о выполнении принимаемых решений;
- утверждают смету доходов и расходов первичной профсоюзной организации, годовой отчет и годовой бухгалтерский баланс;
- решают другие вопросы деятельности первичной профсоюзной организации, отнесенные к компетенции собрания или конференции в соответствии с Уставом профсоюза.

Собрания и конференции имеют большое значение в демократизации жизни первичной профсоюзной организации и повышении эффективности ее работы:

- на собраниях члены профсоюза информируются о позиции и деятельности профсоюзного комитета, отраслевого профсоюза, территориального профобъединения, профсоюзного движения в целом, дают

свою оценку, что позволяет строить работу, исходя из интересов членов организации;

- выступая на собрании, член профсоюза высказывает свою позицию по тому или иному вопросу, участвует в выработке и принятии решения, то есть принимает непосредственное участие в жизни своей организации, благодаря чему у него формируется чувство сопричастности к общему делу и ответственности перед организацией;

- участие членов профсоюза в выработке позиции и принятии решения обеспечивает коллективную поддержку профкому при его реализации.

Таким образом, при проведении профсоюзных собраний и конференций реализуется один из важнейших принципов деятельности профсоюзов – принцип коллегиальности в принятии решений профсоюзных органов, который означает, что все важнейшие вопросы деятельности профсоюзной организации решаются коллегиально, путем всестороннего, открытого, коллективного обсуждения.

Конференция первичной профсоюзной организации проводится в тех случаях, когда невозможно провести общее собрание членов профсоюза: организация очень многочисленна и имеет сложную структуру, структурные подразделения организации расположены на значительном расстоянии друг от друга или на предприятии сменный режим работы. В этом случае устанавливается норма представительства, определяющая, сколько делегатов избирается от каждой цеховой организации, профгруппы с учетом их численности.

Между принятием решения о проведении конференции и датой ее проведения должно оставаться достаточно времени для проведения собраний в цеховых организациях, профгруппах по избранию делегатов. А чтобы конференция не превратилась в собрание профсоюзного актива, в состав делегатов необходимо включать рядовых членов профсоюза, представителей различных социальных групп. На тех же собраниях следует предварительно обсудить и определить позицию членов профсоюза по вопросам повестки

дня, поручить делегатам отстаивать именно эту позицию, а не свое личное мнение на предстоящей конференции. Это будет способствовать принятию решений, отвечающих интересам большинства членов профсоюза.

Современные уставы профсоюзов и положения о первичной профсоюзной организации предусматривают проведение собраний или конференций не реже двух раз в год. По решению профсоюзного комитета, вышестоящих профорганов или по требованию членов профсоюза может также быть проведено внеочередное собрание (конференция).

Можно ли считать это достаточным? Ведь профсоюзные собрания – это не просто место, где члены профсоюза получают информацию и голосуют. Собрания дают членам профсоюза чувство собственной силы, ощущение единства. Люди видят и чувствуют, что они не одиноки, что у других похожие проблемы и что эти проблемы могут решаться. На собраниях люди видят лидеров и потенциальных лидеров в действии. Они могут учиться друг у друга, делиться идеями и строить что-то значительное¹.

Поэтому, если нет возможности проводить собрания в первичной профсоюзной организации достаточно часто, необходимо организовать регулярное проведение профсоюзных собраний в цеховых организациях и профсоюзных группах.

Результативность собраний (конференций) во многом зависит от того, насколько тщательно проработаны все организационно-технические и содержательные вопросы. Однако в настоящей работе мы не ставим своей целью подробное изложение технологии подготовки и проведения собраний², а хотим высказать некоторые суждения о том, как сделать их более демократичными, более интересными и полезными для членов профсоюзов.

¹ Если вы никогда не бывали на таком собрании, то это потому, что в большинстве профсоюзных организаций собрания проводятся формально, для галочки и человек, впервые пришедший на собрание, почти наверняка сюда не вернется; остаются лишь самые преданные.

² См. методические рекомендации «Организационная работа в первичной профсоюзной организации», стр.21-27. М.: ИД «АТИСО», 2013.

Полагаем, что эффективность собрания и конференции определяется не просто числом присутствующих, а тем, как они помогают всем членам профсоюза ощутить, что они участвуют в управлении профсоюзом, в его работе, проявить свою активность и почувствовать уверенность в себе. Не менее важны и конкретные результаты собрания – разработанные планы, полученные задания.

Большое значение для успешного проведения собрания и конференции имеет формирование повестки дня. Включив в нее вопросы, актуальные для работников, можно обеспечить активное участие членов профсоюза в их решении. Для этого профсоюзный комитет должен владеть информацией как о производственно-экономической ситуации на предприятии, так и о социальной обстановке в коллективе. При формировании повестки дня необходимо учитывать предложения членов профсоюза и актива (убедитесь, что люди умеют предлагать пункты в повестку дня, отражающие то, что их волнует), а также рекомендации вышестоящих профорганов по обсуждению вопросов, актуальных для трудящихся отрасли, региона, страны в целом.

По основным вопросам повестки дня готовятся доклады, информационные сообщения и проекты постановлений, определяются докладчики и выступающие.

Содержание доклада, глубина анализа проблемы, подходы к ее решению в значительной мере определяют характер обсуждения, его целенаправленность и эффективность. Поэтому к подготовке доклада необходимо подойти со всей ответственностью: собрать необходимую информацию, проанализировать статистику и отчетность. При необходимости можно провести опросы и анкетирования членов профсоюза, привлечь необходимых специалистов. Вместе с тем доклад не должен быть перегружен сухими данными, их можно подготовить и раздать участникам собрания, или представить на слайдах, сопровождающих доклад в виде графиков и диаграмм. В самом докладе необходимо изложить результаты проведенного анализа обсуждаемой проблемы, проиллюстрировав их

конкретными примерами, определить основные задачи, стоящие в связи с этим перед профсоюзной организацией, и предложить пути их решения.

В обсуждении доклада может принять участие каждый участник собрания, но для повышения эффективности обсуждения лучше заранее договориться о выступлении с членами профсоюза, проявляющими наибольшую заинтересованность в данной проблеме, проинформировать их о содержании вопроса, попросить сформулировать свою точку зрения и дать свои предложения в проект постановления. Хорошо, если выступающие будут представлять различные структурные подразделения, разные категории работников.

Предложения по повестке дня, необходимые информационные материалы и проекты постановлений размножаются и раздаются участникам собрания заранее, чтобы стимулировать их к активному участию в обсуждении.

Успешное проведение собрания или конференции во многом зависит от ведущего. Он должен не только обеспечить соблюдение уставных норм при его проведении, но и помочь участникам собрания и организации в достижении целей собрания, вовлечении членов профсоюза в активное обсуждение и принятие решений.

В Приложении 3 приведены рекомендации «Как вести профсоюзное собрание» из книги Майкла Паркера и Марты Грюлле «Демократия это власть», предназначенные для руководителей профсоюзных организаций, которые заинтересованы в том, чтобы собрания проходили с большим участием членов профсоюза и стали действительно демократическими мероприятиями.

После обсуждения доклада или информационного сообщения по каждому вопросу повестки дня принимается соответствующее постановление. Как правило, проект постановления готовится профсоюзным комитетом заранее, а затем редакционная комиссия дорабатывает его с учетом поступивших предложений и замечаний участников собрания.

Постановление принимается путем голосования, которое может быть открытым или закрытым.

При открытом голосовании участники выражают свое согласие или несогласие с проектом постановления поднятием руки. В этом случае подсчет голосов «за», «против» и воздержавшихся от голосования ведет счетная комиссия или группа счетчиков. Если они не избирались, собрание может поручить подсчет голосов президиуму.

При закрытом голосовании счетная комиссия готовит бюллетени, в которых необходимо указать, какие формулировки постановления вносятся на голосование. Каждый участник получает бюллетень и делает в нем отметку, которая позволяет четко определить его волеизъявление. Счетная комиссия определяет результаты голосования и доводит их до участников.

Решения собрания или конференции принимаются большинством голосов участников собрания (делегатов конференции). Но есть ряд вопросов, для решения которых необходимо квалифицированное большинство (досрочное прекращение полномочий профсоюзного комитета, председателя, реорганизация первичной профсоюзной организации и др.). Понятие квалифицированного большинства определяется уставом профсоюза, это может быть, например, 2/3 или 3/4 голосов участников собрания.

В заключение собрания желательно выделить время для вопросов членов профсоюза с тем, чтобы каждый имел возможность задать вопрос, рассказать о волнующей его проблеме. На вопросы, в том числе и достаточно проблемные, руководителям профсоюзной организации не обязательно сразу давать ответ. Они должны выслушать работников, сделать соответствующие замечки, а после собрания предпринять необходимые действия.

Собрание не должно быть продолжительным - иначе люди начнут расходиться. Следует предусмотреть время для неформального обсуждения и общения по окончании мероприятия.

