

# ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФСОЮЗНОЙ РАБОТЫ

---

настольная книга  
профработника  
и активиста

---



АКАДЕМИЯ ТРУДА  
И СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ

**УДК 331.105.44 (035)**

**ББК 66.72 я 2**

**НЗ2**

**ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФСОЮЗНОЙ РАБО-  
ТЫ: НАСТОЛЬНАЯ КНИГА ПРОФРАБОТНИ-  
КА И АКТИВИСТА**

**/ Рук. авт. кол. д.ф.н., проф. В.И. Сперанский.**

**Под общ. ред. к. полит. н. О.В. Нетеребского.**

**М.: Издательство АТиСО, 2005. – 520 с.**

**ISBN 5-93441-080-6**

Книга содержит подробное и четкое описание повседневных забот и дел тех, кто профессионально или на общественных началах занимается профсоюзной работой. В ней изложены не только права и обязанности членов профсоюзов, но и основные положения трудового законодательства России. Рассказывается о деятельности профсоюзов зарубежных стран, об опыте их борьбы за социальные и трудовые интересы людей труда.

**ISBN 5-93441-080-6**

© Академия труда  
и социальных отношений  
(АТиСО), 2005

© Обложка, оформление,  
оригинал-макет  
Академии труда  
и социальных отношений  
(АТиСО), 2005

---

## СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие .....	7
Введение. Деятельность профсоюзов в рыночных условиях .....	11
<b>Часть I. Это должен знать каждый. Необходимая информация о профсоюзах .....</b>	<b>21</b>
1.1. Профсоюзное движение в России .....	21
1.2. История профсоюзного движения: зарубежный опыт .....	31
1.3. Устав – закон деятельности профсоюзов .....	39
1.4. Структура профсоюзов в России .....	45
1.5. Социальное партнерство и социальный диалог в западных странах .....	57
1.6. Профсоюзы в системе социального партнерства реформируемой России .....	64
<b>Часть II. Защита социально-трудовых прав и интересов работников – основная задача профсоюзов .....</b>	<b>79</b>
2.1. Стратегия и тактика профсоюзов в сфере оплаты труда .....	79
2.2. Работа профсоюзов по содействию занятости .....	86
2.3. Безопасное рабочее место – реализация права на жизнь .....	93
2.4. Участие профсоюзов в социальной защите работников .....	104
2.5. Эффективность профсоюзной работы и критерии ее оценки .....	113

<b>Часть III. Технологии реализации защитной функции профсоюзов</b> .....	121
3.1. Реализация защитной функции профсоюзов через систему социального партнерства .....	121
3.2. Правовые аспекты реализации защитной функции профсоюзов .....	130
3.3. Профсоюзный контроль исполнения трудового законодательства .....	139
3.4. Организация массовых акций .....	145
3.5. Забастовка как форма социально-трудового конфликта .....	158
3.6. Действия профсоюзных организаций в условиях банкротства предприятия .....	168
3.7. Деятельность профсоюзов в политической сфере .....	179
<b>Часть IV. Подготовка и заключение коллективного договора</b> .....	185
4.1. Структура и содержание коллективного договора .....	185
4.2. Технология и психология переговорного процесса .....	192
4.3. Специфика переговоров по заключению коллективных договоров .....	200
4.4. Регистрация коллективного договора и контроль за его исполнением .....	205
4.5. Вопросы оплаты труда в единой переговорной кампании .....	209
4.6. Ответственность сторон за выполнение своих обязательств по коллективному договору .....	223
4.7. Порядок учета мнения профкома при принятии локальных нормативных актов и расторжении трудового договора с работником .....	227

<b>Часть V. Усиление мотивации профсоюзного членства</b> .....	235
5.1. Молодежь – резерв профсоюзов и их будущее .....	235
5.2. Обновление имиджа профсоюзов .....	248
5.3. Работа по расширению рядов профсоюзов .....	258
5.4. Профсоюзы и реклама .....	267
<b>Часть VI. Современная кадровая политика профсоюзов</b> .....	275
6.1. Проблемы профессионализма в профсоюзной работе .....	275
6.2. Анализ и оценка деятельности профсоюзных работников .....	281
6.3. Гарантии прав профсоюзных работников .....	291
6.4. Система подготовки, профессиональной переподготовки, переквалификации профсоюзных кадров и актива .....	296
6.5. Современные технологии, формы и методы обучения профсоюзных кадров и актива .....	305
6.6. Проблемы и пути развития системы профсоюзного образования .....	314
<b>Часть VII. Организационная работа профсоюзов</b> .....	323
7.1. Как создать первичную профсоюзную организацию .....	323
7.2. Планирование профсоюзной работы .....	330
7.3. Организация работы выборных профсоюзных органов .....	337
7.4. Технология подготовки и проведения профсоюзных собраний .....	345
7.5. Технология подготовки профсоюзных мероприятий .....	355
7.6. Финансирование деятельности профсоюзов ....	368

7.7. Информация в профсоюзной деятельности .....	379
7.8. Современные технологии анализа в профсоюзной работе .....	389
7.9. Социология в профсоюзной работе .....	397
<b>Часть VIII. Техника личной работы</b> .....	<b>405</b>
8.1. Техника личной работы в профсоюзном комитете .....	405
8.2. Социальные технологии в профсоюзной работе .....	412
8.3. Планирование личной загруженности профсоюзного работника .....	418
8.4. Организация рабочего места в профсоюзном комитете .....	425
8.5. Автоматизированное рабочее место профсоюзного работника .....	429
8.6. Социально-психологические аспекты труда профсоюзного работника .....	439
8.7. Самоорганизация профсоюзного работника .....	451
Приложение .....	455
Список рекомендуемой литературы .....	498



---

## ПРЕДИСЛОВИЕ

В последние 10-15 лет профсоюзы столкнулись с проблемами, которых не знала раньше отечественная практика. Для того чтобы отвечать современным требованиям, профсоюзный работник должен обладать организационно-управленческой компетентностью, знаниями основ социальной психологии, конфликтологии, права, политологии, экономики, организации производства, финансовой политики и др. Добиться успеха в работе с людьми невозможно без постоянного самосовершенствования, систематического повышения общеобразовательного и культурного уровня, для чего необходимо овладеть приемами и методами социальных технологий, самоорганизации и самомаркетинга.

Кроме этого, следует учитывать, что профсоюзная работа имеет свои особенности, традиции и правила, без знания которых невозможно эффективно организовать систему социальной защиты работников, решать текущие задачи и двигаться к достижению перспективных целей. Как показывает анализ, профсоюзные работники и активисты не всегда имеют возможность получить ответы на простейшие вопросы, возникающие в повседневной практике: как составить реальный план работы профсоюзной организации, подготовить собрание или конференцию, провести переговоры с работодателем, подготовить проект коллективного договора. Частично ответы можно найти в различных справочниках и методических пособиях для профсоюзного

работника, в специальных профсоюзных бюллетенях и т.п. Однако имеющаяся литература не в полной мере дает ответы на постоянно возникающие перед профсоюзными работниками вопросы. Не всегда могут помочь здесь и различные семинары профсоюзного актива. В-первых, они, краткосрочны. Во-вторых, на обучение и переподготовку, несмотря на разветвленную сеть профсоюзной учебы, попадают далеко не все.

