

ПРОФСОЮЗНАЯ АЗБУКА (TRADE UNION HANDBOOK)

Издание на русском языке восьмое, переработанное. Москва, 2009.

AntiCopyright. Воспроизведение данного пособия целиком или частично приветствуется и не требует согласования.

Перевод с английского и первое издание на русском языке осуществлено в 1997 году Информационно-исследовательским центром рабочего и профсоюзного движения «КАС-КОР» при поддержке Московского бюро Фонда им. Фридриха Эберта.

Международный союз работников пищевой и табачной промышленности, сельского хозяйства, ресторанного и гостиничного обслуживания, общественного питания и смежных отраслей (IUF) является глобальной профсоюзной федерацией, представляющей интересы рабочих, занятых:

- в сельском хозяйстве и на плантациях,
- в производстве и переработке продуктов питания и напитков,
- в гостиничном, ресторанном обслуживании и в сфере общественного питания,
- на всех стадиях табачного производства.

IUF ведет свою историю с 1889 года и объединяет 383 профсоюза в 120 странах мира, представляющих в общей сложности около 2,6 миллиона членов.

Штаб-квартира IUF находится в Женеве, Швейцария.

Членство в IUF открыто для всех демократически устроенных профессиональных союзов вне зависимости от их политической и идеологической ориентации.

Основопологающим принципом деятельности IUF является международная рабочая солидарность. Наша цель – усиление членских организаций путем взаимной поддержки. Мы берем на себя обязательство содействовать реализации и защите профсоюзных прав и прав человека в целом, так же как и права трудящихся на контроль над принятием решений, оказывающих влияние на условия их работы и существования. Мы выступаем против всех форм эксплуатации и угнетения.

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

www.iuf.ru • iuf-eeca@iuf.org

Профсоюзная збука



Москва 2009

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	3
Основные принципы профсоюзного движения	7
Особенности управления профсоюзом	13
Деятельность	18
Финансы	22
Профсоюз и общество	26
Организационная структура профсоюзов	27
Структура управления профсоюзом	30
Заключение	32

ВВЕДЕНИЕ

СВОБОДА ОБЪЕДИНЕНИЯ

Каждый человек имеет право создавать профессиональные союзы и входить в профессиональные союзы для защиты своих интересов.

Всеобщая декларация прав человека

Свобода создавать или вступать в профсоюзы по своему выбору является одним из фундаментальных прав человека, закрепленных национальными законами, конституциями многих стран, международными нормами. Никто не может быть подвергнут взысканиям и преследованиям за профсоюзную деятельность. Более того, законы предписывают не только не чинить препятствий, но формировать нормальные условия для работы профессиональных союзов.

Профсоюзное движение не имеет никаких интересов, отличных от интересов гражданского общества. Именно поэтому их роль признана институтами, представляющими консенсус международного демократического сообщества, такими как Организация Объединенных Наций и Международная Организация Труда (МОТ).

МОТ, в частности, признает, что «фундаментальная и перманентная миссия профсоюзного движения — это экономическое и социальное благосостояние», а Международный пакт ООН об экономических, социальных и культурных правах обязывает участвующие в пакте государства обеспечить «право каждого человека создавать для осуществления и защиты своих экономических и социальных интересов профессиональные союзы и вступать в таковые по своему выбору».

Итак, свобода объединения — одно из важнейших прав человека, это признают правительства и международные организации, но что оно значит для нас? Иными словами: **зачем нам профсоюз?**

ЗАЧЕМ НАМ ПРОФСОЮЗ?

Объединение в профсоюз неизбежно до тех пор, пока существуют две группы людей с противоположными интересами — работодателей и наемных работников. Интерес работодателя состоит в том, чтобы выжать из работника как можно больше, заплатив ему как можно меньше. В то же время, рабочие заинтересованы в справедливом и достойном вознаграждении за свой труд.

Этот конфликт интересов привел рабочих к осознанию необходимости объединения, чтобы сообща противостоять работодателям. Естественным инструментом для решения этой задачи и стал профсоюз.



Общение с работодателем: в одиночку...



... и сообща!

В одиночку мы не можем защитить себя от произвола работодателей — несправедливых придирок и штрафов, незаконного увольнения. Не можем добиться улучшения условий труда, повышения зарплаты, не говоря уже о принятии справедливых социальных законов.

Рабочие полностью зависят от зарплаты, которую дает только работа. Но работа может быть получена и отобрана по прихоти работодателя. Это значит, что рабочий не свободен в своем выборе. Он вынужден служить предпринимателю, либо умереть от голода.

Но, объединившись, рабочие могут победить свое бессилие. Ведь работодатель зависит от коллектива в целом ничуть не меньше, чем отдельный рабочий — от него. Кто-то должен растить и собирать урожай и добывать уголь из шахты, перерабатывать сырье в продукт и управлять транспортом, иначе любое предприятие остановится, а его владелец потерпит убытки. Поэтому объединившись и создав сильный профсоюз, мы получаем возможность общаться с работодателями на равных и возвращаем себе чувство собственного достоинства людей, трудом которых создается благосостояние общества. Мы восстанавливаем собственный контроль над условиями своей жизни и труда. Отныне мы не будем покорно принимать то, что преподносит нам администрация: сможем предлагать к реализации собственные идеи, добиваться приемлемых условий труда и уровня оплаты, не просить, а вести реальные переговоры с работодателем!

Так мы становимся хозяевами своей жизни!

ПРОФСОЮЗ

Профсоюз — это целостная, устойчивая и демократическая организация, созданная рабочими и ими же управляемая с целью:

- защиты своих прав на рабочем месте
- улучшения условий и безопасности труда
- выражения своих взглядов на проблемы общества

В дополнение к основным целям часто профсоюзы организуют целый спектр услуг для своих членов — кассы взаимопомощи, помощь в организации лечения, досуга и отдыха.

Только от вас самих зависит, каким будет ваш профсоюз, какими будут его функции и насколько эффективно он будет их реализовывать.