Собрание – это только одна из сторон многогранной профсоюзной жизни. Большинство людей имеют дело с профсоюзом вне рамок мероприятий. Вот почему каждое собрание должно вести к последующей активной деятельности. Правильно поступают те руководители, которые разрабатывают план по реализации решений собрания с указанием сроков и исполнителей, дают соответствующие поручения профсоюзным активистам и членам профсоюза. О выполнении решений и данных поручений члены профсоюза информируются на следующем собрании.

Выводы:

- Собрания и конференции имеют большое значение в демократизации жизни первичной профсоюзной организации. При проведении профсоюзных собраний реализуется один из важнейших принципов деятельности профсоюзов – принцип коллегиальности в принятии решений профсоюзных органов, который означает, что все важнейшие вопросы деятельности профсоюзной организации решаются коллегиально, путем всестороннего, открытого, коллективного обсуждения.

- Успех проведения собрания и конференции обеспечивается:

- правильно сформированной повесткой дня. В нее следует включать вопросы, посвященные проблемам, имеющим самое важное значение для членов профсоюза;

- содержанием доклада. Глубина анализа проблем, подходы к их решению в значительной мере способны определить характер обсуждения, его целенаправленность и плодотворность;

- демократичным ведением собрания, вовлечением членов профсоюза в активное обсуждение и принятие решений;

- соблюдением демократических процедур принятия решений.

- Каждое собрание или конференция должны вести к последующей активной деятельности по выполнению коллективно принятых решений.

§ 7. Отчеты и выборы

Отчеты и выборы – важный этап для каждой профсоюзной организации. В это время подводятся итоги работы, члены профсоюза дают оценку действиям профсоюзного комитета, определяются приоритетные задачи и основные направления деятельности организации на предстоящий период, формируется новый состав профсоюзных органов, и все это – при непосредственном участии членов профсоюза. Поэтому при проведении отчетов и выборов очень важно обеспечить соблюдение демократических профсоюзных норм.

Все органы первичной профсоюзной организации – профсоюзный комитет, контрольно-ревизионная комиссия, президиум, председатель – избираются на определенный срок, установленный Уставом профсоюза, не более пяти лет. По истечении сроков полномочий в организации должны пройти отчеты и выборы.

Как правило, в общероссийских профсоюзах, входящих в ФНПР, они проходят в рамках единой отчетно-выборной кампании: центральный комитет профсоюза своим решением определяет сроки проведения отчетов и выборов в первичных и территориальных организациях, устанавливает дату проведения съезда профсоюза.

В первичных профсоюзных организациях, в зависимости от их структуры, сначала отчитываются и избираются профгруппорги, цеховые комитеты, а затем – профсоюзные комитеты.

Отчеты и выборы профгруппоргов, цеховых комитетов проводятся на профсоюзных собраниях структурных подразделений; профсоюзных комитетов, контрольно-ревизионных комиссий – на общих профсоюзных собраниях или конференциях первичных профсоюзных организаций.

В настоящей работе мы не ставим своей целью подробное изложение технологии подготовки и проведения отчетно-выборной кампании¹. Остановимся только на отдельных вопросах, которые могут способствовать демократизации отчетов и выборов и повышению активности участвующих в них членов профсоюзов.

Собрание или конференция?

Конечно, общее собрание предоставляет больше возможностей для непосредственного активного участия каждого члена профсоюза в отчетно-выборной кампании, но если организация многочисленна и имеет сложную структуру, проводится отчетно-выборная профсоюзная конференция.

Вместе с тем не следует забывать, что при сменном режиме, вахтовом методе работы отчеты и выборы профорганов могут проводиться на профсоюзных собраниях по сменам, при большой территориальной удаленности структурных подразделений – на собраниях подразделений².

При проведении конференции следует уделить больше внимания подготовке и проведению отчетно-выборных собраний в структурных подразделениях профсоюзной организации.

Наряду с «обязательными» вопросами (отчет профгруппорга (цехкома); выборы профгруппорга (цехкома и его председателя, актива профгруппы); выборы делегатов на конференцию первичной профсоюзной организации) на отчетно-выборных собраниях профсоюзных групп, цеховых профсоюзных организаций необходимо рассмотреть следующие вопросы:

- информация профкома и оценка его деятельности;
- выдвижение кандидатур в состав профсоюзного комитета.

Следует обеспечить, чтобы на собрании в структурном подразделении присутствовал председатель, заместитель председателя или иной

¹ См. методические рекомендации «Организационная работа в первичной профсоюзной организации», стр.111-126. М.: ИД «АТИСО», 2013.

² П.1.6 Примерной инструкции по проведению отчетов и выборов в профсоюзе, утв. постановлением Генерального Совета ФНПР от 11.12.2013 № 10-5.

представитель профсоюзного комитета, который мог бы проинформировать членов профсоюза о работе профкома за отчетный период, ответить на их вопросы. Не менее важно создать на собрании такую обстановку, чтобы каждый член профсоюза мог открыто высказать свое мнение о работе профсоюзной организации, внести предложения по ее улучшению.

Высказанные критические замечания и предложения, необходимо обобщить, а затем разработать меры по устранению недостатков и по реализации предложений. В отчетном докладе профсоюзного комитета можно коснуться причин указанных недостатков и предложить меры по повышению эффективности работы профсоюзной организации.

Выборы делегатов и их полномочия

Делегаты на отчетно-выборную конференцию избираются на собраниях профгрупп, цеховых организаций. Норма представительства и порядок избрания делегатов устанавливаются решением профкома.

Зачастую в состав делегатов выдвигают исключительно профсоюзных активистов, что никак нельзя считать демократичным. Желательно, чтобы среди делегатов конференции были представители не только всех структурных подразделений предприятия, но и различных групп работников: рабочих, служащих, инженерно-технических работников. Следует также учитывать положения молодежной и гендерной политики профсоюзов: представительство молодежи, мужчин и женщин на конференции должно соответствовать их представительству в составе профсоюзной организации.

Принципиальным является вопрос, чье мнение должны выражать делегаты на конференции: свое собственное или делегировавших их членов профсоюза? Ведь согласно уставу каждый член профсоюза имеет право высказывать и отстаивать свое мнение, выступать с критикой в адрес профсоюзных органов, их руководителей¹ и т.д.

¹ П.3 гл.IV Основных положений устава общероссийского, межрегионального профсоюза.

Здесь нет противоречия. Очевидно, что при выборах делегатов члены профсоюза на собрании должны сформировать коллективную позицию по всем вопросам предстоящей конференции (и здесь, при обсуждении каждый член профсоюза может высказать свое мнение), именно эту коллективную позицию и должен отстаивать избранный делегат.

Оценка деятельности профсоюзного комитета.

В повестке дня отчетно-выборного собрания или конференции первым вопросом, как правило, заслушивается отчетный доклад профсоюзного комитета. В выступлениях участников собрания (делегатов конференции) и принимаемом затем постановлении дается оценка его работы за отчетный период.

При этом оценка работы профкома делается, чаще всего, очень формально («удовлетворительно – неудовлетворительно») и не дает возможности объективно оценить его деятельность. Формальность оценки, обусловленная низкой мотивацией членов профсоюза и профсоюзного актива, не стимулирует выборных профсоюзных работников к повышению качества работы и повышению эффективности защитной деятельности профсоюзной организации. Кроме того, такая формальная оценка не может служить объективным основанием для решения вопроса о том, стоит ли оставлять председателя и профком на следующий срок или следует избрать новых людей в руководство организации. Ситуацию можно исправить, если использовать систему балльно-рейтинговой оценки деятельности профсоюзных руководителей¹.

Система балльно-рейтинговой оценки разработана с целью объективной оценки деятельности выборного профсоюзного органа и, соответственно, руководителя профсоюзной организации. Членам профсоюза предлагается оценить их работу по основным направлениям деятельности,

¹ О критериях оценки эффективности деятельности руководителей профсоюзных организаций: Научно-методические рекомендации. – М.: ИД «АТИСО», 2013. – 84 с.

используя пятибалльную шкалу. Итоговая оценка оглашается на профсоюзном собрании (конференции). Само голосование можно организовать путем заполнения специальных опросных листов. Основные показатели для оценки деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации для рейтингового (балльного) голосования членов профсоюза приводятся в Приложении 4.

Предложенный подход к определению эффективности выборного органа профсоюзной организации дает возможность, в соответствии с рейтинговой оценкой, определить сильные и слабые стороны, а также проблемные сферы деятельности профсоюзной организации.

По всей вероятности, для введения данного предложения в практику работы профсоюзных организаций, необходимо внести положение о рейтинговом голосовании в уставы профсоюзов и нормативные документы об отчетах и выборах в профсоюзных организациях.

Оценка деятельности выборного профсоюзного органа, отчасти, выполняет контрольные функции. Поэтому обработку итогов рейтингового голосования можно поручить контрольно-ревизионным комиссиям, при внесении соответствующих дополнений в положения о них.