В данной книге предпринята попытка в какой-то мере решить обозначенные проблемы. Читатель сможет найти в ней ответы на многие вопросы, возникающие в повседневной деятельности, определить круг задач для своего самосовершенствования как профсоюзного работника. Книга написана в виде справочного пособия для профсоюзного работника и активиста, однако ее следует рассматривать лишь как своеобразный компас в сложном мире сегодняшней профсоюзной жизни, а не как сборник готовых рецептов и советов на все случаи жизни и возникающие обстоятельства. Компас, как известно, не выводит корабль из бури, он показывает направление, в котором следует двигаться. Предназначение книги – помочь профсоюзному работнику сориентироваться в профсоюзной литературе, в обилии публикаций по управлению, социальным технологиям, психологии, экономике, праву и т.п. Чтобы стать профессионалом в профсоюзной работе, надо не только прочитать десятки книг и методических рекомендаций, но и пройти сложным путем «проб и ошибок». Это трудная, но очень интересная дорога.

Книга подготовлена коллективом авторов Научного центра социальных технологий и профсоюзного движения Института социального партнерства Академии труда и социальных отношений в составе: д.ф.н., проф. В.И. Сперанский – предисловие; к.п.н. О.В. Нетеребский – Введение.



Часть первая: § 1 – к.и.н., доц. Н.М. Маслова; § 2 – к.и.н., доц. Р.И. Лаврентьева; § 3 – к.и.н. С.Н. Щеглова; § 4 – к.п.н. О.В. Нетеребский; § 5 – д.с.н. А.Н. Крестьянинов; § 6 – к.с.н., доц. И.И. Бородин, д.ф.н., проф. В.Н. Киселев, д.с.н. А.Н. Крестьянинов.

Часть вторая: § 1 – д.с.н. А.Н. Крестьянинов; § 2 – к.ф.н., доц. А.А. Деревянченко; § 3 – к.ф.н., доц. А.А. Деревянченко, д.э.н. Б.Г. Збышко; § 4 – к.ф.н., доц. А.А. Деревянченко, к.ф.н., доц. И.И. Дмитрова; § 5 – д.ф.н., проф. В.И. Сперанский, д.с.н. А.Н. Крестьянинов.

Часть третья: § 1, 2, 3 – к.с.н., доц. И.И. Бородин; § 4 – к.с.н. С.Ю. Иванов; § 5 – д.ф.н., проф. В.И. Сперанский, д.с.н. А.Н. Крестьянинов, Е.В. Крупская; § 6 – к.ф.н., доц. А.А. Деревянченко, д.с.н. А.Н. Крестьянинов; § 7 – д.ф.н., проф. В.Н. Киселев.

Часть четвертая: § 1 – к.с.н., доц. И.И. Бородин, С.Н. Татарникова; § 2 – к.ф.н., доц. А.Л. Бражко, к.ф.н., доц. А.А. Деревянченко; § 3, 4 – к.с.н., доц. И.И. Бородин, С.Н. Татарникова; § 5 – д.э.н., проф. А.Л. Жуков; § 6 – к.с.н., доц. И.И. Бородин; § 7 – к.с.н., доц. И.И. Бородин, д.ю.н. А.А. Шугаев.

Часть пятая: § 1 – к.с.н. С.Ю. Иванов; § 2 – А.Р. Зиятдинова, к.с.н. С.Ю. Иванов; § 3 – к.п.н. Н.В. Карпова; § 4 – к.с.н. С.Ю. Иванов.

Часть шестая: § 1 – к.ф.н., доц. А.Л. Бражко, В.М. Попова; § 2 – к.п.н. И.В. Сафронова; § 3 – к.с.н., доц. И.И. Бородин; § 4 – к.ф.н., доц. А.Л. Бражко, § 5 – д.п.н., проф. Ш.З. Санатулов, к.ф.н., доц. А.Л. Бражко; § 6 – к.ф.н., доц. А.Л. Бражко, В.М. Попова.

Часть седьмая: § 1 – к.п.н. Н.В. Карпова; § 2 – д.ф.н., проф. В.И. Сперанский; § 3 – к.п.н. Н.В. Карпова; § 4 – к.ф.н., доц. А.Л. Бражко; § 5, 6 – к.п.н. Н.В. Карпова; § 7 – к.с.н. С.Ю. Иванов, к.т.н. Г.А. Ильин; § 8 – к.ф.н., доц. А.А. Деревянченко, Т.А. Горбунова; § 9 – к.с.н. С.Ю. Иванов.

Часть восьмая: § 1, 3 – д.ф.н., проф. В.И. Сперанский; § 2 – д.ф.н., проф. В.И. Сперанский, к.э.н. Л.А. Минаева; § 4 – д.ф.н., проф. В.И. Сперанский, к.с.н. И.Г. Аксенова; § 5 – Т.А. Горбунова; § 6 – к.п.н. И.В. Сафронова; § 7 – д.ф.н., проф. В.И. Сперанский, к.п.н. В.А. Мойсевич.

Научные редакторы: д.ф.н., проф. В.И. Сперанский, к.ф.н., доц. А.Л. Бражко, к.ф.н., доц. А.А. Деревянченко, к.п.н. Н.В. Карпова, д.с.н. А.Н. Крестьянинов, к.п.н. О.В. Нетеребский.

Научно-вспомогательную работу выполнили А.Р. Зиятдинова, Е.В. Можарова, Т.А. Наумченко, Т.В. Фурсова.

Руководитель авторского коллектива – д.ф.н., проф. В.И. Сперанский.



---

## **ВВЕДЕНИЕ**

### **Деятельность профсоюзов в рыночных условиях**

С конца 80-х – начала 90-х гг. прошлого века в нашей стране происходят существенные политические, социальные и экономические преобразования. Рыночные условия заставляют профсоюзы иначе посмотреть на приоритетные цели своей деятельности, оценить эффективность способов их достижения по сравнению с советским периодом, когда профсоюзы были фактически встроены в государственную систему социально-экономического регулирования.

В последние годы в профсоюзной среде все чаще употребляется понятие «мотивация профсоюзного членства». Мотивацию необходимо рассматривать не только с точки зрения получения членом профсоюза конкретных материальных благ (путевок, материальной помощи и т.д.). Мотивация профсоюзного членства – это комплекс действий по построению и организации качественной работы профсоюзов, их объединений по всем направлениям деятельности во имя реализации интересов и целей создавших их людей. Острота проблемы мотивации обратно пропорциональна степени адекватности действий профсоюзов потребностям жизни. Если сегодня проблема мотивации обострена, значит, не так, либо не тем в той или иной степени занимаются профсоюзы.

Социологическое исследование, проведенное Научным центром социальных технологий и профсоюзного движения Академии труда и социальных отношений на предприятиях пяти отраслевых профсоюзов г. Москвы (автомобильного, тракторного и сельскохозяйственно-машиностроения, текстильной и легкой промышленности, горно-металлургического, агропромышленного комплекса, машиностроителей), дало интересные результаты (необходимо оговориться, что в ходе опроса

респонденты могли выбрать несколько вариантов ответов, поэтому сумма распределений ответов может превышать 100%).