Как правило, рабочие личным заявлением или голосованием подтверждают полномочия профсоюза представлять их интересы на переговорах по заключению коллективного договора, с помощью которых они добиваются реализации своих целей.

ОБСУДИТЕ:

Ваша работа

- Считаете ли вы свою работу интересной и значимой, или же она скучна и однообразна?

Ваше влияние на организацию труда

- Можете ли вы проявить инициативу и самостоятельно решать, как сделать ту или иную работу?
- Можете ли вы с товарищами по работе планировать и контролировать ее ход?

Ваша зарплата

- Обеспечивает ли ваша зарплата ваши потребности и потребности вашей семьи?
- Справедлива ли ваша зарплата по отношению к той работе, которую вы делаете?
- Справедлива ли ваша зарплата по отношению к прибылям вашего предприятия?
- Стабильна ли ваша зарплата, или же она зависит от факторов, на которые вы не можете повлиять, например, от настроения начальника?

Ваши условия труда

- Страдаете ли вы от плохой вентиляции, чрезмерной жары/холода или резких смен температуры, вредных для здоровья веществ, высокого уровня шума или вибрации, стрессов (устойчивое ощущение подавленности во время работы), загрязненного воздуха, опасных приборов и оборудования (печей, паровых котлов и т.п.), антисанитарных условий, отсутствия или нехватки спецодежды?

Стабильность работы

- Есть ли у вас возможность объяснить вашу точку зрения перед вынесением вам дисциплинарного взыскания и примут ли ее во внимание?
- Можете ли вы предотвратить вынесение несправедливого наказания?
- Заключен ли с вами постоянный трудовой договор или срочный?
- Трудовой договор с вами заключен непосредственно с вашим работодателем или же через посредника?
- Уверены ли вы в том, что не потеряете работу?

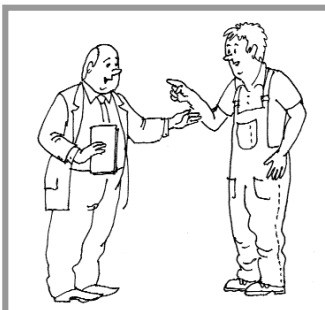
Какие из перечисленных проблем наиболее актуальны лично для вас?

Есть ли среди перечисленных проблем такие, решение которых представляет общий интерес?

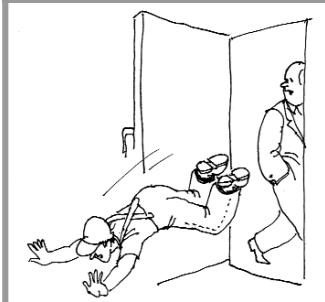
Можете ли вы справиться с этими проблемами в одиночку?

Для решения каких проблем необходимы объединенные усилия?

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ



Разговор с работодателем
один на один...



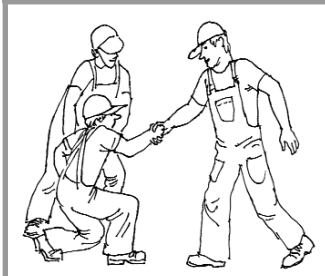
... редко заканчивается
положительным результатом.

ЕДИНСТВО и СОЛИДАРНОСТЬ

Профсоюзы создаются рабочими для того, чтобы устранить чудовищную диспропорцию между ничтожными возможностями отдельного человека-труженика и сокрушительной властью, сосредоточенной в руках работодателя — индивидуального предпринимателя или (все чаще) крупной корпорации. Эта диспропорция устраняется только через взаимную поддержку рабочих — один за всех и все за одного!

Сила и влияние профсоюза зависят от степени единения работников компании. Чем выше процент членов профсоюза по отношению к не вступившим работникам, особенно на основном производстве предприятия, тем сильнее профсоюз. Кроме численности, большую роль играет мотивированность самих членов, их готовность финансами и действиями поддерживать свою организацию.

В профсоюз должны быть объединены все рабочие, независимо от их национальности, вероисповедания, пола, статуса занятости, убеждений и квалификации. В профсоюзе все равны.



Однако помогая друг другу, обсуждая проблемы и действуя сообща мы добиваемся своего!

Профсоюзы не должны быть закрытым сообществом, инструментом части рабочей элиты, ревностно охраняющей свои привилегии от других рабочих. Они должны быть открыты для всех, иначе не допущенные в профсоюз рабочие могут быть использованы в качестве штрейкбрехеров во время трудового конфликта.

Поэтому задача профсоюзов — создавать такие условия для участия различных групп рабочих в решении социально-трудовых проблем, при которых все будут чувствовать себя комфортно и найдут возможность внести свой вклад в развитие организации.

ОБСУДИТЕ:

- Объединяет ли ваш профсоюз все возможные группы рабочих, представленные на предприятии, в компании, отрасли?
- Существуют ли в вашем профсоюзе равные возможности для всех членов?

НЕЗАВИСИМОСТЬ

Профсоюз должен служить интересам создавших его работников, а, значит, должен быть подконтролен только им, должен избегать угрозы оказаться под доминирующим воздействием внешних интересов, будь то интересы компании, предприятия, правительства, бизнеса, работодателей, политических партий, религиозных организаций или отдельных личностей.

Независимость профсоюза проверяется вопросом: кто в нем принимает решения? Если — директор, менеджер, криминальные структуры, министерство или президент страны, очевидно, что такой профсоюз — «желтый», он — марионетка в чужих руках. В реальном профсоюзе только сами его члены сообща определяют профсоюзную политику, тактику и стратегию.



Правительство в равной степени может быть расположено или не расположено по отношению к профсоюзам. Иногда государственные органы авторитарных и диктаторских режимов вопреки национальным и международным законам пытаются подчинить себе профсоюзы, уничтожая таким образом

возможность социального диалога, наращивая уровень эксплуатации, лишая рабочих права бороться за лучшие условия труда, за повышение уровня жизни. Если трудящимся не удастся отстоять независимость своей организации, то падение жизненного уровня, рост бедности, социальной напряженности и репрессии, как правило, становятся неизбежными.