Что касается дополнений в Положение о проведении отчетов и выборов профсоюзных органов, то их можно сформулировать следующим примерным образом:

- Решение о проведении рейтингового голосования членов профсоюза по поводу оценки деятельности выборного профсоюзного органа за период полномочий принимается при утверждении постановления о проведении отчетов и выборов в профсоюзных организациях.
- Члены контрольно-ревизионной комиссии осуществляют опрос членов профсоюза с целью оценки деятельности выборного профсоюзного органа в период выполнения полномочий.

- Опрос членов профсоюза проводится в сроки, определенные для проведения отчетно-выборной кампании и представляет собой рейтинговое (балльное) голосование.
- Порядок проведения опроса соответствует правилам проведения тайного голосования. Каждый член профсоюза получает опросный лист, в котором проставляет оценку (по пятибалльной шкале) по каждому пункту и выводит средний балл.
- Итогом рейтингового голосования является средний балл, полученный при подсчете всех голосов.
- Итоги рейтингового голосования сообщаются членам профсоюза на отчетно-выборном собрании (конференции).

Несмотря на достаточно большой объем работы, который необходимо будет проделать с целью проведения опроса членов профсоюза для оценки деятельности выборного профсоюзного органа в период полномочий и определения его рейтинга, эти меры позволят:

- а) активизировать членов профсоюзов;
- б) установить эффективное взаимодействие профсоюзного актива с членами профсоюза;
- в) выявить проблемы в деятельности профсоюзных организаций;
- г) повысить ответственность руководителей профсоюзных организаций и членов выборных профсоюзных органов;
- д) преодолеть формализм в работе.

Выборы председателя профсоюзной организации.

Выборы председателя профсоюзной организации, как правило, являются ключевым вопросом любого отчетно-выборного собрания или конференции, если, конечно, они не ограничиваются формальной процедурой «продлонгации» полномочий действующего председателя на следующий отчетный период. Очевидно, что именно от личности председателя, его позиции в отношениях с работодателем и его действий во

многим зависит эффективность защитной деятельности профсоюзной организации и отношение работников к своему профсоюзу.

Для того, чтобы профсоюз представлял и последовательно отстаивал интересы своих членов, профсоюзные лидеры должны быть независимы от работодателя.

Результаты социологического исследования по вопросам кадровой политики, проведенного Академией труда и социальных отношений, показали: 80% респондентов считают, что при избрании председателя профкома решающим является мнение руководителя предприятия, причем они считают это нормальной практикой.

Подавляющее большинство уставов отраслевых профсоюзов допускают членство в профсоюзе руководителей предприятий и представителей администрации, избрание их в состав профсоюзных органов.

Как же сделать профсоюзных лидеров по-настоящему независимыми от работодателя? Приведем в качестве примера рекомендации, выработанные участниками круглого стола «Модернизация профсоюзного движения. Проблемы и пути их решения», проведенного в Костроме в 2007 году (полагаем, что они и сегодня не утратили свою актуальность).

«Для того, чтобы сделать профсоюзного лидера по-настоящему независимым от работодателя, необходимо:

- обеспечить коллективную поддержку профсоюзного лидера со стороны членов профсоюза, что возможно при активном, осознанном членстве работников в профсоюзе;

- обеспечить защиту профсоюзного лидера со стороны вышестоящих профсоюзных органов, с использованием всех дополнительных гарантий, предоставляемых Трудовым кодексом Российской Федерации и уставами профсоюзов;

- обеспечить проведение демократических выборов: выдвижение кандидатур по предложениям членов профсоюза, предоставление равных возможностей кандидатам при проведении предвыборной агитации,

проведение выборов на альтернативной основе, прямым, закрытым голосованием;

- организовать непрерывное обучение профсоюзных руководителей;

- обеспечить финансовую независимость профсоюзной организации от работодателя, для чего отказаться от права юридического лица для первичной профсоюзной организации, сконцентрировать финансовые средства в вышестоящем профсоюзном органе, передать ему право заключения трудового договора с председателем первичной профсоюзной организации; сформировать целевые профсоюзные фонды (солидарности, социальной поддержки и др.);

- сформировать систему дополнительных социальных гарантий для высвобождаемых профсоюзных лидеров, содействие в их трудоустройстве, обеспечить их конкурентоспособность на рынке труда;

- обеспечить общественный контроль членов профсоюза и вышестоящих профсоюзных органов за деятельностью руководителей профсоюзных организаций, проведение периодической общественной аттестации, предусмотреть в нормативных документах меры ответственности и реальную возможность профсоюзной организации и вышестоящих профорганов отстранять от работы недобросовестных профсоюзных руководителей.

Возможным путем обеспечения независимости профсоюзных лидеров может быть ограничение на членство в профсоюзе для работодателя и его представителей, что будет способствовать снижению их влияния на решения, принимаемые профсоюзной организацией».

Одним из путей кадрового укрепления профсоюзных организаций и обеспечения независимости профсоюзных лидеров от работодателя может стать система формирования **резерва профсоюзных кадров**.

Исполком ФНПР утвердил Рекомендации общероссийским профсоюзам – членским организациям ФНПР «Реализация комплексного

подхода к кадровой политике профсоюзов по отбору, подготовке и продвижению резерва кадров»¹.

Что же такое кадровый резерв общероссийского профсоюза? Это группа профсоюзных активистов, прошедших предварительный отбор и специальную подготовку, являющихся кандидатами на выдвижение во время отчетно-выборной кампании на должности председателя или заместителя председателя профсоюзной организации (первичной или территориальной).

Система подготовки резерва руководителей профсоюзных организаций предполагает решение следующих задач:

- Формирование резерва – выявление и отбор кандидатур, имеющих потенциал для занятия руководящих должностей.
- Подготовка – обучение отобранных кандидатур по программам дополнительного профессионального образования, повышение их квалификации.
- Продвижение резерва – выборы подготовленных кандидатур на должности председателей или заместителей председателей профсоюзных организаций различного уровня.

Наиболее сложным этапом в работе с резервом является **формирование резерва**, т.е. отбор кандидатур с лидерскими качествами, так как, с одной стороны, он должен проводиться с учетом оценки деловых, личностных и психологических качеств кандидата, с другой – с обязательным учетом мнения членов профсоюза.

Нам представляется наиболее демократичным такой порядок, когда состав резерва формируется на основе предложений членов профсоюза (они могут быть выявлены в результате письменного опроса или выдвижения кандидатур на собраниях структурных подразделений профсоюзной организации). Затем проводится оценка кандидатур с использованием

¹ «Реализация комплексного подхода к кадровой политике профсоюзов по отбору, подготовке и продвижению резерва кадров», утв. постановлением Исполкома ФНПР от 25.02.2005 № 1-7.

различных методик, в том числе тестов, позволяющих выявить организаторские способности, уровень мотивации, интеллект, склонности к определенному стилю поведения.

По результатам оценки решением профсоюзного комитета, согласованного с комитетом территориальной организации профсоюза, проводится зачисление отобранных кандидатур в кадровый резерв (по времени – на срок полномочий выборного органа). Даются рекомендации по подготовке и повышению квалификации.

Обучение резерва организуется в зависимости от уровня знаний претендентов, степени владения профессиональными навыками, необходимости развития определенных способностей. Институтом профсоюзного движения АТиСО разработаны специальные программы дополнительного профессионального образования для кадрового резерва¹. Подготовка резерва может быть организована в одном из образовательных учреждений профсоюзов.

Ежегодно проводится оценка прогресса подготовки резервиста и при бесперспективности его дальнейшей подготовки принимается решение о корректировке резерва.

Продвижение резерва, т.е. возможность быть избранным на ту должность, на которую кандидаты были зачислены в резерв, обеспечивается:

- рекомендацией профсоюзного комитета по выдвижению кандидатуры резервиста на руководящую должность;
- организационным, нормативным и информационным сопровождением выборных процедур в профсоюзе;
- рассмотрением возможностей дальнейшего карьерного роста подготовленных кандидатур.

¹ «Менеджмент профсоюзной организации», «Эффективное управление профсоюзной организацией и проблемы лидерства», «Регулирование социально-трудовых отношений», «Менеджер в социально-трудовой сфере», «Экономика труда и управление персоналом» и др.

Примерная инструкция по проведению отчетов и выборов в профсоюзе¹ устанавливает, что в качестве кандидатов для избрания председателем могут рассматриваться: действующий председатель; кандидатуры из состава резерва, утвержденного выборным органом профсоюзной организации и прошедших необходимую подготовку, а также кандидатуры, предложенные структурными организациями и членами профсоюза. Таким образом, кандидатуру для избрания председателем профсоюзной организации вправе предложить любой член профсоюза.

Следующий важный момент связан с процедурой голосования по выборам председателя профсоюзной организации. Как известно, одним из механизмов реализации принципов демократии являются свободные, равные, прямые, тайные выборы коллегиальных руководящих органов.