На вопрос «Какие проблемы должна решать профсоюзная организация в первую очередь?» ответы распределились следующим образом:

- повышение заработной платы – 64%;
- защита от безработицы и увольнения, улучшение условий труда – 49%;
- расширение и укрепление социальных гарантий – 36%;
- организация отдыха и досуга, улучшение медицинского обслуживания – 31%.

Социологическое исследование Московской федерации профсоюзов (МФП) пятилетней давности показало прямо противоположный результат: 78% респондентов основной задачей профсоюзов называли расширение и укрепление социальных гарантий.

На вопрос «Что побуждает вас быть членом профсоюза?» респонденты ответили:

- надежда, что профсоюз может защитить мои интересы, стремление к объединению для защиты своих прав – 92%;
- надежда на получение через профсоюз социальных и материальных благ – 35%;
- сила привычки – 19%.

Сравнение с опросом пятилетней давности показывает резкое снижение расчета на получение материальных благ как мотива для членства в профсоюзе в пользу осознания потребности к объединению для защиты своих прав и интересов.

Вывод: очевидные приоритеты профсоюзной работы в рыночных условиях начали осознаваться членами профсоюзов.

На этом фоне характерна позиция самой массовой части профсоюзных руководителей – председателей первичных профсоюзных организаций. Отвечая на вопрос «Что для работников является самым ценным в деятельности вашего профкома?», председатели на первое место поставили материальную помощь, на второе и третье – организацию отдыха работников и их детей. Вопросы охраны труда оказались на пятом мес-

те в списке приоритетов, а оплаты труда – и вовсе на седьмом. Главными в своей работе эти направления считают соответственно каждый четвертый и каждый пятый председатель профкома.

Характерно, что в приведении к стопроцентной шкале материальную помощь в качестве главной причины профсоюзного членства называют 53% председателей профкомов и лишь 5% работников – членов профсоюза. Справедливости ради следует отметить, что в последнее время этот разрыв стал сокращаться. От того, насколько быстро профсоюзные руководители ориентируются на потребности избравших их людей в рыночных условиях, зависит выполнение профсоюзами своей основной функции, а также их имидж.

Сиюминутные интересы членов профсоюзов могут отличаться от приоритетов двух-, трехлетней перспективы. Задача профсоюзных лидеров предвидеть эти интересы, учитывая минимум двух-, трехлетний период от момента генерации идеи до ее реализации в виде конкретных результатов.

Нужно время на осознание решаемой проблемы в рамках предлагаемой технологии конкретным профсоюзным работником, на преодоление инертности в его мышлении, обучение. Очень важны и требуют времени приложение рекомендуемых технологий к конкретным условиям организации, разработка этапности действий. Кроме того, возможная тактика действий, как правило, многовариантна. Наилучший путь не выберет никакой эксперт. Только профсоюзный лидер на месте сможет учесть всю совокупность местных «тонкостей». Для этого ему необходимо системное понимание стратегии и тактики развития деятельности профсоюзов. На базе этого понимания необходимо дать профсоюзным работникам конкретные технологии, которые бы учитывали местные условия и стратегическую линию профсоюзного движения России.

Укрупненно деятельность профсоюзов можно разбить на три блока:

- *традиционный*: социальная поддержка членов профсоюзов, материальная помощь, организация детского отдыха, путевки и т.д.
- *основной мотивационный*: зарплата, занятость,

условия труда, юридическая защита;

- *организационно-финансовый*, определяющий дееспособность профсоюзов как организации: уставы, организационные принципы, полномочия, структура, членская база, финансовые источники, в том числе имущество, дочерние организации и т.д.

Многими профсоюзными работниками традиционный блок по инерции рассматривается как основной мотивационный. В связи с провозглашенной социальной политикой государства, направленной на усиление социальной помощи слабым и создание условий для зарабатывания сильным, с течением времени возможности профсоюзов влиять на проблемы социальной защиты будут уменьшаться. Такой подход логичен, особенно если он будет реализован не на словах, а на деле путем реального роста оплаты труда и внедрения эффективных адресных методов социальной защиты.

В период формирования российского рыночного законодательства, переустройства государства профсоюзам важно добиваться принятия нормативно-правовых актов, усиливающих влияние профсоюзов в обществе, в первую очередь по своим основным мотивационным направлениям работы.

Действуя в рамках традиционных направлений, профсоюзам необходимо добиваться воссоздания страховых социальных фондов и профсоюзного влияния на них, с одной стороны, а с другой – не «зацикливаться» на этой борьбе, искать и занимать новые рыночные ниши.

В качестве примера можно привести страховой бизнес. Страхование в сфере профсоюзных интересов (спорт, санаторно-курортное лечение, детский летний отдых, условия труда, медицинская помощь) во многих случаях по законодательству является обязательным, либо будет таковым, учитывая международную практику. Здесь у профсоюзов есть определенный опыт. Не хватает лишь четкого понимания маневра и солидарности действий.

Перспективен рынок пенсионного страхования. Десять лет формируется рынок негосударственных пенсионных фондов, законодательная база их деятельности. Уже сегодня ясна важнейшая роль этих фондов в формировании накопительной и профессиональной частей пенсии в рамках принятой пенсионной реформы.

Работнику дано право выбирать, где размещать средства дополнительного пенсионного обеспечения. Профсоюзы могут предложить свой фонд, тем самым предоставив работнику гарантии от недобросовестных агентов на этом рынке. Накопленные в нем пенсионные средства должны рассматриваться как долгосрочный инвестиционный ресурс с целью реализации профсоюзами собственных инвестиционных программ мотивации профсоюзного членства (развитие объектов профсоюзного имущества, ипотечное кредитование молодежи, формирование фондов поддержки активистов и ветеранов профсоюзного движения и т.д.). Это важнейшая задача традиционного социального направления деятельности профсоюзов.

Традиционные культурно-спортивные направления необходимо корректировать с учетом рыночной мотивации. В центре неослабного внимания профсоюзов должны быть летний детский отдых, культурно-массовая работа. Вся эта деятельность может ориентировать молодежь на вступление в профсоюз с целью наиболее активного солидарного отстаивания своих социально-трудовых прав и интересов.

Традиционные направления необходимо дополнять мероприятиями, имеющими влияние на мотивацию профсоюзного членства в рыночных условиях. К таким мероприятиям можно отнести конкурсы профессионального мастерства, молодежные профсоюзные фестивали, профсоюзные спартакиады и т.д. В рыночных условиях нужно научиться привлекать спонсоров, финансовые ресурсы социальных партнеров, средства бюджетов различного уровня. Такой опыт есть, важно его изучать, совершенствовать и распространять имеющиеся технологии.

В условиях развития рыночных отношений **основное направление мотивационной работы**, безусловно, находится в сфере заработной платы. В советский период существовала предельно централизованная система оплаты труда, с элементами «уравниловки» и полным отсутствием серьезных нарушений, таких, например, как задержка выплаты зарплаты. Рынок и децентрализация управления экономикой породили самостоятельность предприятий в определении уровня зарплаты, а также долги по заработной плате, незаконные натуральные

выплаты и др. Тарифная система оплаты труда сегодня фактически существует только для государственных служащих и работников бюджетных отраслей.