Бывают случаи, когда так называемый «профсоюз» для своих работников организует сам **работодатель**. Такой профсоюз также именуется «желтым» или «корпоративным», поскольку чаще всего такие организации создаются и действуют в рамках одной компании (национальной или транснациональной) или предприятия. Он всецело находится под влиянием администрации, занимаясь по большей части распределением тех благ, которые компания с барского плеча так «милостиво» «дарит» своим работникам. Такой «профсоюз» совершенно бесполезен для рабочих, поскольку его основной целью является не представление и защита их интересов, а наоборот, недопущение создания ими настоящего профсоюза.



В наших странах пока еще довольно распространенным остается членство в профсоюзах работодателей или высокопоставленных менеджеров, которые часто изнутри пытаются проводить и навязывать организации свою линию. Их членство в профсоюзе осложняет переговоры, размывая и перемешивая стороны социального диалога. Поэтому многие профсоюзы зафиксировали в своих уставах положение о недопущении членства в профсоюзе работодателей и их представителей. Другие — ограничили возможности работодателей, лишив их права быть избранными в руководящие профсоюзные органы и участвовать в профсоюзных собраниях и конференциях в качестве делегатов. С другой стороны, многие работодатели сами покидают профсоюзы, создавая для защиты своих интересов более подходящие для этих целей собственные отраслевые ассоциации работодателей и объединения предпринимателей.

Работодатели и их представители — это любые сотрудники предприятия или компании, в компетенции которых находятся вопросы начисления заработной платы и премий, вынесения дисциплинарных и других взысканий, изменения условий труда или увольнения работников.



Многие **партии**, претендующие на роль единственных защитников рабочего класса, также пытаются навязать профсоюзам свой патронаж. Но интересы политической партии и профсоюза совпадают нечасто, и даже когда они пересекаются, главной задачей профсоюза остается защита интересов своих членов, а задачей партии — получение как можно большего числа голосов избирателей, чтобы прийти к власти.

Во многих странах мира **профсоюзы создали собственные партии**, которые получили поддержку тех, кто разделяет политические цели рабочих (мелкие фермеры, средний класс). Профсоюзы

сохраняют контроль над такими партиями и не допускают их распада из-за внутренних расколов и сектантской борьбы. Такие партии являются лучшим инструментом для защиты интересов рабочих в представительных органах власти, занимающихся законотворческой деятельностью.

Время от времени профсоюзы сталкиваются и с попытками **религиозных конфессий** подчинить их своему влиянию и заставить служить своим религиозным интересам. Если это случится, профсоюз неизбежно окажется расколот, благодаря попыткам одной из групп взять верх над другими. Такие действия с целью достижения гегемонии являются антипрофсоюзными, поскольку они подстрекают рабочих вести борьбу друг против друга, вместо того чтобы объединить усилия в борьбе с работодателем. Конечно, индивидуальные члены профсоюза при этом совершенно свободны в выборе религии и политических убеждений. Однако им не следует навязывать организации свои личные воззрения и заставлять профсоюз подчиняться непрофсоюзным принципам.

Вместе с тем, сотрудничество с различными **неправительственными организациями и гражданскими инициативами** может оказаться очень полезным для профсоюзов. К примеру, совместно с правозащитными организациями профсоюзы могут отстаивать права своих членов в судах, получать у них юридические консультации по различным вопросам социально-трудовых отношений. Совместно с защитниками окружающей среды профсоюзы могут бороться за снижение вредных выбросов и экологическую модернизацию производства.

ОБСУДИТЕ:

- Согласны ли вы с тем, что профсоюзы должны быть независимы от работодателей, власти, партий и религиозных конфессий?
- Является ли ваш профсоюз независимым?

ДЕМОКРАТИЯ

Профсоюз не сможет оправдать надежды, возлагаемые на него, если он не является добровольным объединением рабочих с целью защиты общих интересов, то есть обеспечения повышения зарплаты и улучшения условий труда. В свою очередь, добровольная организация не может стать крепкой и действенной до тех пор, пока не обеспечено максимально возможное участие всех ее членов в ее деятельности и борьбе, которую она ведет. А участие членов в работе организации возможно только в том случае, если она является демократической. Только тогда члены профсоюза почувствуют, что это ИХ организация, а не посторонняя структура, которая «должна» что-то сделать для них.

На практике демократия в профсоюзе означает, что:



1. Интересы всех членских групп справедливо и полностью представлены в процессе принятия решений. Необходимо обеспечить плюрализм мнений, но окончательное решение должно выражать подлинную волю большинства членов.

2. Члены профсоюза регулярно получают информацию по всем вопросам деятельности их организации, включая финансовый отчет. Только в этом случае они смогут полноценно участвовать в выработке решений.

3. Все решения предварительно обсуждаются в рамках профсоюзной организации. При этом все члены профсоюза должны иметь возможность высказаться будь то на собраниях или в письменной форме. Живая демократия нуждается в живом общении, в коллективном обсуждении насущных проблем. Поэтому необходимо



организовать это обсуждение, вовлекая в него всех членов профсоюза.

4. Все члены профсоюза имеют одинаковые привилегии, так же как права и обязанности. Все решения по основным вопросам принимаются коллегиально, а не единолично или узким составом.

5. Руководители, представители и исполнительные

должностные лица периодически переизбираются тайным голосованием членов профсоюза из числа самих членов и отчитываются перед ними. Они могут быть отозваны в том случае, если членов профсоюза не удовлетворяет их деятельность.



Профсоюзы по природе своей являются демократическим институтом, так как для них не существует другой формы длительного и эффективного функционирования. Именно поэтому профсоюзы являются школой народной демократии — действенной преобразующей силой общества.

ОБСУДИТЕ:

- Является ли ваш профсоюз демократическим?
- Вы получаете достаточно информации о деятельности вашей организации?
- Можете ли вы повлиять на принятие решений в вашем профсоюзе?