Однако нормативные документы общероссийских профсоюзов предусматривают, что по решению собрания, конференции выборы профсоюзных органов могут проводиться закрытым (тайным) или открытым голосованием². Только в Уставе Российского независимого профсоюза работников угольной промышленности четко определено, что председатель первичной профсоюзной организации избирается закрытым (тайным) голосованием. Поскольку закрытое голосование (с заполнением бюллетеня каждым участником собрания, делегатом конференции в условиях обеспечения тайного голосования) представляет больше возможностей для честного и свободного волеизъявления члена профсоюза, видимо следует закрепить именно эту форму голосования в нормативных документах профсоюзов.

Кроме того, при проведении отчетно-выборной конференции в выборах руководящих профсоюзных органов участвуют не все члены профсоюза, а только избранные делегаты, т.е. выборы не являются прямыми. Как же

¹ П.5.2.2 Примерной инструкции по проведению отчетов и выборов в профсоюзе, утв. постановлением Генерального Совета ФНПР от 11.12.2013 № 10-5.

² П.6.1.1 Примерной инструкции по проведению отчетов и выборов в профсоюзе, утв. постановлением Генерального Совета ФНПР от 11.12.2013 № 10-5.

обеспечить проведение прямых выборов при большой численности профсоюзной организации, сменном режиме, вахтовом методе работы, большой территориальной удаленности структурных подразделений?

Зарубежными профсоюзами наработана богатая практика проведения прямых выборов руководителей профсоюзных организаций, российские профсоюзы не имеют такого опыта, если не считать выборов профсоюзных органов на собраниях. Какие рекомендации можно было бы дать по проведению прямых выборов в первичной профсоюзной организации?

1) Возможность прямых выборов профсоюзных органов в первичной профсоюзной организации, где не может быть проведено отчетно-выборное собрание, должна быть предусмотрена нормативными документами общероссийского профсоюза.

2) Решение о проведении прямых выборов принимает профсоюзный комитет в рамках вопроса о проведении отчетов и выборов в первичной профсоюзной организации. Этим же решением формируется комиссия по подготовке и проведению прямых выборов профсоюзных органов (избирательная комиссия), а также определяется порядок выдвижения кандидатур на должность руководителя профсоюзной организации и в состав профсоюзного комитета.

3) Определяются места для организации голосования (избирательные пункты) и сроки его проведения. Голосование может проводиться на предприятии, в проходной, в столовой, в помещении профкома или другом месте, удобном для членов профсоюза. Что касается сроков проведения голосования, то по-видимому, оно должно состояться после проведения собраний в структурных подразделениях, но до проведения конференции.

4) Профсоюзный комитет рассматривает выдвинутые кандидатуры и принимает решение о включении их в список для голосования.

5) Избирательная комиссия подготавливает списки членов профсоюза, бюллетени для голосования, печатывает избирательные ящики

(урны для голосования) и устанавливает их таким образом, чтобы создать на избирательных пунктах все необходимые условия для обеспечения тайного голосования.

б) В день проведения голосования избирательная комиссия организует выдачу бюллетеней, а по окончании времени голосования – проводит подсчет голосов.

7) Результаты голосования оглашаются на конференции и утверждаются ее решением.

Такая сложная процедура голосования будет иметь смысл только в том случае, если у каждого члена профсоюза будет достаточно информации о кандидатах и их предвыборных программах, чтобы сделать осознанный выбор.

Выборы коллегиальных органов профсоюзной организации.

Члены профсоюзного комитета могут избираться непосредственно на собрании. В этом случае сначала определяется количественный состав профкома, затем предлагаются кандидатуры. Голосование проводится после обсуждения кандидатур, оно может быть открытым и закрытым. Избранными считаются кандидаты, набравшие более половины голосов участников собрания, делегатов, принимающих участие в работе конференции, при наличии кворума. Если в результате в состав профкома избрано меньше человек, чем утверждено собранием, проводятся довыборы. Если больше – в состав профкома включаются те, кто набрал больше голосов.

Важно: по решению собрания, конференции голосование по выборам профсоюзного комитета может проводиться персонально по каждой кандидатуре или списком (для упрощения процедуры выборов). Так вот, решение голосовать списком может быть принято только в том случае, если число кандидатур в списке для голосования совпадает с предварительно

утвержденным количественным составом профкома. Это решение должно приниматься только единогласно.

В крупных организациях возможен вариант прямого делегирования членов профкома от структурных подразделений, если это предусмотрено Уставом профсоюза. В этом случае они избираются на собраниях профгрупп, цеховых организаций по квоте, утвержденной профсоюзным комитетом. Полномочия избранных членов профсоюзного комитета проверяются мандатной комиссией, затем собрание, конференция принимают решение об избрании профсоюзного комитета в данном составе.

В состав профкома входят председатель, заместители председателя, председатель молодежного совета профсоюзной организации.

Контрольно-ревизионная комиссия, как правило, избирается непосредственно на собрании, конференции. Председатель контрольно-ревизионной комиссии избирается на заседании комиссии из числа ее членов. Насколько принципиальной окажется ревизионная комиссия и ее председатель, будет зависеть от активности членов профсоюза, которые вправе выдвигать кандидатуры в состав коллегиальных органов и отклонять кандидатуры, предложенные профсоюзным комитетом.

Выводы:

- Отчеты и выборы – ответственный этап для каждой профсоюзной организации, поэтому при их проведении очень важно обеспечить соблюдение демократических профсоюзных норм.

- Общее собрание предоставляет больше возможностей для непосредственного активного участия каждого члена профсоюза в отчетно-выборной кампании. При проведении конференции следует уделить больше внимания подготовке и проведению отчетно-выборных собраний в структурных подразделениях профсоюзной организации, обеспечить участие в собрании представителя профкома, обсуждение информации о деятельности профсоюзного комитета и оценку его деятельности.

- На конференции делегаты представляют и отстаивают коллективную позицию избравшего их структурного подразделения.
- Объективно оценить деятельность профсоюзного комитета и председателя профсоюзной организации можно с помощью проведения балльно-рейтинговой оценки их деятельности членами профсоюза.
- Одним из путей кадрового укрепления профсоюзных организаций и обеспечения независимости профсоюзных лидеров от работодателя может стать система формирования резерва профсоюзных кадров.
- Демократические выборы профсоюзных органов должны быть прямыми и тайными (закрытыми), при этом член профсоюза должен иметь достаточно информации для осознанного выбора.

Заключение

Демократизация профсоюзной жизни – основное условие повышения активности членов профсоюза. Между тем самым серьезным препятствием на пути к демократизации является пассивность самих членов профсоюза.

Одной из причин этого является пропаганда средствами массовой информации и отдельными политиками западных корпоративных ценностей и потребительской философии в противовес исконно российскому духу коллективизма и взаимопомощи, стремление представить профсоюзы в негативном свете.

В то же время суровая правда заключается в том, что работники не верят в возможности профсоюзов защитить их интересы и изменить их жизнь к лучшему. «Если у профсоюза нет власти для достижения тех целей, к которым мы стремимся, - считают они, - какой смысл в нашем участии?»

Вот что сказал по этому поводу директор учебных программ Американской федерации труда - Конгресса производственных профсоюзов (АФТ-КПП) Билл Флетчер: "Профсоюзная демократия мертва, если члены профсоюза считают, что до их забот профсоюзу нет дела"¹.

Даже если кажется, что у профсоюза есть власть и он решает важные задачи, многие члены организации все же не участвуют в его деятельности, так как считают, что от их участия ничего не изменится. Есть два варианта такого менталитета.

Первый опирается на собственный опыт людей, когда профсоюз действует таким образом, что от членов профсоюза ничего не зависит. Когда люди видят, что профком подписывает коллективный договор, который их не устраивает, без одобрения профсоюзным собранием. Или когда результаты выборов профсоюзных руководителей заранее predeterminedены, да еще и согласованы с администрацией. Пусть даже выборы проводятся честно, но

¹ М. Паркер, М. Грюлле. Демократия – это власть. Перестройка профсоюзов снизу вверх, стр.122. М.: Библиотека газеты «Солидарность», 2007.

сам факт, что отчеты и выборы – это единственная за пять лет возможность высказать свое мнение, уже говорит о том, что с членами профсоюза не считаются. Преднамеренно или нет, профсоюз заставляет людей чувствовать себя бессильными, что дает им основание не стремиться участвовать в профсоюзной жизни.

Второй вариант связан с проблемой, когда один человек кажется незначительным в сравнении с коллективом. Если человек смотрит на свое участие в профсоюзе с точки зрения собственных непосредственных затрат и выгод, он может видеть ситуацию так: «В профсоюзе две тысячи человек. Мое участие в коллективных действиях не повлияет на успех или неудачу профсоюза, который пытается показать администрации, что мы озабочены судьбой колдоговора. В отчете о мероприятии цифры все равно будут приблизительными, и никто не заметит, был я там или нет. Так что я могу использовать эти два часа для чего-то другого, где от моего участия что-то может измениться».

Конечно, каждый член профсоюза может рассуждать таким образом. И если каждый действительно будет так рассуждать, коллективные действия провалятся, профсоюз покажет свою неспособность решать задачи, и все члены профсоюза проиграют.