В условиях рынка действуют законы конкуренции, поэтому нужно выработать новые профсоюзные подходы в регулировании оплаты труда. Необходимо понять, что попытки введения элементов единой тарификации работ по общим профессиям для разных отраслей в рыночном секторе обречены на неудачу. Работодатели быстро найдут способы обхода любых схем. Основным методом регулирования оплаты труда, в том числе путем сближения подходов в уровне оплаты труда представителей родственных профессий разных отраслей экономики, должна стать система коллективно-договорных отношений.

Сложные системы оплаты труда плохо понятны работникам, их труднее контролировать. Должно быть просто и понятно. Например, уровень зарплаты, ниже которого при полном рабочем дне в течение месяца работник не должен получать, и его производная – минимальная часовая оплата труда. Такой стандарт работает во многих странах с рыночной экономикой.

Для обеспечения конкурентного роста минимальной зарплаты ее целесообразно устанавливать на нескольких уровнях (федеральном межотраслевом, федеральном отраслевом, региональном межотраслевом, региональном отраслевом, корпоративном, на уровне предприятия) и фиксировать в обязательных для исполнения работодателем документах.

Из чего следует исходить при формировании требований к уровню этого стандарта?

На предприятии это экономические результаты его деятельности и доля оплаты труда в себестоимости выпускаемой продукции в сравнении с выгодными для ведения переговоров уровнями на других предприятиях, в других отраслях, за рубежом.

На федеральном и региональном уровнях необходимо ориентироваться на ситуацию в отраслях и на предприятиях, а также на соответствующий прожиточный минимум, который, в свою очередь, должен регулярно качественно и количественно улучшаться, приближаясь к ана-



логичным показателям стран с высоким уровнем жизни.

К критериям установления стандарта для государственных служащих и работников бюджетных отраслей, кроме уже названных, относятся возможности бюджетов различного уровня. Поэтому чрезвычайно важна активная работа соответствующих отраслевых и межотраслевых профсоюзных органов на всех стадиях бюджетного процесса.

Объективно федеральный МРОТ будет самым низким, так как общенациональный стандарт ориентируется на бюджетные возможности слабейшего региона либо слабейшей отрасли. Предлагаемый порядок установления стандартов создает условия для конкуренции, ведущей к росту их величины, позволяет профсоюзам, их объединениям взаимодополнять и поддерживать друг друга. На всех уровнях системы социального партнерства профсоюзная сторона должна играть в этом процессе активную роль, добиваясь главного – повышения реальной заработной платы работников, отвечать за результаты на своем участке работы.

В рамках основного мотивационного направления работы профсоюзов важной является юридическая защита. Наряду с проведением традиционной законодательной и консультационной работы, где следует добиваться улучшения качества и количества услуг, требуется построение системы участия профсоюзов в принятии решений как по коллективным, так и по индивидуальным трудовым спорам, в рамках досудебной и судебной процедуры рассмотрения. Сложившаяся система регулирования трудовых споров требует не просто корректировки, но и глубокого реформирования.

Очевидно, что обычные приемы гражданского судопроизводства также должны постепенно заменяться новыми, учитывающими специфику трудовых отношений, опробованными на опыте стран с рыночной экономикой и адаптированными к российским условиям.

Долгосрочная цель – создание трудовых судов как составной части судебной системы России, дела в которых должны рассматриваться с паритетным участием профессионального судьи, представителей объединений профсоюзов и работодателей. Авторитетные представители из среды противоборствующих сторон

способны не только глубоко понять проблемы, которые послужили основой для возникновения конфликта, но и убедить стороны снять необоснованные либо незаконные требования.

В сфере занятости после ликвидации Фонда занятости проведена работа по сохранению общественных институтов управления и контроля рынка труда. Необходимо максимально усилить профсоюзное влияние в координационных комитетах содействия занятости, добиваясь конкретизации принимаемых ими решений. Вместе с тем со всей силой профсоюзной солидарности надо требовать воссоздания целевого страхового Фонда занятости, искать дополнительные источники финансирования программы занятости населения.

Одним из источников финансирования программ активной политики занятости должны стать создаваемые в регионах Российской Федерации фонды квотирования рабочих мест для слабо защищенных категорий населения. При распределении средств, формируемых за счет штрафов за невыполнение работодателями квот, предусмотренных региональными законами «О квотировании», целесообразно их направлять преимущественно на создание рабочих мест для молодежи, в том числе выпускников вузов. В рамках комиссионного рассмотрения конкурсных заявок на получение средств представителям профсоюзов необходимо проводить активную работу по мотивации профсоюзного членства.

В сфере занятости необходимо развивать работу по оказанию дополнительных услуг, в том числе инновационных, через дочерние структуры профсоюзов, привлекая к финансированию таких программ социальных партнеров.

Контроль за обеспечением безопасных условий труда – традиционное направление деятельности профсоюзов. Износ основных фондов, недостаточность средств, выделяемых на охрану труда, необходимость коллективно-договорного регулирования этих вопросов в рыночных условиях привносят новые элементы в эту работу.

Основное мотивационное направление работы профсоюзов должно реализовываться в рамках построения взаимоувязанной, взаимответственной системы социального партнерства. В соответствии с Трудовым ко-

дексом РФ многие нормы регулирования отношений в социально-трудовой сфере должны осуществляться через систему коллективно-договорного регулирования. Основные подходы в формировании такой системы определены в принятой ФНПР системе «Единая переговорная кампания».

В рамках социального партнерства профсоюзы должны добиваться наиболее выгодных договоренностей с работодателем, опираясь на поддержку органов власти. Кроме того, систему социального партнерства необходимо ориентировать на создание наиболее благоприятных условий для тех работодателей, которые строят взаимоотношения с работниками на цивилизованных принципах, не препятствуют деятельности профсоюзов, взаимодействуют с ними. Через эту работу также возможно наращивать свою членскую базу.

Важным в профсоюзной жизни является **организационно-финансовое направление работы**. Фактически это обеспечение реализации основных мотивационных направлений деятельности профсоюзов. Совершенствование организационной структуры – постоянный процесс. Любые организационные преобразования необходимо критически оценивать с точки зрения их влияния на повышение эффективности работы профсоюзов по выполнению своих основных задач.

Демократизм профсоюзов при этом не отвергается. Самостоятельность, независимость должны обеспечиваться продуманностью централизованно принимаемых решений, с учетом опыта, практики, специфики профсоюзных звеньев, на основе анализа многовариантности действий в тех или иных условиях. Но принятые решения обязаны исполняться. Должен работать принцип неотвратимости ответственности за невыполнение коллегиально принятых решений. Эффект достигается тогда, когда правом контроля обладают как нижестоящие, так и вышестоящие профсоюзные структуры. Такая система ответственности заставит профсоюзные комитеты работать более напряженно, с наибольшей отдачей для членов профсоюзов.

Для выполнения основных задач профсоюзов требуется проведение такой кадровой политики, которая позволяла бы на всех структурных уровнях проводить

подбор, подготовку, ротацию и карьерный рост профсоюзных руководителей. Их выборы должны происходить только из состава резерва, заранее подготовленного, отвечающего определенным критериям и прошедшего утверждение вышестоящим профсоюзным органом.