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФСОЮЗОМ

После того, как профсоюз создан, необходимо выработать механизм для того, чтобы он действовал непрерывно и эффективно.

Члены профсоюза избирают из своих рядов ответственных и способных людей для исполнения обязанностей должностных лиц. Их главная задача — не решать все проблемы самостоятельно, а организовать и координировать работу организации и ее аппарата! Ни один профсоюзный лидер без активной поддержки своих членов не сможет добиться существенных улучшений условий и оплаты труда работников. Поэтому его/ее задача — организовать эту поддержку.



Успех профсоюза зависит от его членов.



Без общей поддержки нельзя добиться успеха!

После избрания лидеров члены профсоюза должны следить за деятельностью должностных лиц, регулярно проводить проверки, чтобы не допустить халатного отношения к делу и отклонения от проведения политики, выработанной демократическим путем. Программа действий и предполагаемые решения должны быть предварительно представлены на рассмотрение рядовых членов профсоюза. Избранные лидеры должны поощрять членов профсоюза более активно участво-



вать в процессе принятия решений. Такое участие во всех аспектах профсоюзной деятельности, включая руководство организацией, является важным фактором усиления позиций профсоюза.

Руководство и управление профсоюзом зависит не только от исполнительных должностных лиц, но и — что еще важнее — от самих членов профсоюза. Члены профсоюза должны держать лидеров в курсе своих проблем и, в свою очередь, быть в курсе того, что делают и чего не делают выборные руководители.

У НАС БУДЕТ ТОЛЬКО ТАКОЙ ПРОФСОЮЗ, КАКОГО МЫ САМИ ЗАСЛУЖИВАЕМ!

Для того, чтобы профсоюз мог полноценно функционировать и выполнять поставленные перед ним задачи, организация может нанимать на работу различных специалистов, например, юриста, бухгалтера или специалиста по организационной работе. Все они составляют профсоюзный аппарат, который выполняет следующие функции:

1. Строгое соблюдение и проведение в жизнь политики и решений, выработанных различными органами профсоюза.
2. Разработка и проведение программ, направленных на развитие организации.
3. Информирование членов профсоюза обо всех предпринимаемых профсоюзными органами действиях.
4. Юридическая консультация членов профсоюза по вопросам трудового права, представление их интересов в судах.
5. Строгое соблюдение уставных правил организации, касающихся проведения собраний и внутренней профсоюзной отчетности.
6. Сбор взносов, составление финансовой отчетности и управление фондами профсоюза.
7. Составление регулярного обзора по количественному составу организации.
8. Координация действий в рамках сетевых и отраслевых структур, а также налаживание связей с другими профсоюзными организациями.

Некоторые рабочие полагают, что достаточно объединиться для борьбы только тогда, когда возникает какая-то проблема, например, когда нужно добиться защиты от грядущего увольнения или повышения заработной платы. Они



отрицательно относятся к формированию постоянной организации, хотя, когда дело доходит до борьбы, активно ее поддерживают.

Опыт показывает, что такая позиция ошибочна. Отсутствие профсоюза само по себе постоянно приводит к возникновению проблем. В то же время, существование сильной организации удерживает работодателя от ущемления прав работников. Кроме того, поздно думать о создании профсоюза, когда проблема уже возникла. Это можно сравнить с появлением страхового агента в доме, где бушует пожар.

Другие рабочие полагают, что профсоюз занимается лишь периодическим пересмотром колдоговора и рассмотрением жалоб членов профсоюза, что могут делать и добровольцы из числа рабочих. Однако, очевидно, что профессиональные профсоюзные работники, прошедшие необходимое обучение, способны добиться гораздо большего.



Но и профсоюз в зависимости от своего отношения к задаче может решать ее по-разному. Некоторые профлидеры практически не готовятся к переговорам, добиваясь лишь индексации зарплаты с учетом инфляции или продления коллективного договора на прежних условиях. Другие же проводят экономический анализ, чтобы определить предел максимального повышения зарплаты, которого профсоюз может добиться, выяснив платежеспособность хозяина.

ВОВЛЕЧЕНИЕ В ПРОФСОЮЗ — ОРГАНАЙЗИНГ

Очевидно, что чем больше в профсоюзе членов, тем больше у него возможностей добиваться улучшения условий труда и размеров его оплаты. Таким образом, все члены профсоюза заинтересованы в том, чтобы их организация росла количественно, как на их собственном, так и на смежных предприятиях. Однако этот рост не может происходить сам по себе, необходимы специальные программы по вовлечению неохваченных рабочих в профсоюз. Такую работу называют «органайзингом».

Чаще всего на вопрос «Почему вы не состоите в профсоюзе?» работники отвечают, что им этого до сих пор никто не предложил и не объяснил преимущества профсоюзного членства. **Поэтому «Вовлекай!» — главный девиз всех профсоюзных активистов, а основным критерием успешности работы профсоюзов является динамика их численности.** Однако, для такой работы необходимы специальные навыки: умение планировать кампанию, готовить агитационные материалы, убеждать.



На практике работа по вовлечению наиболее успешна, когда ею занимаются специально обученные активисты при поддержке специально созданных организационных отделов в профсоюзе. Они же должны организовывать участие рядовых членов и активистов в различных профсоюзных мероприятиях и кампаниях, готовить агитационные материалы и т.д.

МОТИВАЦИЯ ЧЛЕНСТВА В ПРОФСОЮЗЕ



Вовлечение в профсоюз начинается с анализа проблем, решение которых возможно только через коллективное действие. Чаще всего мотивировка вступления в профсоюз — это боязнь потерять рабочее место, ожидание того, что профсоюз сможет обеспечить его стабильность. Среди других мотивирующих факторов – желание работать в безопасных для здоровья условиях и получать справедливую плату за свой труд. Иногда вступить в профсоюз работников побуждает желание иметь доступ к специальным программам оздоровления, организации досуга и летнего отдыха для членов профсоюза и их

детей. Однако эти факторы всегда стоят на последнем месте, и профсоюз, который не может предложить своим членам ничего, кроме организации праздников, распределения путевок и новогодних подарков, в критических ситуациях быстро теряет поддержку, а, следовательно, и численность.

