Кому он нужен - этот профсоюз?

В конце каждого учебного года наша территориальная профсоюзная организация отчитывается перед своими первичными профсоюзными организациями о проделанной работе. Вот и в этом году в очередной раз было проведено это мероприятие, но немного в другом формате. Оно дало возможность расширить круг общения, поднять тему мотивации профсоюзного членства. Поэтому были приглашены не только председатели и члены комитетов первичек, но и все желающие, среди которых были и не члены профсоюза. Значит, интерес к профсоюзу есть!

Кроме представленного отчета у нас получился хороший разговор за круглым столом по душам, с острыми вопросами, с дискуссией, с пониманием и неприятием.
Может быть, материалы этого круглого стола помогут найти ответы на вопросы, которые вас интересуют и изменят мнение о роли профсоюза не только в отдельно взятой образовательной организации, но и в обществе в целом. Не существует универсальных правильных ответов на заданные вопросы, но мы попытались ответить.
Ценность открытых дискуссий, дебатов заключается в возможности снять противоречия. Это лучший способ для людей высказать свои соображения и найти оптимальные решения. Поддерживать свободную дискуссию было не так-то просто, но она получилась конструктивной. Не всегда удавалось сосредоточить внимание всей аудитории на каком-то вопросе. Участники сами почувствовали, какие вопросы или критические замечания они считают нужными, а какие - нет. Кто-то просто не стал высказывать свое сомнение и тревогу, дабы не вызвать раздражения собравшихся. То, что кому-то представлялось реализацией их права на свободное обсуждение, другим могло показаться затянувшейся болтовней.
А вопросы такие:
Для чего нужен профсоюз?
Зачем нам нужен профсоюз?
Какой профсоюз нам нужен?
Чем занимается профсоюз?
Не является ли профсоюз инструментом работодателей в организации работы в учреждении?
Что дает профсоюз работодателю?
Что ждут от профсоюза люди?
Что хорошего в профсоюзе и что бы мы хотели изменить?
Каковы главные приоритеты в деятельности профсоюзной организации?
Почему члены профсоюза пассивны?
Конечно, данные вопросы задаются из-за отсутствия у людей достоверной информации о деятельности профсоюза и его задачах на современном этапе.
Именно на эти вопросы мы и попытались ответить.

Зачем нужен профсоюз
В уставе нашего профсоюза четко определена основная цель деятельности - «представительство и защита профессиональных, социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза». Профсоюз сегодня является единственной общественной организацией, имеющей право по закону и способной на деле представлять и защищать права работников. Ни для кого не секрет, что некоторые политические партии и кандидаты в депутаты вспоминают про свой электорат только в преддверии выборов, после которых благополучно забывают обо всех своих обещаниях и посулах. А профсоюз с людьми всегда и надолго, и в горе, и в радости! Первым, кто вставал на защиту интересов граждан, был профсоюз. Только вот средства массовой информации не особо рассказывают о деятельности профсоюзных организаций.

Вопрос из зала:
- А что дает профсоюз? Путевок нет, больничный лист оплачивают независимо от членства в профсоюзе, коллективный договор распространяется на всех.

- Эти вопросы справедливы, потому что каждый член профсоюза ждет реальной помощи и задает вопрос: «А что я получу за свой 1 процент профсоюзных взносов?» И как показывает опыт, он тогда понимает эффективность профсоюзной работы, когда получает реальную помощь в виде юридической консультации, представительства в суде, кредита из Кредитного союза, материальной помощи из Фонда социальной и благотворительной поддержки, установления дополнительных выплат к заработной плате. Как показывает практика, необходимость в профсоюзах существует, несмотря на то что позиции и авторитет профсоюзных организаций на сегодняшний день невелики, но тем не менее статус общественной организации дает возможность поставить себя в равное положение с органами власти и работодателем. Поэтому председатель профсоюзной организации должен быть лично убежден в своей готовности и необходимости отстаивания интересов членов профсоюза.