Очевидно, что простого решения проблемы соотношения личных и коллективных интересов не существует. Но опыт показывает, что призывами и лекциями здесь не поможешь. Профсоюз должен вести свою работу таким способом, чтобы от участия членов организации действительно что-то зависело.

Если разобраться, большинство людей становятся активистами в профсоюзе для того, чтобы стать сильнее в противостоянии с работодателем. Когда люди видят результаты своей деятельности, появляется больше желающих участвовать. Но победы в наши дни даются нелегко, поэтому надо, чтобы была еще одна причина быть активистом: профсоюзная работа должна быть сознательно построена так, чтобы она приносила радость,

воодушевление, чувство удовлетворения. По крайней мере, следует устранить те препятствия, которые мешают людям проявлять активность. Профсоюзная работа приносит удовольствие, когда человек чувствует, что он узнает что-то новое, что-то делает для общей пользы, что от его участия что-то зависит – и что все мы делаем это вместе. Чувство общности – замечательная вещь. И когда люди отдают свой талант, свои способности общему делу, они, скорее всего, смогут оказать и серьезное влияние на администрацию.

Вот, к примеру, некоторые *способы повышения активности членов профсоюза*¹:

- Принимайте и поощряйте инициативу. Любая инициатива, будь то добровольная работа, предложенная идея, спланированный и реализованный проект, должна быть по достоинству оценена и воспринята с полной серьезностью. Добровольцев можно поблагодарить в информационном бюллетене, попросить рассказать о своей работе на собрании, им можно позвонить и поинтересоваться, как продвигается их проект.

- Личный вклад каждого должен обязательно получить признание. Это можно сделать в профсоюзной газете, в публичном выступлении или частной беседе. Создайте атмосферу, в которой люди открыто оценивают дела и идеи своих товарищей по работе. Хвалите людей даже за небольшое дело, чтобы они не считали, что ценятся только героические поступки.

- Сделайте так, чтобы членам профсоюза было удобнее участвовать в мероприятиях. При необходимости меняйте время и место проведения, организуйте транспорт. Тогда люди смогут прийти и почувствуют, что лидеры действительно заинтересованы в их участии.

- Пусть в различных мероприятиях (не только в ежегодном пикнике или новогоднем вечере) принимают участие члены семей.

¹ М. Паркер, М. Грюлле. Демократия – это власть. Перестройка профсоюзов снизу вверх, стр.123-124. М.: Библиотека газеты «Солидарность», 2007.

Проводите, например, во время профсоюзных собраний, параллельные занятия для детей, рассказывая им о профсоюзном движении.

- Не забывайте навещать больных, обращайтесь внимание на важные события в жизни людей - на окончание школы или вуза, награды (а не только на смерть близких).

- Отмечайте людей, которые проявляют себя в иных сферах деятельности. Помогайте им перенести такое активное отношение к жизни в профсоюз. И наоборот, поощряйте участие активистов профсоюза в общественной жизни в целом.

Как определить, что процесс демократизации в профсоюзной организации идет успешно?

Создавать демократию, основанную на активности членов профсоюза, - значит организовывать людей, то есть помогать им в разработке и осуществлении их собственной программы для достижения целей. Главный показатель успеха - это победы, одержанные работниками в борьбе за свои права на производстве.

Сравним два вида профсоюзных организаций: традиционную, основанную на власти профсоюзных функционеров, и демократическую, в которой власть принадлежит членам профсоюза¹.

Таблица 3

Сравнение двух видов профсоюзных организаций

Традиционная организация	Демократическая организация
Профсоюзный чиновник управляет другими	Члены профсоюза действуют вместе, чтобы обладать властью
Контроль над людьми	Контроль над проблемами, возникающими во внешнем мире
Контроль над информацией	Широкое распространение информации
Людей держат в неведении	Людей просвещают

¹ М. Паркер, М. Грюлле. Демократия – это власть. Перестройка профсоюзов снизу вверх, стр.51. М.: Библиотека газеты «Солидарность», 2007.

Натравляют людей друг на друга	Выявляют общие интересы
Продвижение за счет других	Люди поднимаются вверх, помогая подняться другим
Участие членов профсоюза пассивное: они следуют за другими	Члены профсоюза активно участвуют в его деятельности: они предлагают свои идеи и выбирают направление движения
Иерархия по принципу "сверху вниз"	Иерархия по принципу "снизу вверх"

«Власть коллективная, основанная на сотрудничестве - это настоящая власть профсоюза, власть рядовых членов организации. Это власть, которая потенциально равна самым большим состояниям и самому разрушительному оружию. Это власть, которая преобразует людей, пользующихся ею.

Эта власть несет с собой иной набор личных ценностей и способов организации людей. И это - не открытие. Уже более века такая власть остается одной из главных тем профсоюзного движения, основанного на солидарности. Демократия и коллективная власть неразрывно связаны между собой. Профсоюз не сможет добиться успеха, если его работу не будут делать многие его члены»¹.

¹ М. Паркер, М. Грюлле. Демократия – это власть. Перестройка профсоюзов снизу вверх, стр.52. М.: Библиотека газеты «Солидарность», 2007.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Создание профсоюзной организации на организаторских принципах, увеличение численности и активизация ее членов

Технология работы по созданию профсоюзной организации на организаторских принципах, увеличению численности и активизации ее членов включает в себя три обязательных составляющих:

- выработку стратегии и плана;
- участие самих работников – работники должны осознавать, что профсоюз – это они сами, решая задачи, стоящие перед ними, принимая ответственность за выполнение необходимых профсоюзных действий;
- индивидуальное общение с работниками – это основной компонент организаторской работы.

Работу по вовлечению работников в профсоюз целесообразно осуществлять путем проведения *организационных кампаний*. В отличие от повседневной работы, кампания – это сосредоточенные в четком временном промежутке усилия группы людей, ясно понимающих свои цели и осуществляющих определенные действия для их достижения.

При проведении организационной кампании необходимо определить конкретные и реальные цели и составить четкий план их достижения.

Целями организационной кампании могут быть: создание профсоюзной организации, вовлечение в профсоюз определенного числа (процента) работников; решение конкретных проблем работников, связанных с их производственной деятельностью (повышение заработной платы, изменение графика работы, улучшение условий труда и т.д.); заключение коллективного договора, отвечающего интересам работников.

Организационная кампания начинается со сбора информации. Прежде, чем ее начать, необходимо как можно подробнее изучить ситуацию на предприятии, составить перечень структурных подразделений.

Затем следует определить, какие проблемы существуют в подразделении или у определенной категории работников, для решения которых требуется участие профсоюза.

Проблемы можно выявлять путем анкетирования, из выступлений работников на общих собраниях или в ходе личного общения.

Вот *критерии*, помогающие выявить вопросы, вокруг которых может быть построена организационная кампания:

- вопрос важен для большинства работников;
- проблема реально может быть решена, если не полностью, то хотя бы частично.

Оценив общую ситуацию, необходимо сформировать оргкомитет, который будет отвечать за проведение кампании. Состав комитета должен отражать национальный, профессиональный и гендерный состав предприятия и включать представителей соответствующих отделов и подразделений.

Организационный комитет:

- осуществляет сбор информации;
- принимает решения по вопросу о том, какие проблемы работников должны составлять основу организационной кампании;
- планирует и осуществляет связанные с кампанией мероприятия;
- готовит материалы, необходимые для проведения кампании;
- обеспечивает информационное освещение кампании;
- осуществляет систематические личные контакты с работниками, рассказывая им о преимуществах и мерах защиты, которые может обеспечить профсоюз, а также объясняя, чего следует ожидать от работодателя;
- координирует работу по написанию работниками заявлений о вступлении в профсоюз.

Поскольку одной из задач организационной кампании является увеличение числа профсоюзных активистов, участие в комитете – это хороший способ привлечь работника к активной профсоюзной деятельности.

Всем членам комитета следует четко объяснить их задачи, провести обучение, обеспечить необходимыми материалами. На заседаниях комитета его члены должны систематически отчитываться о ходе работы, обсуждать возникшие проблемы и обмениваться опытом.

План действий по проведению организационной кампании включает в себя просвещение работников по поводу выявленной проблемы и проведение мероприятий с участием работников. Цель – путем коллективных действий продемонстрировать, что объединившись, работники способны решить свои проблемы и победить.

В плане можно предусмотреть проведение таких мероприятий, как:

- обучение работников по вопросам, связанным с выявленной проблемой (как эти вопросы регулируются законодательством, отраслевым или региональным соглашением, какие есть примеры положительного решения проблемы профсоюзом на других предприятиях);

- распространение листовок, вывешивание объявлений, плакатов, другой наглядной агитации по проблемной тематике;

- проведение собраний по вопросам, связанным с данной проблемой;

- встречи групп работников с администрацией;

- сбор подписей и подача петиции администрации;

- проведение пикетов в обеденный перерыв;

- привлечение внимания общественности к имеющейся проблеме;

- информационное освещение кампании.

В случае успешного проведения кампании необходимо обязательно проинформировать работников о победе (устно, с помощью листовок или информационных листков), провести сбор заявлений и профсоюзное собрание по приему работников в профсоюз.