Финансовые средства должны работать на выполнение общепрофсоюзных задач, а не служить системным источником материальной подпитки отдельных членов профсоюзов.

Основной внутренней проблемой в обеспечении эффективности деятельности профсоюзов России в новых условиях является организационно-уставное несоответствие их структур потребностям времени. Четкое понимание профсоюзным активом основных направлений деятельности в рыночных условиях, обучение технологиям действий по их реализации, проведение организационного укрепления профсоюзов – требование сегодняшнего дня.



### ***Вопросы для размышления***

- 1. Как проявляется специфика рыночных преобразований в вашей организации?*
- 2. Что привлекает и может привлечь работников в профсоюз?*
- 3. В чем специфика мотивации профсоюзного членства молодых людей?*



### ***Рекомендуемая литература***

*Профсоюзы Москвы: стратегия роста и развития. Выпуск пятый. М.: УИЦ МФП, 2002.*  
*Постановление Генерального совета ФНПР от 2 октября 2002 г. № 3-3 «О системе “Единая переговорная кампания”».*



---

# ЧАСТЬ I

## ЭТО ДОЛЖЕН ЗНАТЬ КАЖДЫЙ. НЕОБХОДИМАЯ ИНФОРМАЦИЯ О ПРОФСОЮЗАХ

### 1.1. Профсоюзное движение в России

**Ключевые слова:**

**профсоюзы, фабрично-заводские комитеты,  
ВЦСПС – Всероссийский (Всесоюзный)  
центральный совет профессиональных союзов,  
функции профсоюзов,  
формы и методы работы профсоюзов,  
структура профсоюзов, членство в профсоюзах,  
направления деятельности профсоюзов,  
уставы профсоюзов, альтернативные профсоюзы,  
профсоюзные кадры, профсоюзный актив.**

Изучение исторического опыта профсоюзов России имеет большое значение, так как позволяет увидеть достижения и просчеты в работе профсоюзов в разных социально-экономических условиях, извлечь уроки на будущее. Этот опыт актуален для профсоюзных работников и активистов нашего времени также еще и потому, что формы и методы деятельности профсоюзов прошли проверку временем и с учетом новых условий могут совершенствоваться и развиваться.

Профсоюзным работникам и членам профсоюзов полезно знать: как, в каких условиях и с какой целью возникли профсоюзы в России? Как развивалась их деятельность? Что профсоюзам удалось сделать и что не удалось? Почему это произошло? Какой опыт их работы можно использовать сегодня?

История профсоюзов начинается с первых выступлений рабочих против работодателей. Они носили стихийный характер, постепенно уступая место организованным стачкам. В период их подготовки или во время

проведения начали возникать представительные фабрично-заводские организации, избирались фабричные старосты, заводские или фабричные депутаты, уполномоченные, создавались заводские комиссии или комитеты, рабочие советы. Наиболее распространенной формой организации рабочих были стачечные комитеты. Все эти представительные органы рабочего класса стали предшественниками профессиональных союзов России. Таким образом, рабочие пытались объединиться для защиты своих экономических интересов.

Собственники предприятий (работодатели), видя, что профессиональное рабочее движение набирает силу, пытались ему противостоять объединенными усилиями. В 1905 г. возникли первые общества фабрикантов и заводчиков, в 1906-1907 гг. – два крупнейших предпринимательских союза – «Петербургское общество заводчиков и фабрикантов» и «Общество заводчиков и фабрикантов Московского промышленного района». Создается централизованная всероссийская организация объединенного капитала – «Совет союзов промышленности и торговли». Опыт организации стачечных комитетов и союзов предпринимателей был использован в конце 80-х – начале 90-х гг. XX столетия, он не утратил своего значения и сегодня.

Профсоюзы России возникли позже, чем профсоюзы стран Западной Европы и Америки, они имеют ряд особенностей:

**первая** – профсоюзы возникли в период Первой российской революции на рубеже XIX-XX вв., когда в обществе до предела обострились политические и социально-экономические противоречия; **вторая** – в отличие от Западной Европы и Америки профсоюзы России появились после создания социал-демократической партии, во многом под ее влиянием и потому были тесно с ней связаны. Профсоюзы России активно участвовали не только в экономической, но и в политической борьбе; **третьей** особенностью является принцип их организационного строительства – профсоюзы России строились преимущественно по производственно-от-

раслевному принципу (одно предприятие – один профсоюз), хотя использовался и принцип строительства профсоюзов по профессиям и цехам.

Процесс создания профсоюзов в России сопровождался их стремлением организационно объединиться. Уже весной 1905 г. возникли первые центральные бюро профсоюзов в Петербурге, Москве и других промышленных центрах, они стали предшественниками будущих территориальных Советов профсоюзов.

В целях укрепления организационного единства и определения общих задач были созваны I и II Всероссийские конференции профсоюзов в октябре 1905 г. и феврале 1906 г. На них были приняты решения о созыве Всероссийского съезда профсоюзов. Съезд собрать не удалось, но в июне 1917 г. состоялась III Всероссийская конференция профсоюзов, которая сыграла важную роль в организационном оформлении профсоюзного движения страны. По всем обсуждавшимся вопросам шла острая идейная борьба. Большевики выступали за активное участие профсоюзов в политической борьбе. Меньшевики считали, что задачей профсоюзов должна быть организация только экономической борьбы. Победила точка зрения меньшевиков. Большевикам удалось отстоять производственный принцип построения профсоюзов.

Конференция избрала временный Всероссийский центральный совет профессиональных союзов (ВЦСПС), в который вошли 16 большевиков, 16 меньшевиков и 3 эсера. Конференция переименовала Центральные бюро профсоюзов в Советы профсоюзов, председателем временного ВЦСПС был избран меньшевик В.П. Гриневич.

К осени 1917 г. усилилась позиция большевиков, рабочее и профсоюзное движение в России приобрело открыто политический характер и сыграло определенную роль в октябрьских событиях 1917 г.

I Всероссийский съезд профсоюзов состоялся в январе 1918 г. В их рядах насчитывалось свыше 3 млн. человек. Основная борьба развернулась вокруг вопроса «О задачах профессионального движения». Большин-

ством голосов была принята резолюция большевиков, которая радикально меняла судьбу профсоюзов – был взят курс на их участие в государственном и хозяйственном строительстве.

Серьезные коррективы в деятельность профсоюзов внесли Гражданская война и иностранная военная интервенция. В период «военного коммунизма» (1918-1921 гг.) профсоюзы, ФЗК и другие организации рабочих участвовали в формировании советского государственного аппарата и оказывали всестороннюю помощь советской власти. В условиях, когда основным работодателем стало государство, профсоюзам предстояло выступать посредником между государственной властью и трудящимися.

16 января 1919 г. в Москве состоялся II Всероссийский съезд профсоюзов, обсудивший вопрос «О задачах профсоюзов». Он подтвердил решение I Всероссийского съезда профсоюзов о неизбежности курса на огосударствление профсоюзов, их активное участие в работе советской власти. Первоочередной задачей профсоюзов на этапе перехода от капитализма к социализму была названа задача превращения их в органы воспитания широчайших масс трудящихся в деле управления государством, хозяйством, производством.