У различных категорий работников могут быть свои специфические интересы. Например, мотивация молодых работников всегда отличается от мотивации



людей среднего и старшего возраста. Эти различия интересов и особенности целевых групп необходимо выявлять и учитывать при подготовке к работе по привлечению в профсоюз новых членов, разрабатывая отдельно для каждой группы и систему аргументов, и способ агитации. Как правило, для работы с различными категориями работников профсоюзы создают отдельные структуры, к примеру, комитет по работе с молодежью, женский комитет. В последнее время, в связи с ростом трудовой миграции, профсоюзы выделяют в отдельное направление работу с мигрантами.



АКТИВИЗАЦИЯ ЧЛЕНСТВА

Для того чтобы профсоюз стал сильной организацией, способной добиваться поставленных целей, недостаточно привлечь новых членов и собирать взносы. Организации нужны активные члены, участвующие в дискуссиях, выработке и принятии решений, готовые при необходимости участвовать в разных видах коллективного действия — сборе подписей, профсоюзных пикетах, митингах, наконец, в забастовке. Поэтому вовлечение в профсоюз должно сопровождаться обсуждением, какие возможности есть у каждого для участия в его работе и организацией необходимого для этого обучения.

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ



Разумеется, первым направлением деятельности любого профсоюза будет его создание и укрепление. Сила профсоюза при заключении коллективного договора и в решении любых других вопросов зависит от его представительности. Чем крупнее профсоюз, тем больше с ним считаются. Поэтому, как уже отмечено, особое значение имеет работа по **вовлечению новых членов** и созданию новых профорганизаций (**органайзинг**).

Коллективные переговоры — это то, ради чего рабочие вступают в профсоюз, присоединяя свой голос к единой организации, добывающей от работодателя более высокой зарплаты и улучшения условий труда. Первая задача профсоюза — добиться признания со стороны работодателя и установить с ним путем переговоров коллективные договорные отношения. Чаще всего, основная тема переговоров — это система и размер оплаты труда. Предметом переговоров могут быть также рабочая нагрузка, должностные обязанности, повышение квалификации, равные шансы для мужчин и женщин, сменные графики, охрана труда, социальные льготы, качество еды в столовой и т.д.

Коллективные договоры и соглашения могут заключаться как на уровне предприятия или компании, так и на территориальном или отраслевом уровне — в таком случае они гарантируют минимальные равные стандарты для всех предприятий отрасли или сектора, предотвращение конкуренции между предприятиями за счет рабочих (социальный демпинг). Обязательное условие для всех коллективных соглашений и договоров — они должны предоставлять работникам больше прав, гарантий и льгот, нежели это гарантировано законодательством, либо прежними соглашениями, в противном случае эти документы будут лишены какого-либо смысла.



Обучение членов профсоюза необходимо для того, чтобы обеспечить им возможность активного участия в профсоюзной работе, ведь сила профсоюза зависит не только от общей численности, но и от количества сознательных и активных членов. Кроме того, для эффективного представительства интересов членов профсоюза, профработники и активисты должны обладать экономическими и юридическими навыками, знанием психологии, умением вести переговоры, общаться с аудиторией, стратегически планировать свою работу. Поэтому профсоюзное обучение рассматривается как инструмент повышения эффективности профсоюза.



Повседневная работа профсоюза состоит в **разрешении проблем** его членов — это защита от незаконного и неоправданного увольнения или наказания, контроль за ходом выполнения колдоговора и соблюдением трудового законодательства, обеспечение безопасных условий труда и др. Двери действенного профкома никогда не закрываются — для его членов это самый надежный орган, куда они постоянно обращаются со своими проблемами.

Социальная защита членов профсоюза осуществляется в виде некоторых привилегий, которые он предоставляет своим членам. Например, профсоюз может оказывать материальную помощь в случае смерти родственников или рождения ребенка. Для таких целей профсоюзы создают отдельные страховые и накопительные фонды, кассы взаимопомощи. Профсоюзы также принимают участие в проверке правильности отчислений в фонды социальной защиты и добиваются создания более действенной и справедливой ее системы.

Политическая и законотворческая деятельность. Только в свободном обществе, признающем права человека на выражение своего мнения, деятельность профсоюзов может осуществляться эффективно. Поэтому профсоюзы ведут постоянную работу, направленную на рас-





ширение профсоюзных прав и демократических свобод. Это требует от профсоюза укрепления своего влияния на национальном уровне, создания собственного лобби в парламентах всех уровней — напрямую, либо через сотрудничество с родственными политическими партиями, разделяющими идеалы рабочего движения.

Борьба против репрессий. В ситуации, когда профсоюзные права часто ущемляются работодателями, профсоюзу необходимо разрабатывать стратегию защиты своих активистов. Основным элементом этой защиты должна стать активная позиция самих членов профсоюза. Добиться этой активности можно с помощью обучения, выработки стратегии солидарных действий в случае репрессий против отдельных активистов, выстраивания эффективной правовой защиты с помощью профсоюзных юристов, информирования членов профсоюза об их правах, содействия других общественных групп в кампании по защите членов профсоюза, солидарных действий рабочих соседних предприятий, отраслевого или глобального профсоюза. Никто не должен оставаться один на один с проблемой, возникшей из-за профсоюзной деятельности!

ИНФОРМАЦИОННАЯ РАБОТА

Для того чтобы люди могли развивать солидарные связи, поддерживать друг друга, учиться друг у друга, организовывать совместные действия, им необходимо владеть информацией о том, что происходит в их профсоюзе. **Сбор и распространение нужной информации — одно из ключевых направлений профсоюзной работы.** В профсоюзе могут быть открытые для всех и доступные только своим членам ресурсы — листовки, бюллетени, газеты, веб-сайты, электронные рассылки. Работники аппарата — специалисты по информационной работе — должны постоянно задавать себе вопрос: какая информация нужна нашим активистам и членам профсоюзам для того, чтобы каждый на своем месте мог более эффективно участвовать в работе организации?



КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДЕЙСТВИЯ

Главная задача профсоюза — добиться улучшения условий труда. Важный инструмент для этого — коллективные переговоры. Но не всегда наши аргументы встречают понимание со стороны администрации. **Нередко приходится напоми-**

нать работодателям о силе профсоюзного движения. Существует много разных форм коллективного действия — от коллективных обращений и производственных собраний, до пикетов, манифестаций и забастовок — одного из наиболее действенных инструментов, которым обладает рабочее движение. Очень важно правильно спланировать свою стратегию в каждом отдельном случае — обеспечить участие членов профсоюза в ее разработке, учитывать все возможные факторы, чтобы успешно применять ту или иную форму воздействия на работодателя. Как правило, коллективное действие наиболее эффективно, если оно, во-первых, хорошо скоординировано, а, во-вторых, в нем участвует большое количество работников.

ОБСУДИТЕ:

- Какая форма деятельности в вашем профсоюзе наиболее развита?
- Какая наименее?
- Какую деятельность вы считаете наиболее важной для успешной работы профсоюза?
- Достаточно ли усилий и ресурсов ваша организация направляет на развитие именно этой деятельности?



Как уже отмечалось, сила профсоюза зависит не только от количества его членов, но и от количества сознательных, образованных рабочих, входящих в профсоюз. Это значит, что профсоюз, в котором серьезно относятся к поставленным задачам, будет осуществлять специальные образовательные программы для повышения уровня квалификации своих представителей и уровня знаний своих членов. Такая деятельность стоит денег. Также никуда не уйти от кампаний по вовлечению новых членов. И они тоже потребуют вложений. Кроме того, хорошо

организованные профсоюзы постоянно готовятся к возможному обострению ситуации. Когда профсоюз начинает забастовку, ему необходимы значительные средства, которые собираются в неприкосновенном денежном фонде задолго до подобных событий. Но **эффективная работа профсоюза невозможна, если поступающие взносы его членов недостаточны или расходуются не по назначению, то есть не на развитие и поддержание организации.**

Наконец, чтобы профсоюз не попал в зависимость от предпринимателя, правительства, политических партий, **профсоюзные средства должны поступать**

только от его членов, а

не из внешних источников.

Выражение «кто платит, тот и заказывает музыку» очень подходит для этой ситуации. Профсоюзу, который для своей деятельности получает из внешних источников больше денег, чем от своих членов, рано или поздно придется плясать под дудку своего «спонсора».



Если солидарность можно назвать мускулами организации, то финансы — ее кровь. Может возникнуть вопрос:

СКОЛЬКО ЖЕ ДЕНЕГ РЕАЛЬНО НЕОБХОДИМО ПРОФСОЮЗУ?

Но такая постановка вопроса неправомерна. Лучше спросить: какая сумма необходима для того, чтобы профсоюз достиг того или иного, более высокого, уровня авторитетности и влияния? Сколько нужно средств для того, чтобы решить ту или иную задачу (создать кассу взаимопомощи, издать газету, вовлечь новых членов, создать профсоюз на предприятии, сформировать внушительный забастовочный фонд и т.д.)?



Потребности профсоюза безграничны. Чем больше у профсоюза средств, тем больше он может сделать для своих членов. Вопрос заключается в том, каким мы хотим видеть свой профсоюз? Или, иначе, хотим ли мы видеть свой профсоюз действительно сильным и авторитетным?

Рабочие во многих странах считают, что профсоюз имеет все шансы стать сильным, если они вкладывают 1 процент своего ежемесячного дохода в профсоюзную кассу, при условии, что численность профсоюза достаточно велика, а эти средства направляются на укрепление организации, а не на культурно-спортивные мероприятия и выдачу материальной помощи, которые необходимо производить за счет предприятия (путем включения соответствующих параграфов в колдоговор) или специально созданных дополнительных фондов.



Рост численности профсоюза автоматически должен приводить к увеличению притока средств в общую кассу при сохранении структуры процентных взносов. Однако в профсоюзах, которые тратят большую часть взносов на благотворительность и спорт, ситуация обратная — чем больше членов, тем ниже эффективность структуры, которая будет вынуждена оказывать услуги по защите все большему количеству членов при сохранении прежнего, явно недостаточного, финансирования.



Довольно справедливой считается дифференцированная процентная система отчисления взносов, поскольку она позволяет распределить финансовое бремя в равной степени между всеми членами. Члены профсоюза с большим доходом могут позволить себе платить больше. Те, кто зарабатывает меньше, соответственно платят меньшую сумму. Но иногда, в основном в союзах творческих профессий, устанавливается фиксированный ежемесячный или ежегодный взнос.

В любом случае, **все члены профсоюза должны иметь доступ к подробной информации о том, как расходуются их средства.** Это является серьезным стимулом для своевременной и постоянной уплаты взносов. **Прозрачность — главное условие эффективности финансовой политики профсоюза.** Часто помимо собственных ревизионных органов профсоюзы привлекают независимые аудиторские фирмы для проведения объективного и непредвзятого анализа своего финансового положения.

Другим важным вопросом является способ сбора взносов. Когда-то представители профсоюза каждый месяц обходили всех членов на их рабочих местах, а подчас и по домам, и собирали взносы, что называется, в шапку. Прямой контакт с членами профсоюза позволял постоянно поддерживать связь с каждым из них, быть в курсе их проблем, а также избегать посредничества работодателя. Впоследствии, однако, профсоюзы обратились к заключению контракта с работодателем, по которому взносы регулярно вычитаются бухгалтерией из зарплат членов организации, и собранная сумма автоматически переводится на счет профсоюза.