Рекомендации по организации работы профсоюзных кружков¹

Учебный профсоюзный кружок – это неформальное объединение группы людей (членов профсоюза), которые собираются, чтобы изучить какой-либо вопрос и научить других.

Задачи профсоюзного кружка:

- распространение информации среди членов коллектива;
- разъяснение и изучение конкретных законов и иных правовых нормативных актов;
- повышение правовой грамотности среди членов профсоюза;
- вовлечение в общественную работу большей части членов профсоюза;
- развитие независимости мышления и активности членов профсоюза;
- оказание практической помощи членам профсоюза в решении назревших проблемных ситуаций, связанных с трудовыми отношениями и т.д.

Базовые принципы кружковой работы:

- равенство и демократия;
- опыт и сотрудничество;
- свобода и право ставить собственные задачи;
- преемственность, планирование и активное участие.

Так как участники кружка должны быть активно вовлечены в работу, очень важно, чтобы он был небольшим, **7-12 участников** (включая руководителя). В профорганизации могут создаваться несколько кружков.

Эффективность работы профсоюзного кружка во многом определяется личностью его **руководителя**, умением организовать коллективную работу. Кроме знаний, руководитель кружка должен обладать умениями: ставить

¹ По материалам учебного пособия: Юдин В.П., Елшина Е.С., Спорыхина М.В. Организация работы учебных профсоюзных кружков, стр. 8-18. М.: Изд-во МИСИС, 2007.

цель и вести других к достижению цели; информировать и разъяснять; слушать, опровергать и доказывать; консультировать и давать советы. Руководитель кружка не обязательно должен быть экспертом по тем вопросам, которые изучаются в кружке, но он должен быть компетентен в методике обучения. Поэтому руководитель должен пройти тренинг по организации и проведению работы кружка, а также иметь постоянную поддержку от организаторов этой формы профсоюзной учебы. Кроме того, на заседание кружка можно пригласить специалиста, который поможет решить вопросы, возникающие во время обсуждения.

Для подготовки занятия кружка руководитель должен определить:

- тему и чем она интересна для членов кружка именно в данный момент (опрос, анкетирование, обсуждение);
- место и время проведения кружка (неформальная обстановка, чай, круглый стол и удобное для всех время);
- чему должны научиться члены кружка;
- какие приемы, методы и формы будут использованы;
- какие учебные материалы есть, и какие надо дополнительно приготовить.

Примерные темы занятий профсоюзного кружка:

1. Заключение трудового договора, срочный трудовой договор.
2. Права и обязанности работников предприятия.
3. Правила внутреннего трудового распорядка и трудовая дисциплина.
4. Порядок ведения трудовых книжек.
5. Порядок увольнения работников по инициативе администрации, мотивированное мнение профсоюзного комитета.
6. Заработная плата работников предприятия, тарификация и нормирование труда.
7. Порядок формирования и использования фонда доплат и надбавок.
8. Рабочее время и время отдыха.
9. Порядок предоставления отпусков, их продолжительность и оплата.

10. Роль профсоюзной организации в защите трудовых прав и профессиональных интересов работников.
11. Ведение коллективных переговоров, коллективный договор на предприятии.
12. Охрана труда, роль профсоюзной организации в этом вопросе.
13. Условия труда женщин.
14. Условия труда молодежи.
15. Изучаем законы РФ: «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовой кодекс РФ, «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» и т.д.
16. Индивидуальные трудовые споры.
17. Коллективные трудовые споры.
18. Устав профсоюза, права и обязанности членов профсоюза, выборных профсоюзных органов и т.д.

Место для проведения занятий может быть не слишком оборудованным, но непременно комфортным для всех участников кружка. Если возможно, надо иметь доску или другое приспособление, на котором можно писать или рисовать. Руководитель и участники кружка должны иметь возможность сесть так, чтобы видеть друг друга, например, в круг. Также хорошо, если участники имеют возможность записывать.

Кофе-пауза в занятиях кружка – это не просто перерыв на кофе, а то время, когда участники могут переключиться, обдумать или обсудить последнее задание, просто немного отдохнуть.

Сами участники вместе с руководителем решают, на какое время и как часто они собираются. Не стоит продолжать встречи больше двух часов и встречаться чаще 1-2 раз в месяц.

Занятия кружка могут проходить в *различных формах*: обсуждение конкретных проблем, вопросов, ситуаций; тематические дискуссии; решение ситуационных задач; деловые игры; мозговая атака; разработка конкретных

проектов и их обсуждение; тестирование; консультирование; разговор с экспертом и др.

Как проходит занятие? Руководитель кружка:

- дает вводную информацию;
- выступает по обсуждаемому вопросу;
- дает дополнительную информацию и привлекает слушателей к поиску ответов в подготовленных заранее нормативно-правовых документах;
- руководит обсуждением темы: организует обмен мнениями по проблеме;
- нацеливает на постановку вопросов по существу высказывания каждого слушателя;
- подводит итоги обсуждения;
- закрывает занятие: обсуждает тему следующего занятия, учитывая предложения членов кружка;
- получает обратную информацию: что дал кружок, чему научились, что было негативного, как себя чувствовали на кружке;
- осуществляет связь между кружком, профсоюзной организацией и администрацией по вопросам, возникшим в ходе занятий кружка.

Завершением занятия кружка должно стать доведение вопросов и предложений участников до тех, кто может их разрешить (администрация, вышестоящая профсоюзная организация, суд).

Как вести профсоюзное собрание¹

Это приложение предназначено для руководителей профсоюзных организаций, которые хотят, чтобы профсоюзные собрания проходили с большим участием членов профсоюза и стали действительно рабочими мероприятиями, где определяются планы и задачи организации. Для того чтобы собрания проходили успешно, нужен не только умелый и опытный председатель, знающий правила их ведения. В первую очередь необходимо это собрание правильно спланировать и подготовить.

Чтобы собрание удалось, необходимы несколько элементов:

1. *Руководящее ядро, которое планирует работу собрания*

Как правило, в первичной профсоюзной организации это – профсоюзный комитет.

2. *Перечень четких целей для каждого собрания, подготовленный руководящим ядром*

Цели собрания следует обсудить задолго до его проведения.

К выработке целей, относящихся к содержанию:

- Какие важные вопросы должны обсуждаться на собрании? Например, новая информация по колдоговорной кампании, какие-то действия администрации, слухи о предполагаемых изменениях в компании. По этим вопросам могут потребоваться резолюции. А если собрание посвящено какой-то конкретной группе или категории членов профсоюза, какие вопросы являются для нее наиболее важными?
- Какие вопросы могут быть подняты членами профсоюза? Как их следует решать?
- Какие важные решения должны быть приняты на собрании?

¹ По материалам книги: М. Паркер, М. Грюлле. Демократия – это власть. Перестройка профсоюзов снизу вверх, стр.259-267. М.: Библиотека газеты «Солидарность», 2007.

- Какие действия последуют за собранием? Собрание должно принять или продолжить план, включающий полезные виды деятельности для всех заинтересованных членов организации. К числу таких видов деятельности могут относиться, например, сбор информации по каким-то проблемам, подготовка и сбор петиций, распространение листовок, групповая жалоба, коллективные действия на производстве.

К выработке целей, относящихся к ведению собрания:

Хотя сам "процесс" (то, как ведется собрание, как себя ощущают его участники) не может заменить содержания, которое обращено на решение важных для членов профсоюза вопросов, от того, как это содержание подается, зачастую зависит желание или нежелание людей участвовать в обсуждении. Для достижения различных целей собрания требуются разные подходы к его ведению. На собрании, где проходит голосование о проведении забастовки, должны подчеркиваться такие элементы, как единство и решительность. Если на собрании проводится первое слушание по предлагаемым в колдоговор требованиям, необходимы широта мышления и творческое воображение.

Вырабатывая цели, относящиеся к процессу ведения собрания, надо стремиться к тому, чтобы в его ходе были учтены определенные принципы, например:

- члены профсоюза получают важную информацию;
- в собрании участвуют новые члены организации;
- участвуют группы, ранее не проявлявшие активности;
- членов профсоюза благодарят за выполненную ими работу.

Кроме того, на собрании у людей должно появиться реальное ощущение того, что они принимают очень серьезные решения, что выслушиваются и обсуждаются точки зрения меньшинства. Люди должны ощутить демократизм организации, у них должно возникнуть чувство единства, воодушевление.

3. Предварительное планирование

а) Используйте сеть естественных (в том числе неформальных) лидеров, профуполномоченных, электронную почту, веб-сайт профсоюза для заблаговременного оповещения о собрании. Приведите причины, по которым члены профсоюза должны на нем присутствовать.

б) Большинство докладов можно не зачитывать на собрании. Распечатайте их, раздайте заранее людям на рабочих местах, чтобы они смогли их обсудить заранее. Используйте отпущенное на собрание время для вопросов или поправок.

в) Первыми пунктами повестки дня должны быть наиболее важные вопросы.