Вопрос из зала:
- У некоторых складывается впечатление, что профсоюзный орган изживает себя. Это действительно так?

- К сожалению, не все люди представляют, в чем роль и значение профсоюзов в нашем обществе. Идея профсоюзов еще не очень раскручена по сравнению с зарубежными странами, где их позиции очень сильны и с ними считаются. У нас до сих пор система объединения в профсоюз ассоциируется с социалистическим наследием. Для многих профсоюзные организации по-прежнему остаются тем источником, откуда можно получать бесплатные путевки в санатории и дома отдыха для себя и для членов семьи, в детские оздоровительные лагеря для ребенка. Но вот в чем парадокс. Те же самые люди одновременно с этим требуют, чтобы профсоюз занимал активную позицию при возникновении каких-то конфликтных ситуаций в учреждении и при решении социальных вопросов, вопросов аттестации, заключения трудовых договоров, распределения нагрузки, сокращения, представительства в суде. С одной стороны, на профсоюз смотрят как на перевернутую с ног на голову структуру, где члены профсоюза шли по пути, определенному государством, где отсутствовала защитная функция. С другой стороны, требуют соответствия современным реалиям, при этом забывая о собственной активности в защите своих прав. Одна из задач профсоюза - как можно дороже продать труд работника за как можно меньший объем работы.

Вопрос из зала:
- Как вы считаете, нуждается ли нынешняя профсоюзная работа в качественном изменении?

- У профсоюза существует настоятельная потребность в изменении. Нашим профсоюзным организациям необходимо меняться, чтобы адаптироваться к среде, которая постоянно усложняется и будет меняться еще быстрее. Поэтому также быстро надо на это реагировать. Нужно, чтобы профсоюз, порой похожий на собаку Павлова, превратился в эффективную и оперативно реагирующую, динамичную организацию.
Наше видение того, что нужно делать, заключается в следующем. Мы должны изменить приоритетные функции. Мы должны вести коллективные переговоры с работодателем от имени и в защиту своих членов профсоюза. Конечно, во многих случаях и переговоры вести не из-за чего. Но это не значит, что нельзя добиться лучшего отношения к работникам, предоставления им больших возможностей для профессиональной подготовки, улучшения ситуации с охраной труда. Должно быть меньше всевозможных заседаний, разных комитетов, советов, комиссий. Профсоюз должен стать более демократичным, более полезным для своих членов. Он должен стать местом, где люди чувствуют для себя возможность реализовать свой творческий потенциал. Работа профсоюза должна быть менее рутинной и бюрократической. Это должна быть организация, в которой ценят работника. Все это должно сделать профсоюз местом, где людям хочется быть, куда хочется приходить, где интересно и увлекательно, где люди получают удовольствие от общения, от того, что они активны и не чувствуют скуки. Состоять в профсоюзе должно стать модно, а не состоять - несовременно.
Вот такое изменение, такая модернизация означает превращение профсоюза в более эффективную организацию, которая помогает членам решать свои проблемы на месте работы. Конечно, это не означает, что у вашей профсоюзной организации в ее нынешнем виде дела обстоят плохо. Это просто означает, что всем вместе стоит подумать над тем, как и что можно улучшить. Изменение профсоюзной работы - дело непростое, поскольку профсоюз - это организация с развитым чувством собственных традиций и ценностей. И члены профсоюза могут быть разочарованы, как изменяется что-то им близкое. Отойти от сложившихся стереотипов сложно, но важно и сохранить опыт, наработанный годами. Необходимо изменение подходов к деятельности профсоюзных организаций, выражающееся в преимущественном развитии правозащитной работы, укреплении организационной структуры и совершенствовании финансовой работы. Ну и конечно, информационная работа. Отсутствие достаточной информации о работе профсоюзной организации создает впечатление о ее бездействии, что порождает выход работников из профсоюза. Для эффективной работы важны открытие и пополнение странички профсоюзной организации на сайте образовательного учреждения, работа электронной почты, веерные рассылки и членам профсоюза, и не членам профсоюза о наиболее важных делах профсоюзной организации, что может мотивировать работников на вступление в профсоюз.