Такая система удержания профсоюзных взносов из зарплаты имеет ряд недостатков. Например, перевод денег может быть приостановлен по распоряжению работодателя в случае возникновения конфликта. Работодатель точно знает о каждом работнике, состоит ли он в профсоюзе или нет, и может попытаться дискриминировать членов организации. Кроме того, при этой системе профсоюзные работники и активисты вынуждены искать другие пути контакта с рядовыми членами. Тем не менее, безличный сбор взносов экономит время и силы и способствует финансовой стабильности проф-



союза. В странах с развитой банковской системой профсоюзы собирают взносы путем прямых денежных переводов со счета работника на счет профсоюза. Это также экономит время профсоюзных активистов, и при этом делает профорганизации независимыми от волонтаризма работодателя.

ОБСУДИТЕ:

- Каков главный источник дохода вашего профсоюза?
- Рационально ли в вашем профсоюзе распределяются собранные взносы?
- Достаточно ли собираемых вашим профсоюзом взносов и той их части, которая предназначена непосредственно для укрепления профсоюза, для проведения намеченной работы на местном и национальном уровнях?
- Если нет, как профсоюз может решить свои проблемы?
- Обсудите преимущества и недостатки системы удержания взносов из зарплаты.

ПРОФСОЮЗ И ОБЩЕСТВО

Условия нашего труда определяются не только предприятием или компанией. Они подвергаются воздействию и других факторов. Например, улучшение образовательных и коммуникационных возможностей общества может существенно изменить ситуацию на рабочих местах — ведь тот, кто больше знает о своих правах и может рассказать о нарушениях через СМИ, привлечь к ситуации общественное внимание, имеет больше инструментов для защиты своих интересов. Поэтому профсоюз не должен ограничивать сферу своей работы только предприятиями, необходимо оказывать влияние на общество в целом через воздействие на государственную политику в области занятости, цен, социального обеспечения, трудовых отношений. Профсоюзы должны следить за законодательными инициативами в сфере социально-трудовых отношений и прилагать усилия, чтобы изменения в этой области были выгодны для работников и их коллективной защиты. Они должны принимать активное участие в дискуссиях по различным общественно важным вопросам или сами инициировать эти дискуссии.

Чтобы воздействовать на политику и общество, нам необходимы многочисленные и влиятельные партнерские организации не только на предприятиях, но и в политическом секторе.

Поэтому профсоюзы нуждаются в формировании собственной политической силы, представляющей интересы людей труда в политических институтах — рабочей или трудовой партии.

ОБСУДИТЕ:

- Отвечает ли государственная политика в вашей стране интересам рабочих и членов профсоюза?
- Поддерживает ли ваш профсоюз отношения с какой-либо политической партией?

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА ПРОФСОЮЗОВ

Структура профсоюзных организаций зависит от тех задач, которые стоят перед ними, от тех сил, которыми они могут располагать для их решения, а также от того, насколько широко объединение. Можно выделить несколько категорий профсоюзов.

ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ

Она объединяет рабочих одного учреждения или предприятия. Ее преимущество в том, что, когда перед всеми рабочими стоит общая конкретная цель — препятствовать сокращениям, заключить колдоговор, добиться повышения зарплаты или соблюдения законодательства — членов профсоюза можно быстро мобилизовать на достижение этой цели. Но если проблемы работников выходят за рамки отдельно взятого предприятия и требуют решения на уровне региона, отрасли или даже страны, такой профсоюз, будучи малочисленным и слабым, не может стать равноправным участником переговорного процесса. Так, например, улучшить условия труда и добиться повышения зарплаты только на одном заводе, если на других предприятиях профсоюзов нет, будет весьма сложно. Невозможно первичной организации в одиночку добиться и изменений трудового законодательства в пользу работников. Поэтому, как правило, такие профсоюзы объединяются в рамках отраслевого профсоюза или федерации.

ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ ОДНОЙ КОМПАНИИ в основном имеет те же черты и недостатки, что и профсоюз одного предприятия, за тем лишь исключением, что в него входят работники учреждений и предприятий, принадлежащих одному предпринимателю/работодателю. Часто руководство крупных компаний пытается оказывать давление на профсоюзы, чтобы заставить их выделиться из отраслевых профсоюзов. Там, где это удается, профсоюзы быстро теряют свою независимость, превращаясь в марионеток олигархов.

СЕТЕВЫЕ И КООРДИНАЦИОННЫЕ СТРУКТУРЫ

Сегодня в бизнесе очень модно говорить о сетевых структурах. Налаживание сетевых связей между профсоюзами одной компании или сектора, а также координация их работы с помощью профсоюзных структур также приобретает сегодня все большее значение. Такие сетевые и координационные структуры могут действовать параллельно или в рамках существующих структур, при этом не в противовес им, а как дополнение, для выработки стратегии по определенным вопросам и проведения солидарных акций.

ОТРАСЛЕВОЙ ПРОФСОЮЗ

Этот вид профсоюза объединяет работников предприятий определенной отрасли, например пищевой, химической, металлургической. В отраслевой профсоюз входят как высококвалифицированные, так и неквалифицированные рабочие, как чернорабочие, так и инженерно-технические работники.

Работники каждой отрасли имеют множество общих проблем. Например, на их положении отражается состояние бизнеса — набирает ли он обороты или наоборот, переживает упадок. В отраслевом профсоюзе намного легче преодолеть групповые различия. Предприниматели в этом случае не смогут настроить рабочих разных профессий друг против друга.

Отраслевым профсоюзам легче выстраивать координацию между своими членами, занятыми в рамках крупных (возможно транснациональных) компаний, которые обычно сосредоточены в определенном секторе.

НАЦИОНАЛЬНЫЙ ПРОФСОЮЗНЫЙ ЦЕНТР

Для усиления своих позиций отраслевые профсоюзы должны стремиться к объединению в общенациональную федерацию, к созданию общего профцентра. Это помогает им справиться с общими проблемами, такими как реформа законодательства, и объединить профсоюзные службы, существование которых довольно дорого обеспечивать по отдельности.

Национальные профцентры, как правило, являются крупным и довольно влиятельными, поскольку объединяют рабочих из различных регионов и отраслей промышленности. Профцентрам легче противостоять нажиму работодателей, поскольку они могут мобилизовать работников из нескольких компаний или отраслей, организуя акции солидарности и взаимную финансовую поддержку. Кроме того, такая структура позволяет объединять профсоюзные ресурсы, например информационные, что значительно сокращает расходы.