г) В повестке дня должно быть предусмотрено время, когда члены профсоюза могут выступить по любому интересующему их вопросу, при этом им совершенно не обязательно формулировать свои предложения в виде резолюции и т.п. Профсоюзные руководители записывают этот вопрос, чтобы в дальнейшем решить его вместе с членом профсоюза, а затем доложить на следующем собрании.

д) Собрание следует спланировать так, чтобы после него у членов профсоюза было время пообщаться, обсудить то, что им предстоит сделать. Если люди начинают уходить с собрания, не дождавшись его окончания, это означает, что большинство из них не понимает своей роли в предстоящей работе. А на оставшихся все это произведет деморализующий эффект.

е) Пригласите гостей из других профсоюзных организаций в вашей компании или отрасли, представьте их собранию. Даже само присутствие таких гостей помогает членам профсоюзной организации ощутить себя участниками более широкого движения.

ж) Назначьте людей, которые будут выступать с докладами, предложениями, заявлениями в поддержку предлагаемых резолюций по всем основным пунктам повестки дня. Если необходимо, назначьте

ответственного за обсуждение отдельных вопросов и внесение поправок в соответствующие резолюции.

Кроме того, заранее переговорите с предполагаемыми выступающими, у которых могут быть противоположные точки зрения, а также с теми, чье мнение неизвестно, но кому может потребоваться ваш совет или поддержка. Согласуйте процедуру ведения собрания и определите, сколько времени должно быть отпущено на доклады и выступления. Необходимо предусмотреть время для выступлений новых членов профсоюза и других, кто пожелает высказаться по основным вопросам повестки дня.

з) Подумайте, какие печатные материалы, раздаваемые заранее или во время собрания, помогут членам профсоюза лучше понять обсуждаемые вопросы (например, предполагаемая повестка дня, предложения по колдоговору, проекты резолюций).

и) Проверьте, все ли готово к собранию: микрофоны, проекторы и другое аудио- и видеоборудование, планшеты для записей и схем, прохладительные напитки. Убедитесь, что в зале достаточно мест для всех участников собрания.

к) Если у вас еще недостаточный опыт ведения собраний или если это мероприятие ожидается трудным, прорепетируйте несколько возможных сценариев.

Определение очередности пунктов повестки дня.

В нормальной профсоюзной организации к моменту проведения ежемесячного собрания может накопиться любое количество вопросов. Подготовив хорошую повестку дня, которая посвящена самым важным проблемам, вы обеспечите участие членов профсоюза в решении этих проблем.

Предположим, что у нас есть двадцать пунктов, которые надо рассмотреть в течение одного часа. Лучше всего заранее спланировать и отобрать предлагаемые к обсуждению вопросы. Тогда будут возможны альтернативы:

- Объедините предложения, которые близки по содержанию.
- Рассмотрите вместе предложения, которые относятся к одному и тому же предмету.
- Расположите предложения по приоритетности, чтобы сначала рассмотреть самые важные или уделить им больше времени.
- Распределите вопросы таким образом, чтобы рассматривался, например, хотя бы один важный для каждой категории членов профсоюза вопрос.
- Передайте некоторые предложения в комиссии, а другие - конкретным людям для принятия необходимых мер.
- Предоставьте больше времени для обсуждения каких-то предложений и меньше - для других.

Такого рода предварительная "фильтрация" вопросов - это лидерская функция.

Чтобы этот отбор выполнялся эффективным образом, он должен быть поручен органам, к которым члены профсоюза испытывают уважение. Предпочтительно привлекать избранных лидеров, например, членов профкома, но могут назначаться и специальные органы, такие как комиссия профкома по организационной работе.

При определении приоритетов профсоюзного собрания необходимо учитывать, насколько важны и насколько спорны те или иные вопросы. В первую очередь должны рассматриваться очень важные пункты повестки дня, но вполне возможно, что они не потребуют много времени, если мнение большинства членов профсоюза совпадает. На обсуждение вопросов, которые являются и важными, и спорными, потребуется намного больше времени.

4. Как правильно вести собрание

Для того чтобы собрание прошло хорошо, его необходимо как следует подготовить, но как только оно началось, важнейшей фигурой становится председатель. Председатель собрания - это вовсе не беспристрастное и

нейтральное лицо, следящее за соблюдением правил. Он должен продолжать ту работу по "фильтрованию" и расстановке приоритетов, которая была начата еще до собрания. Председатель должен быть лидером собрания, который стремится помочь и участникам, и профсоюзной организации в целом в достижении их целей, а также находит способы для вовлечения членов профсоюза - чтобы они выступали и принимали решения.

Когда собрание начинает отклоняться от центральной темы или затягиваться, задача председателя - вернуть его на нужный курс и продолжить движение к цели. Когда ситуация осложняется, он может предложить упростить процедуру ведения собрания. Когда дебаты накаляются, председатель должен напомнить членам профсоюза об их общих целях и о том, что результатом собрания должно быть достижение большего единства. Какой бы разгоряченной и интересной ни была дискуссия, председатель должен помнить, что в зале есть люди, для кого это может быть первым профсоюзным собранием и кому могут быть непонятны обсуждаемые вопросы, профсоюзный жаргон или какие-то процедурные моменты.

5. Не только председатель может быть лидером на собрании

Даже если вы не являетесь председателем собрания, а возглавляете профсоюзный комитет, вы можете многое сделать для того, чтобы собрание удалось. Проверьте, справились ли со своими заданиями те, кому были даны поручения в ходе подготовки к собранию. Обратите внимание на содержательную часть собрания, будьте готовы внести поправки и выступить с предложениями. Помните, что председательствующий может быть слишком занят процедурными вопросами и стремится избегать излишнего вмешательства в содержательную часть. Постарайтесь помочь ему задать тон, проявляя внимание ко всем выступлениям, поддерживая дискуссию в нужном русле, аплодируя в подходящих случаях.

Помогайте вести собрание, когда возникают сложные моменты. Вы можете тихонько подойти к людям, которые оказались не в ладах с

регламентом, и подсказать им, как лучше выйти из создавшейся ситуации и достичь своей цели.

Поддерживайте председательствующего, если только он не делает чего-то, с чем вы категорически не согласны. Вы сами знаете, как это может быть непросто. Но нередко можно добиться необходимого результата, причем несколькими способами. А иногда лучше выбрать пусть и не идеальный способ, но зато избежать излишних сложностей и конфликтов.

Правила, касающиеся собраний, и как председатель должен ими пользоваться

В уставе профсоюза имеются некоторые правила, касающиеся собраний, в том числе относительно кворума и удаления с собрания нарушающих дисциплину членов профсоюза. Следует использовать эти правила.

Хороший председатель собрания должен:

1. Как можно меньше внимания обращать на технические детали

Лучше всего применять и откорректировать в демократическом направлении те правила, которые традиционно используются в вашем профсоюзе. Если правилами предусмотрено, что должны быть выступающие в поддержку предложенных резолюций, пусть будут такие выступающие. Если дебаты проходят в свободной форме, не следует тому препятствовать.

Идеальная ситуация - когда дискуссия ведется довольно неформально, и вы стремитесь добиться консенсуса. А когда по какому-то вопросу возникают разногласия, необходимы более формальные процедуры: предложение резолюций и поправок к ним, более упорядоченное обсуждение.

Ключом к успеху председателя собрания является его справедливость. Если члены профсоюза видят, что вы справедливы, они вас поддержат. Предположим, возникает запутанная ситуация - с точки зрения процедуры. Лучше всего здесь будет не пытаться разрубить этот гордиев узел, отменив правила, из-за которых возникла эта ситуация, а, например, просто сказать:

- Я думаю, что мы можем разумно и справедливо решить этот вопрос, если дадим Джейн и Джону по три минуты, чтобы они изложили свои точки зрения. Затем проголосуем и посмотрим, чье предложение мы будем использовать как основу для обсуждения и внесения поправок. Согласны?

Старайтесь уловить настроение участников собрания. По тому, как кто-то кивает, что-то бормочет себе под нос, по выражению лица можно судить о многом. В зависимости от этого вы можете, например, задать вопрос: "Джон, ты с чем-то не согласен?" А когда людей все устраивает, можно сказать: "Если у вас нет возражений, мы поступим так-то и так-то". Если кто-то возражает, но это возражение не настолько серьезно и значительно, чтобы заставить вас изменить решение, можно просто сказать: "Хорошо, как председатель я постановил, что мы будем действовать следующим образом. Есть у кого-нибудь предложения об обжаловании постановления председателя?"

Такой неформальный способ не противоречит общепринятым правилам ведения собраний. Более того, он эффективен. Он нравится членам профсоюза, потому что он им понятен. На процедурные вопросы не тратится лишнее время. А результаты почти всегда представляются более справедливыми, чем "продавливание" какого-то решения с помощью формальных приемов.

2. Используйте правила, чтобы помочь людям

Никогда не используйте процедуры для того, чтобы показать, как вы умны, или, что еще хуже, чтобы кто-то почувствовал себя глупым.