Мотивация
Мы знаем, что многие состоят в профсоюзе в силу инерции, по привычке. А привычка - устойчивая черта поведения человека. В основном это касается представителей старшего поколения. Они не выходят из профсоюза, пока не уйдут с работы. Другая категория работников рассматривает профсоюз как потребительское общество и состоит в нем из-за предоставляемых профсоюзом благ. Этот вид мотивации достаточно устойчив и зависит главным образом от возможностей профсоюзной организации. Любой сбой в предоставлении таких услуг вызывает бурю протеста и угрозу выйти из профсоюза. Мы должны понимать, что, стимулируя людей, очень важно соблюдать меру. Как недостаток, так и избыток стимулов негативно сказывается на мотивации. Но основная идея профсоюзного движения - это защита социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза. Такие люди заинтересованы в работе профкома, в работе председателя, они воспринимают профсоюз как защитника и не собираются покидать ряды своей профсоюзной организации. Недостаточно просто мотивировать профсоюзное членство, необходимо сделать так, чтобы профсоюзная организация отвечала ожиданиям новых членов профсоюза.

Вопрос из зала:
- Сегодня совершенно очевидно, что мотивация профсоюзного членства у работников во многом зависит от того, кто возглавляет профсоюзный комитет. Что вы можете сказать о наших председателях профсоюзных организаций? Все ли вас устраивает?

- Профсоюзный лидер сегодня должен быть психологом, идеологом, политиком, менеджером, быть коммуникабельным. Кроме того, надо быть компетентным в вопросах трудового законодательства. Ведь главным нашим учебником является Трудовой кодекс РФ. Психология работников неоднородна. Кто-то идет в кадры, кто-то предпочитает идти в профсоюз со своими проблемами. Вероятно, это зависит от лидерского потенциала. Люди чувствуют, кто может решить их проблемы. Некоторым людям просто нужно высказаться. Поэтому каждый профсоюзный лидер должен знать, что он на виду и его слова и поступки анализируются другими людьми, вызывая симпатию или антипатию. Росту его авторитета способствует убежденность в необходимости своей работы, внимательность к обращениям людей, умение слушать людей, умение контактировать с руководством, доброжелательность, отзывчивость, система в работе, самодисциплина.
Невозможно выделить по значимости какое-то одно направление деятельности профсоюзной организации и ее лидера. Только от взаимодействия по всем направлениям, от деловитости профлидера зависят настроение людей, их отношение к профсоюзу, их желание быть членом профсоюза и участвовать в профсоюзной работе.

Вопрос из зала:
- И все-таки что же больше всего сейчас беспокоит вас как председателя территориальной профсоюзной организации и председателей первичных профсоюзных организаций?

- Самая большая обеспокоенность - это падение профсоюзного членства, которое вызвано высвобождением работников из организаций, реорганизацией и переименованием образовательных учреждений, вследствие чего члены профсоюза вынуждены многократно переписывать заявления о перечислении профсоюзных взносов. Раньше прирост профсоюзных рядов шел автоматически. Человек поступал на работу и становился членом профсоюза. У него не возникало вопроса «Зачем мне это нужно?». Было ощущение, что я, как все, в едином строю, в союзе с людьми, объединенными профессиональными признаками. Сейчас же решение вступать или не вступать основано на личном интересе. Работники не желают расставаться с 1 процентом от большой заработной платы. Не ставят различия между профсоюзом и социальной защитой, смотрят на профсоюз как на собес, следовательно, не оправдываются их ожидания.
Несколько слов мне хочется уделить одному деликатному вопросу - отсутствию понимания сущности профсоюзной работы некоторыми руководителями. Ведь от того, как относится руководитель к профсоюзу, во многом зависит и профсоюзное членство. Вот пример: руководитель не обращает на профсоюз никакого внимания, он рассуждает примерно так: «Я не представляю, зачем профсоюз нужен, и не желаю в него вступать. В то же время вашей работе не препятствую». Такая позиция - лукавство! Он пассивно призывает своих подчиненных к выходу из профсоюза.
Дальновидному, умному, уверенному в себе, компетентному руководителю профсоюзная организация просто необходима. С ее помощью он решает не только социальные задачи, но и производственные. Там, где руководитель понимает значимость профсоюза, вместе с профсоюзом решает проблемы улучшения условий труда, создает более комфортные условия для сотрудников в рамках коллективного договора, заботится о престиже председателя первичной профсоюзной организации, там нет проблем с профсоюзным членством. Каждый современный руководитель заинтересован иметь надежного социального партнера в лице грамотного профсоюзного лидера и в том, чтобы в учреждении был человек, занимающийся социальными вопросами трудового коллектива. Только объединившись, мы сможем преодолеть трудности. Призываю тех, кто по каким-либо причинам покинул ряды профсоюза, - возвращайтесь! Наш профсоюзный слоган: «Объединяясь с нами, становишься сильнее!»