Решения I и II Всероссийских съездов профсоюзов, определение ими задач профсоюзов легли в основу деятельности советских профсоюзов на многие десятилетия и послужили причиной постепенной утраты их главной функции – защиты социально-экономических интересов работников наемного труда. Демократические формы и методы работы профсоюзов уступили место администрированию и командованию (замена выборов назначением, переход от добровольного членства к принудительному и т.д.).

С началом мирного строительства перед профсоюзами встала задача коренной организационной перестройки своей деятельности. В годы новой экономической политики (НЭП) – 1921-1928 гг. – профсоюзы вернулись к добровольному членству, постепенно усиливали защитную функцию, добиваясь улучшения материального положения рабочих, условий их труда на производстве.



Большое внимание было уделено коллективным договорам, в том числе и на частнокапиталистических предприятиях, регулированию заработной платы, вопросу о равной оплате мужчин и женщин за равный труд и т.д.

В последующие годы профсоюзы принимали участие в реконструкции народного хозяйства. Задачи индустриализации и социалистической перестройки сельского хозяйства потребовали от них привести свою структуру в соответствие со структурой хозяйственных органов. Это было сделано с целью лучшего обслуживания членов профсоюзов. Дважды (в 1931 и 1934 гг.) произошло разукрупнение профсоюзов, в результате чего из 23 производственных союзов было создано 254, многие ЦК отраслевых профсоюзов были выведены из Москвы и приближены к производству.

В 1933 г. в связи со слиянием Наркомтруда Союза ССР с ВЦСПС к профсоюзам перешло управление социальным страхованием, в 1934 г. – руководство санаторно-курортным делом, в 1937 г. – туризмом.

Эти решения предопределили направленность деятельности профсоюзов на последующие десятилетия, их последствия ощущаются и сегодня. Нет единого мнения о мере участия профсоюзов в этих вопросах. Положение осложнялось допущенными в 30-е гг. искажениями принципов демократии: нарушались принципы выборности, коллективности руководства, отчетности руководящих органов перед членами профсоюзов.

Репрессии конца 30-х гг. сильно ударили по профсоюзам. Их жертвами стали почти все секретари ВЦСПС, 34 председателя ЦК профсоюзов, 21 руководитель совпрофов, 5 редакторов газеты «Труд». Профсоюзы лишились опытных работников, что отрицательно сказалось на их деятельности.

В 30–40-е годы XX столетия важнейшими направлениями работы профсоюзов стали организация социалистического соревнования, укрепление трудовой дисциплины и развитие творческой инициативы трудящихся (движение изобретателей и рационализаторов), деятельность постоянно действующих производственных совещаний (ПДПС) (первые из них возникли в 1921 г.). Развитие

массового социалистического соревнования, которое возглавили профсоюзы, началось в 1929 г. В 1935 г. возникло стахановское движение за освоение новой техники и пересмотр устаревших технических норм, в развитии которого профсоюзы тоже принимали активное участие. В условиях нарастающей военной угрозы профсоюзы много внимания уделяли работе, направленной на укрепление обороноспособности страны.

К началу Великой Отечественной войны профсоюзы СССР объединяли свыше 25 млн. человек. Свою деятельность они подчинили единой задаче – «Все для фронта, все для победы!». После победы профсоюзы, учитывая, что за годы войны их численность сократилась на 7 млн., уменьшилось количество профработников, они перестроили свою организационно-массовую работу.

В 50-е годы XX столетия профсоюзы продолжали работу по развитию экономического потенциала страны, по-прежнему активно занимались вопросами социалистического соревнования, способствовали скорейшему внедрению передовых методов труда (движения скоростников, многостаночников, стахановцев, новаторов производства, изобретателей и рационализаторов и т.д.). В 1954 г. профсоюзы стали руководить деятельностью научно-технических обществ (НТО), решая задачи технического совершенствования производства.

После XX съезда партии (1956 г.) наметился новый период в общественно-политической жизни страны, вошедший в нашу историю как годы «оттепели». Были сделаны попытки преодоления последствий культа личности, в том числе и в профсоюзах, реабилитированы видные деятели российского профдвижения, восстановлены демократические основы жизни профсоюзов.

Роль профсоюзов как общественных организаций оставалась весьма заметной, они действовали в рамках советской политической системы, являясь одним из ее звеньев. Профсоюзы тесно сотрудничали с другими звеньями этой системы: с КПСС, законодательными, исполнительными органами власти, ВЛКСМ, кооперативными организациями, творческими союзами

интеллигенции и т.п. В 60-70-х гг. практиковалась подготовка совместных постановлений ЦК КПСС, Совета министров и ВЦСПС по вопросам, затрагивающим интересы трудящихся. По молодежным проблемам принимались совместные решения ВЦСПС и ЦК ВЛКСМ.

Перспективные цели и задачи профсоюзов как школы управления, школы хозяйствования, школы коммунизма определялись КПСС, и профсоюзам оставалось лишь их осуществлять. Такое положение сохранялось до 1989 г., когда IV Пленум ВЦСПС утвердил предвыборную платформу профсоюзов, выдвинул 114 кандидатов в народные депутаты. С этого периода законотворческая работа стала одним из важных направлений в защитной деятельности профсоюзов. Они подготовили ряд важных законов: о занятости, о пенсиях, о налогах и др., а также Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (1990 г.). К этому времени профсоюзы объединяли около 140 млн. человек, т.е. практически все взрослое население страны. Профсоюзы контролировали состояние условий труда и техники безопасности на производстве силами своей технической инспекции труда, управляли бюджетом государственного социального страхования, добиваясь от государства постоянного его увеличения. Неуклонно росли и основные фонды санаторно-курортного хозяйства профсоюзов. Большая работа проводилась по контролю за соблюдением законодательства о труде.

Профсоюзы СССР располагали значительной материально-технической базой. В их ведении находились здравницы, туристские учреждения, клубы и дворцы культуры, библиотеки, пионерские лагеря, спортивные сооружения. ВЦСПС имел 6 научно-исследовательских институтов охраны труда и социального страхования, 2 вуза – Высшую школу профсоюзного движения имени Н.М. Шверника (с 1990 г. – Академия труда и социальных отношений) и Высшую профсоюзную школу культуры (с 1991 г. – Санкт-Петербургский гуманитарный университет профсоюзов), научный центр, пе-

чатный орган – газету «Труд», издательство «Профиздат» и 10 массовых журналов.

Вместе с тем негативные явления, которые накапливались в стране, отразились и на деятельности профсоюзов. Они обрастали бюрократическим аппаратом, по структуре походили на министерства, перенимая их методы работы, аппарат профсоюзов зачастую подменял собой выборные профсоюзные органы.

С апрельского Пленума ЦК КПСС (1985 г.) в стране началась перестройка, явившаяся попыткой реформировать советскую систему под лозунгом совершенствования социализма. Это происходило в условиях нарастания центробежных тенденций в экономике и политике, приведших к распаду СССР в 1991 г.

За время существования СССР состоялось 19 съездов профсоюзов. Последний съезд прошел в октябре 1990 г. Его значение в том, что он определил основные направления деятельности профсоюзов в условиях перехода к рыночной экономике.