ГЛОБАЛЬНЫЕ ПРОФСОЮЗЫ

В сегодняшнем мире глобализация становится все более стремительной и все-сторонней. Транснациональные компании активно захватывают сектора и даже целые отрасли экономики различных стран. Утвердившись, они начинают задавать тон и диктовать свои правила и нормы, в том числе — и в социально-трудовых отношениях. Первичным профсоюзным организациям, отраслевым профсоюзам и даже национальным профцентрам все труднее становится договориться с этими гигантами, штаб-квартиры которых нередко расположены в других странах. Для таких переговоров и созданы глобальные профсоюзные федерации. Они объединяют профсоюзы определенных отраслей, например, Международный союз работников пищевой и табачной промышленности, сельского хозяйства, гостиничного и ресторанного обслуживания, общественного питания и смежных отраслей (IUF), Международная федерация работников химической и горнодобывающей промышленности, энергетики и других отраслей (ICEM) и др. В их задачи входит ведение переговоров от имени профсоюзов на уровне штаб-квартир ТНК и заключение с ними рамочных соглашений, проведение глобальных кампаний солидарности. Существует также Международная конфедерация профсоюзов (МКП). Она объединяет национальные профсоюзные центры и координирует их работу на глобальном уровне.

ОБСУДИТЕ:

- Знаете ли вы структуру своего профсоюза?
- В какие организации он входит?

СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ ПРОФСОЮЗОМ

Структура профсоюза определяет

- Каким образом в организации принимаются решения
- Как формируются руководящие органы
- Как обеспечивается участие членов профсоюза в решении текущих вопросов

Существует пять основных уровней профсоюзной структуры:

1. ПРОФСОЮЗНЫЙ ИЛИ МЕСТНЫЙ КОМИТЕТ

Профком является основным органом профсоюзной организации, работающим в непосредственном контакте с рядовыми членами. Созданные по производственному признаку по месту работы членов профсоюза (заводской или фабричный комитет), профкомы являются источником профсоюзной жизнеспособности. Сильная первичная организация на производстве — необходимая предпосылка сильного профсоюза. Выборный профком осуществляет текущую работу в первичной организации, как правило, в его компетенцию входят сбор и распространение информации, разбор жалоб, организация обучения, привлечение новых членов, заключение и контроль за выполнением коллективного договора. Если предприятие большое, имеет смысл организовать цеховые или сменные комитеты, которые будут вести работу в подразделениях.

В крупных компаниях заключение коллективного договора с работодателем может являться функцией вышестоящих органов, а не профкома. Точно так же вышестоящий орган (объединенный профсоюзный комитет или районный комитет профсоюза) может представлять перед работодателем интересы членов профсоюза, работающих в небольших компаниях.

2. КОНФЕРЕНЦИЯ ИЛИ СЪЕЗД ДЕЛЕГАТОВ

Это верховный орган, в котором интересы всех членов представлены избранными делегатами. В его компетенцию входит принятие основных решений, определяющих политику профсоюза, избрание должностных лиц и членов центрального исполнительного комитета, анализ деятельности за прошедший период и определение основных направлений работы на будущее. Конференции и съезды проводятся не реже одного раза в пять лет. По требованию членов профсоюза может быть созван внеочередной съезд.

3. ЦЕНТРАЛЬНЫЙ СОВЕТ ИЛИ КОМИТЕТ

Этот исполнительный орган обычно избирается делегатами конференции или съезда. В нем представлены все членские группы (например, по регионам или по секторам). ЦК направляет работу председателя, заместителей председателя и других выборных должностных лиц. Как правило, ЦК проводит свои заседания не реже одного раза в год.

4. ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ (президиум, административный комитет)

Чтобы в промежутках между собраниями центрального комитета вся власть не сосредоточилась в руках одного человека — председателя или генерального секретаря — властными полномочиями по принятию коллективных решений и ответственностью за их выполнение наделяется мобильная группа, состоящая из основных выборных должностных лиц. Обычно это небольшая группа людей, тесно взаимодействующих между собой на постоянной основе.

5. ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ДОЛЖНОСТНЫЕ ЛИЦА

Исполнительными должностными лицами являются выборные председатель (президент), заместители председателя (вице-президенты), генеральный секретарь, секретари по направлениям работы. Они избираются на съездах и конференциях. В их компетенцию входит исполнение принятых решений, политическое руководство работой аппарата, экономический анализ и прогнозирование развития отрасли и экономики, подготовка и заключение отраслевых соглашений с ассоциациями работодателей, поддержание системы подготовки кадров и обучения, международные контакты.

ОБСУДИТЕ:

- Каковы задачи вашего профсоюза?
- Кто имеет право принимать решения в вашем профсоюзе?
- Можете ли вы как член профсоюза оказывать влияние на решения, принимаемые профсоюзными органами?

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Мы начали эту брошюру с вопроса: **зачем же нужен профсоюз?** Ответ на него прост.

Равноправие работодателя и работника — понятие весьма условное, ведь в мире, где правит прибыль, действует право сильного. В одиночку непросто тягаться с работодателем, даже если он владелец небольшого предприятия; что же говорить о транснациональных корпорациях, чья власть иногда кажется едва ли не безграничной? Однако все богатства мира, обладание которыми дает работодателям эту огромную власть, в том числе и над нашими судьбами, создаются нашим совокупным трудом, нашими руками. Без нас не будет ни этих богатств, ни этой власти. Мир остановится. А значит, на нашей стороне на самом деле огромная сила. Но использовать ее мы можем, только объединившись, действуя сообща. Вместе мы можем потребовать более справедливого распределения результатов труда — нашего труда! Мы можем потребовать причитающихся нам по праву уважения, безопасности — и права принимать решения, определяющие нашу жизнь.

Сделайте первый шаг, вступите в профсоюз на своем рабочем месте!