Вопрос из зала:
- В образовательных организациях кроме педагогов есть и другие категории работников, такие как кадровая служба, завхозы, контрактные управляющие, А они обращаются к вам за помощью в решении их вопросов?

- Если они члены профсоюза, то, конечно, обращаются. Сложности, а порой и неопределенности в их работе достаточно. Ну, например, с 1 июля 2016 года вводится профессиональный стандарт контрактного управляющего, а в Едином квалификационном справочнике нет такой должности. Как быть? Конечно, этим вопросом люди обеспокоены. Мы обратимся к юристам МГО Профсоюза работников народного образования и науки РФ и в Департамент образования. Ну это один из вопросов контрактных управляющих, но их немало. И если люди к нам обращаются, мы не можем не реагировать.
Вопрос из зала:
- Какие должны быть аргументы, чтобы работодатель охотно шел на сотрудничество с профсоюзом?

- Профсоюз - это организация конфликтная по своей природе. Она вовлечена в неизбежный конфликт интересов. Обычно самая мощная сила, противостоящая профсоюзу, - это работодатель. У администрации больше власти просто потому, что экономическая и правовая системы подразумевают наличие прав в первую очередь у администрации. Каких бы вопросов ни касались члены профсоюза, именно работодатель задает условия, на которых будет вестись обсуждение.

Социальное партнерство
Социальное партнерство - это улица с двусторонним движением. И чтобы движение было удобным, надежным и бесконфликтным, необходимы ясные, четкие договоренности и правила, неукоснительное их выполнение. Сотрудничая с профсоюзом, работодатель получает социального партнера, действующего в соответствии с законом и несущего всю полноту ответственности; помощника в решении социальных и личных вопросов работников; партнера в обеспечении трудовой и производственной дисциплины; помощника в разрешении трудовых споров и т. д. Профсоюз и работодатель - социальные партнеры, которые взаимодействуют с целью решения возникающих проблем как в социальной, так и в производственной сфере. Не нужно бояться профсоюза в своем учреждении. Его наличие упорядочивает решение множества вопросов и проблем. Правильно построенное сотрудничество с ним окажет серьезную поддержку в организации работы любого учреждения. Но, конечно, не будет результата, если в учреждениях не появятся ответственные профсоюзные лидеры, а руководители личным примером не поддержат профсоюз.

Вопрос из зала:
- Есть категория сотрудников, которая мешает вступлению в профсоюз. Что вы можете сказать об этом?

- Что можно сказать? Это ярые, открытые противники. Их немного, но вред профсоюзным организациям от них немалый, так как они постоянно находятся среди работников и мешают председателю профкома своими провокационными суждениями и ложными высказываниями в адрес профсоюза и его лидеров. Это, как правило, «передовики производства», которые работают ради похвалы начальства, те, кто близок к нему и наскоками на профсоюз хочет продемонстрировать свою лояльность руководству. Потенциальные штрейкбрехеры. Уступать им нельзя.