Когда вам приходится применять то или иное правило, всегда объясняйте его. Например, если вы кому-то не даете слова во время собрания, объясните ему, как следует поступить:

- Извините, но я должен отложить рассмотрение вашего предложения. Сейчас мы рассматриваем другое предложение, но сразу же после голосования по этому вопросу мы выслушаем вас.

3. Выполняйте повестку дня

Периодически напоминайте собранию, как оно справляется с повесткой дня и что должно следовать дальше.

Назначьте отдельного человека, который будет следить за временем и давать сигнал выступающим, что у них осталась одна минута. Если на обсуждение какого-то вопроса установлен лимит времени, напишите время окончания обсуждения на планшете, размещенном под часами, чтобы всем было видно, сколько времени осталось на данный вопрос.

Если собрание большое, и вы пользуетесь микрофонами, установите очередь у микрофонов. При этом у вас остается право давать слово в первую очередь тем, кто еще мало говорил, или тем, кто выражает точку зрения, недостаточно хорошо представленную в ходе обсуждения.

4. Поддерживайте дух собрания

Важно, чтобы собрание могло выразить свое ощущение единства и солидарности. Аплодисменты, общий смех, голосование по различным вопросам – это важные элементы солидарности, и их нельзя прерывать.

Просите, чтобы собрание поддержало аплодисментами то или иное выступление, особенно когда выступают новые члены профсоюза.

Все вопросы, относящиеся к ходу собрания, - это вопросы, касающиеся прав членов профсоюза, а не вашей личной власти.

Если кто-то нарушает дисциплину, объясните, что такое поведение есть проявление неуважения к другим членам профсоюза. Хуже того, оно мешает решать важные для всех вопросы. Никогда не вступайте лично в силовое противостояние с нарушителем дисциплины. Если вы вынуждены попросить кого-то покинуть зал, обратитесь к собранию:

- Может быть, мы попросим Генри выйти из зала, если он не сядет на место и не даст, наконец, высказаться и другим?

5. Задавайте тон справедливости и открытости

Тон задает председатель. Внимательно слушайте выступающих, обходитесь с ними почтительно, аплодируйте. Старайтесь свести к

минимуму перешептывание в президиуме, хотя изредка это может быть необходимо.

Общепринятые правила ведения собраний разрешают председателю участвовать в голосовании - тайном или открытом. В случае открытого голосования председатель может при равном счете голосов повлиять на его исход. Его голос может оказаться решающим, когда потребуется, например, заблокировать какое-то предложение (при равном количестве голосов "за" и "против" предложение не принимается). Председательствующий также имеет право выступать по основным вопросам, как и любой другой член профсоюза.

Обычно мы рекомендуем председателю избегать и того, и другого. Трудно сохранить статус справедливого, беспристрастного и объединяющего все собрание человека, выступая в качестве активного сторонника одной из точек зрения во время дискуссии. Кроме того, трудно следить за содержательной частью дискуссии, когда вам приходится постоянно думать о процедуре и возникающих проблемах. Лучше всего оставить роль пристрастного сторонника кому-то другому; это неплохой способ для развития лидерских качеств у других членов профсоюза. Если же по какой-то причине вы должны обязательно выступить в качестве лидера одной из сторон, всеми средствами добейтесь, чтобы на собрании председательствовал кто-то другой.

Приложение 4*Общероссийский профессиональный союз**Наименование организации профсоюза*

**Опросный лист
члена профсоюза для оценки деятельности
выборного профсоюзного органа
(период полномочий)**

<i>Критерии оценки</i>	<i>Баллы</i>
Выборный профсоюзный орган контролирует своевременность выплаты заработной платы	Никогда 1 2 3 4 5 Всегда
Действия выборного профсоюзного органа направлены на сохранение и развитие рабочих мест	Никогда 1 2 3 4 5 Всегда
Степень контроля выборного профсоюзного органа за безопасностью условий труда	Низкая 1 2 3 4 5 Высокая
Выборный профсоюзный орган добивается дополнительных социальных льгот и гарантий для работников предприятий	Никогда 1 2 3 4 5 Всегда
Члены профсоюза имеют преимущества в вопросах социальной защиты	Никогда 1 2 3 4 5 Всегда
Охват профсоюзным членством	Низкий 1 2 3 4 5 Высокий
Целесообразность расходования профсоюзных средств оцениваю как	Низкую 1 2 3 4 5 Высокую
Итоговый балл	

Дата заполнения опросного листа.

Список литературы

- VI пленум ВЦСПС: Стенографический отчет. М.: Профиздат, 1989
- XI съезд профессиональных союзов СССР: Стенографический отчет. М., 1954
- Ветлужских А.Л., Деркач В.Ю. Приделать ноги толковым решениям. Стратегия и тактика модернизации профсоюзов. М.: «Солидарность», №30-2007.
- История профсоюзов России. АТиСО, М. 1999.
- Концепция информационной политики ФНПР, утв. постановлением Генерального Совета ФНПР от 18.02.2004 г. № 6-10.
<http://www.fnpr.ru/n/256/6596.html>
- М. Паркер, М. Грюлле. Демократия – это власть. Перестройка профсоюзов снизу вверх, стр.55. М.: Библиотека газеты «Солидарность», 2007.
- Мелвин И. Юрофски. Основопологающие принципы демократии.
<http://www.infousa.ru/government/dmpaper1.htm>
- О критериях оценки эффективности деятельности руководителей профсоюзных организаций: Научно-методические рекомендации. – М.: ИД «АТИСО», 2013.
- Организационная работа в первичной профсоюзной организации. М.: ИД «АТИСО», 2013.
- Основные положения устава общероссийского, межрегионального профсоюза, утв. VIII (внеочередным) съездом ФНПР 29.10.2013 г.
<http://www.fnpr.ru/n/2/15/302/8646.html>
- Постановление Исполнительного комитета ФНПР от 28.08.2003 №4-3 «Об организации и проведении Единой переговорной кампании».
<http://www.fnpr.ru/n/3/20/34.html>
- Постановления VI съезда Федерации Независимых Профсоюзов России. М., 2006.
- Постановления VII съезда Федерации Независимых Профсоюзов России. М., 2011.

Постановления VIII съезда Федерации Независимых Профсоюзов России. М., 2014.

Постановления пленумов ВЦСПС (девятого созыва). М., 1949.

Президент Авраам Линкольн. Геттисбергское обращение, 1863 г.
http://www.e-reading.ws/chapter.php/1020831/44/Sendberg_-_Lincoln.html

Примерная инструкция по проведению отчетов и выборов в профсоюзе, утв. постановлением Генерального Совета ФНПР от 11.12.2013 № 10-5.
<http://www.fnpr.ru/n/2/15/186/8746.html>

Ракитская Г.Я. Достижения, тупики и злободневные проблемы становления рабочего и профсоюзного движения в постсоветской России.
<http://www.unionstoday.ru/news/ktr/2012/11/08/17421>

Скакун О.Ф. Теория государства и права: Учебник. — Харьков: Консум; Ун-т внутр. дел, 2000.

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ.
<http://www.consultant.ru/popular/tkrf/>

Шершуков А.В. Профсоюзная идеология. М.: Библиотека газеты «Солидарность», 2012.

Элизабет Владек. Руководство по профсоюзному органайзингу: как создать и укрепить профсоюз. - М. 2007.

Этманов А.В. В России две беды – равнодушие и дефицит солидарности. Интервью для Фонда «Альтернативы». <http://mpira.info/mpira/Nashi-lyudi/Aleksei-Etmanov/926-Aleksei-Etmanov-V-Rossii-dve-bedi--ravnodushie-i-deficit-solidarnosti>

Юдин В.П., Елшина Е.С., Спорыхина М.В. Организация работы учебных профсоюзных кружков. М.: Изд-во МИСИС, 2007.

О Г Л А В Л Е Н И Е

ВВЕДЕНИЕ	3
Глава I. Профсоюзная демократия	6
§ 1. История вопроса	6
§ 2. Основные принципы демократии	14
§ 3. Принципы профсоюзной демократии и механизмы их реализации	18
Глава II. Демократизация профсоюзной жизни и вовлечение членов профсоюза в работу профсоюзной организации	33
§ 1. Демократическая профсоюзная организация. Основные критерии	33
§ 2. Мотивация профчленства и профсоюзной активности	35
§ 3. Заключение коллективного договора	43
§ 4. Защита трудовых прав работников на рабочих местах	56
§ 5. Профсоюзное обучение и информирование	60
§ 6. Профсоюзные собрания.....	71
§ 7. Отчеты и выборы.....	78
Заключение	93
Приложения	98
Приложение 1. Создание профсоюзной организации на организаторских принципах, увеличение численности и активизация ее членов.....	98
Приложение 2. Рекомендации по организации работы профсоюзных кружков.....	101
Приложение 3. Как вести профсоюзное собрание.....	105
Приложение 4. Опросный лист члена профсоюза для оценки деятельности выборного профсоюзного органа.....	115
Список литературы.....	116