**В марте 1990 г. в Москве состоялся Учредительный съезд профсоюзов РСФСР и после 66-летнего отсутствия было образовано общероссийское профсоюзное объединение (профцентр) – Федерация независимых профсоюзов России (ФНПР).**

**Первым Председателем ФНПР был избран И.Е. Клочков. На II (внеочередном) съезде Федерации Председателем ФНПР стал М.В. Шмаков.**

Профсоюзы Российской Федерации сразу столкнулись с тяжелыми социальными последствиями начавшихся рыночных реформ, приведших к принципиальному изменению сути социально-трудовых отношений в обществе. Следствием приватизации стало падение объемов производства, разорение огромного количества предприятий, появление и рост безработицы (этого явления в стране не было с конца 20-х – начала 30-х гг.).

Профсоюзы столкнулись и с таким явлением, как невыплата и задержка выплаты заработной платы работникам, что привело к дальнейшему обнищанию населения, росту социальной напряженности в обществе, к забастовкам.

Профсоюзы не сразу обратились к опыту работы в сложных социально-экономических условиях (период их зарождения, НЭП, Великая Отечественная война). Вместо того чтобы сплотиться, в профсоюзах активно шел процесс образования альтернативных (параллельных) профсоюзов (например, Объединение профессиональных союзов России (Соцпроф России), Российская Конфедерация свободных профсоюзов (РКСП), Российское объединение профессиональных союзов «Солидарность» (РОП «Солидарность»)), что не способствовало солидарным действиям профсоюзов, значительно снизило их авторитет и привело к уменьшению числа членов профсоюзов, объединяемых в ФНПР.

Работа в условиях перехода к рынку обусловила появление перед профсоюзами многих новых задач. Обострилась необходимость укрепления организационной и финансовой дисциплины, солидарности действий в борьбе за права трудящихся.

Профсоюзы, имея многолетний опыт участия в управлении социально-экономическими процессами на предприятиях и в стране в целом, выступили с конкретными предложениями по поиску форм регулирования социально-трудовых отношений, становлению социального партнерства. Вместе с тем для защиты интересов трудящихся профсоюзы с начала 90-х гг. прошлого столетия используют и такую форму, как коллективные акции протеста, возрождая идеи профсоюзной солидарности и единства действий. В 1994 г. был образован Координационный комитет солидарных действий ФНПР.

Из перечисленного выше ясно, что профсоюзы России в условиях становления рыночных отношений столкнулись с огромным количеством проблем. Готовых рецептов их разрешения у профсоюзов не было, но имелся богатый исторический опыт деятельности наших профсоюзов в различных социально-экономических условиях. В частности, в условиях НЭПа по отстаиванию и защите экономических интересов работающих: создание бирж труда, поднятие роли кооперации, коллективных

договоров, укрепление отраслевых производственных союзов, создание учебной сети подготовки руководящих профсоюзных кадров, творческих объединений для быстройшего развития экономики (рационализаторов и изобретателей и т.п.), организация соревнования, забастовочного движения, поиск путей борьбы с безработицей (создание артелей, фондов помощи безработным, выдача пособий по социальному страхованию).

Использована лишь небольшая часть этого опыта: участие в создании бирж труда, некоторые методы борьбы с безработицей (организация фондов помощи безработным и т.п.).

Представляет интерес опыт участия советских профсоюзов в управлении производством и государством. Профсоюзы России пришли к правильному выводу о необходимости участия в работе государственной власти, особенно в законодательной деятельности (работа в Государственной думе Федерального собрания РФ, законодательных и исполнительных органах всех уровней и т.д.).

Богатейший опыт имеется у российских профсоюзов и по такой важной проблеме, как подготовка профсоюзных кадров. Впервые поставил эту задачу II Всероссийский съезд профсоюзов (1919 г.). В этом же году начали работать профсоюзные курсы ВШПД (Высшая школа профсоюзного движения, преобразованная в ноябре 1990 г. в Академию труда и социальных отношений). На решение этой же проблемы направлена работа профсоюзов по созданию системы подготовки и переподготовки профсоюзных кадров и актива. В условиях перехода к рынку профсоюзам нужны квалифицированные и всесторонне подготовленные кадры, способные вести диалог с предпринимателями.

Для решения названных и некоторых других сегодняшних проблем полезно обратиться к историческому опыту профсоюзов, накопленному почти за сто лет их деятельности.

### **Вопросы для размышления**

1. Почему политические партии стремились влиять на профсоюзы?
2. Какой исторический опыт российских профсоюзов можно более активно использовать в современных условиях?



### **Рекомендуемая литература**

- История профсоюзов России. М., 1999.*  
*Профсоюзному движению России – 90 лет. Материалы научно-практической конференции «Профсоюзам России – 90 лет», 19 октября 1995 г. М.: АТиСО, 1996.*  
*80 лет Академии труда и социальных отношений. Страницы истории. М.: АТиСО, 1999.*  
*Белоносов И.И. Советские профсоюзы в годы войны. М.: Профиздат, 1966.*  
*Крестьянинов А.Н. Рабочее движение в современной России и профсоюзы. М., 1995.*  
*Носач В.И. Профессиональные союзы России (1905-1930). СПб., 2001.*  
*Чалый С.П. Деятельность профсоюзов в России в условиях реформирования общества. М., 1994.*

## **1.2. История профсоюзного движения: зарубежный опыт**

**Ключевые слова:**  
**тред-юнионы,**  
**цели и задачи профсоюзов,**  
**принцип построения профсоюзов,**  
**профсоюзная солидарность,**  
**стратегия и тактика профсоюзов.**

Профсоюзные организации России всех уровней проявляют сегодня все больший интерес к опыту зарубежных объединений трудящихся, действующих многие годы в условиях развитых рыночных отношений.

Международное профсоюзное движение прошло большой и сложный путь в своем развитии. Но чтобы верно понять и оценить нелегкие проблемы его развития на современном этапе, нужно обратиться к его истокам. Многие характерные черты и направления

профсоюзного движения сформировались еще в XIX в. Изучение исторического опыта международного профдвижения расширяет кругозор профсоюзного работника, обогащает его знаниями о целях и задачах профсоюзов, основных направлениях и методах их деятельности, помогает ориентироваться в вопросах стратегии и тактики профсоюзов, занять правильную позицию во взаимоотношениях с работодателями и государством.

Возникновение профсоюзов явилось закономерным ответом наемных работников на действия собственников средств производства, стремящихся с наибольшей выгодой для себя использовать рабочую силу.

По мере того как ширилась борьба работников, росло осознание общности их интересов, стали возникать первые рабочие организации: кассы взаимопомощи, «дружеские общества», позже – профессиональные клубы, где обсуждались важнейшие экономические вопросы: занятость, условия труда, размер заработной платы и другие. Эти клубы заложили основу будущих профсоюзов. Нередко они возникали в ходе стачек из временных комитетов, избранных для руководства забастовкой.