Вопрос из зала:
- Почему члены профсоюза пассивны?

- Самым серьезным препятствием к изменению профсоюзной организации является апатия членов профсоюза. Как могут участвовать в управлении профсоюзом люди, которые ни в чем не принимают участия? Председатели первичных профсоюзных организаций часто расстраиваются из-за низкой явки на профсоюзные собрания, из-за того, что никто не хочет участвовать в обсуждениях, в комиссиях, в конкурсах, а хочет только хоть что-то получить от профкома. А потом еще некоторые члены профсоюза жалуются им на плохую организацию работы. Если человек смотрит на свое участие в профсоюзе с точки зрения собственных непосредственных затрат и выгод, он может видеть ситуацию так: «В профсоюзе двести пятьдесят человек. Мое двухчасовое участие в решении того или иного вопроса не повлияет на успех или неудачу профсоюза». Вот и получается, что каждый хочет, чтобы совесть у соседа была. Важно и другое. Десятилетиями приученные к понятию «трудовой коллектив», работники в массе своей не представляют себя в оппозиции администрации. Оппозиция, несогласие, активные выступления могут привести не только к недовольству руководителя, но и к скрытым репрессиям, а возможно, и к увольнению. Противостоять практически невозможно. Люди хорошо усвоили: покорность приносит какие-то блага, а строптивость лишается порой самого необходимого. Спор работника с директором обычно заканчивается не в пользу работника. Слишком сильна «вертикаль страха». В силу искаженного понимания производственных отношений и роли профсоюза работники не сразу воспринимают профсоюз как инструмент для решения своих проблем. И более того, настороженно относятся к вступлению в профсоюз, связывая это с лишением благосклонности руководителя. Простого решения этой проблемы соотношения личных и коллективных интересов не существует. Профсоюз должен вести свою работу таким образом, чтобы от участия членов организации действительно что-то зависело.

Вопрос из зала:
- А за счет кого способен количественно и качественно прирастать профсоюз?

- Это один из главных вопросов любой организации. Это вопрос воспроизводства, самосохранения и жизнестойкости. Ответ напрашивается сам собой - за счет молодежи. Поэтому работа по вовлечению в профсоюз должна быть адресной и учитывать молодежные форматы. Молодежь - это огромный стратегический ресурс, за нее сегодня необходимо бороться. Насчет активности молодежи хвастать особо нечем. Не хочет молодежь брать на себя общественную нагрузку. Сегодняшнее поколение не характеризуется таким уровнем коллективизма, как ранее. Больше характеризуется личным интересом, что нормально. Они заняты зарабатыванием денег и за каждый шаг хотят получить «не одну морковку, а мешок моркови». И если находятся исключения, то это счастье для любой профсоюзной организации.
В завершение разговора хотелось бы сказать - профсоюз не может быть хуже или лучше, он такой, какие мы с вами. Необходимо преодолеть собственную инертность, нежелание менять устоявшийся стиль работы. Мы уверены, что наш позитивный настрой в сочетании с профессиональной настойчивостью и инициативой дадут желаемые результаты. Главная задача - укрепить профсоюз, чтобы он стал более организованным и сплоченным, способным соответствовать запросам членов профсоюза и вызовам времени. Вот такой отчет о проделанной работе территориальной профсоюзной организации, который перешел в работу круглого стола, показал, что такие встречи, такой обмен мнениями, острые и неудобные вопросы, которые задавали присутствовавшие, необходимы. Это дает возможность понять, насколько хорошо и правильно наша организация выполняет свои главные функции и как можно усовершенствовать эту деятельность. Встречи такого формата необходимы. Они интересны и полезны для всех. Важно не просто слушать, важно услышать и понять.

[Алла ИВАННИКОВА, председатель Территориальной профсоюзной организации Центрального административного округа](http://www.ug.ru/archive/66175)

Ссылка на источник: http://mgoprof.ru/informatsionnaya\_rabota/publikatsii\_v\_smi/show\_news/1786/