Первые профсоюзы появились в 70-80-е гг. XVIII в. в Англии, ранее других вставшей на путь капитализации производства. Они объединяли в основном высококвалифицированных рабочих одной профессии. Так возникли, например, союзы льноткачей, шелкоткачей, столбярков-краснодеревщиков, строителей паровых машин и т.п. Такая доступная форма объединения рабочих, вышедших из ремесленной среды, позволяла защищать их конкретные повседневные нужды. Со временем эти организации стали называться профессиональными союзами – тред-юнионами (от английских слов trade – профессия, ремесло и union – объединение). Эта особенность (объединение рабочих, прежде всего, по узкопрофессиональному признаку) была свойственна процессу создания профсоюзов и в других странах. По мере накопления опыта борьбы рабочих за свои жизненные интересы они приходили к пониманию необходимости объединения на уровне отраслей и включения в свои



организации неквалифицированных рабочих. Данный процесс оказался длительным и сложным. В Англии профсоюзы подобного типа появились лишь в конце XIX в., а в США – только в 20-30-е гг. XX в.

Таким образом, рабочие стихийно, опытным путем находили наиболее эффективные формы профсоюзных объединений. Профсоюзы в России, возникшие гораздо позже, чем западные, имели возможность использовать этот опыт и создавать сразу отраслевые профсоюзы. В процессе развития профдвижения разных стран рождалась современная сложная, многообразная структура международного профдвижения, в которую сегодня входят и профессиональные союзы, и территориальные их организации, межотраслевые федерации, общенациональные и международные профцентры.

Для понимания основных проблем современного профдвижения рассмотрим основные вехи двухвековой истории профсоюзов. Первые рабочие организации (кассы взаимопомощи, клубы, профсоюзы) не имели опыта и достаточно широкого кругозора, их внимание сосредоточивалось на жизненно важных для них экономических проблемах (зарплата, условия труда, занятость). Уже тогда был заложен важнейший для профсоюзов принцип – приоритет экономических задач. Профессиональные объединения были важны для отстаивания экономических интересов рабочих и, прежде всего, для поддержания необходимого уровня зарплаты (выдвигались в основном требования установления минимума или увеличения размера зарплаты, ее своевременной выдачи). Но постепенно требования профсоюзов расширялись. С появлением крупной промышленности фабричные рабочие стали обращать внимание на такие вопросы, как санитарные условия и жилье, охрана труда, продолжительность рабочего дня. Таким образом, профессиональные союзы создавались для защиты непосредственно экономических интересов работников.

И сегодня для профсоюзов развитых стран защита социально-экономических интересов работающего человека остается важнейшей задачей. Это в первую оче-

редь касается политики достижения и закрепления международных стандартов заработной платы, пенсий, пособий, социального страхования, медицинского обслуживания и др.

На раннем этапе своего развития профсоюзы не занимались политическими проблемами. Но сама жизнь, политика властей и предпринимателей заставили их вторгаться и в эту сферу.

С момента возникновения профсоюзов они ощущали жесткое воздействие со стороны работодателей и государства. Уже в 1799 и 1800 гг. английский парламент принял законы о рабочих коалициях, в соответствии с которыми профсоюзы и стачки категорически запрещались. За нарушение этих законов профлидерам грозило тюремное заключение, денежные средства тред-юнионов подлежали конфискации. Во Франции по закону Ле Шепелье (по имени депутата Учредительного собрания) 1791 г. запрещались стачки, а создание любых рабочих коалиций объявлялось преступлением против «свободы и прав человека». Репрессивные меры, по существу, лишали профсоюзы возможности легальной деятельности. Такая политика властей заставила профсоюзы, помимо экономических требований, выдвинуть определенные политические, прежде всего, о праве на самосуществование и свободу деятельности профсоюзов. Только через 25 лет борьбы – в 1824 г. тред-юнионы Англии добились отмены антирабочих законов. Отныне разрешались экономические объединения рабочих для урегулирования вопросов о заработной плате и продолжительности рабочего дня. Но борьба за политические цели была запрещена. Профсоюзы не имели права юридического лица, т.е. права иска в суде, и, следовательно, не могли защищать себя от покушения на их фонды и имущество. Во Франции профсоюзы были легализованы через 90 лет после их возникновения, а в США были признаны законом лишь в 30-е гг. XX в.

Профсоюзам и сегодня нередко приходится отстаивать свои права в упорной борьбе. В этом большую помощь им оказывают документы Международной организации труда (МОТ), созданной в 1919 г. при Лиге

Наций. Основные идеи МОТ – мирное обсуждение и регулирование вопросов труда с участием представителей государств, трудящихся и работодателей. Деятельность МОТ, вырабатываемые ею конвенции и рекомендации служат сегодня опорой для национальных профцентров и профобъединений многих стран. Изучение и практическое использование документов МОТ, борьба за их ратификацию нашей страной – одна из задач российских профсоюзов.

Для профсоюзов всегда был важен вопрос о методах и средствах реализации своих целей и задач. Когда-то рабочие стихийно разрушали машины, видя в них источник своих бедствий, устраивали голодные бунты и т.д. Постепенно главным средством борьбы становится забастовка. Все чаще профсоюзы стремились не только организовывать, но и координировать забастовочное движение. Определялись цели и требования забастовки, оценивалась обстановка на предприятии, финансовые возможности профсоюза. Используя, прежде всего, денежные фонды, они практиковали материальную и моральную взаимопомощь во время стачечных конфликтов, которые начинались по инициативе какого-либо профсоюза. В ходе забастовочной борьбы зарождалась и крепла их солидарность.

Исторический опыт показывает, что забастовка не всегда служит наиболее эффективной формой защиты интересов трудящихся. Скорее, это крайняя мера, к которой приходится прибегать, если не удастся достичь компромисса с работодателями. В конце XVIII в. профсоюзных лидеров, склонных к компромиссам, называли предателями. Но постепенно стремление к поиску договоренности стало преобладать. Чаще стали практиковаться переговоры, в ходе которых заключались различные соглашения. Первый договор, заключенный одним из английских союзов наборщиков еще в 1785 г., оговаривал условия найма на работу для членов союза. По мере развития профдвижения все чаще стали заключаться коллективные договоры на разных уровнях: на предприятии, в отрасли, на национальном уровне. С конца XIX в. в практику взаимоотношений профсоюзов и пред-

принимателей все больше стала внедряться идеология сотрудничества, нашедшая свое практическое воплощение в системе социального партнерства. При этом профсоюзам важно было найти правильный баланс между активными действиями и политикой переговоров.

Весь опыт деятельности профсоюзов свидетельствует, что они стали реальной общественной силой, и это дало им возможность в ряде стран добиться существенных социальных завоеваний: прежде всего, улучшилось социально-экономическое положение трудящихся, сформировалась правовая база профсоюзов. Во многих государствах действуют законы о статусе предприятий, об участии трудящихся в управлении производством, о защите занятости и т.д. Конечно, этому способствовала и благоприятная в целом общественно-экономическая обстановка в таких странах и условия, в которых действовали профсоюзы. В последние годы профсоюзы сталкиваются с новыми проблемами и глобальными вызовами. Пережив серьезное сокращение численности, падение авторитета, они пытаются активизировать работу по вовлечению в свои ряды новых членов: женщин, представителей молодежи, работников малых и средних предприятий, неформального сектора (а это в некоторых странах может касаться 80% всех трудящихся), безработных. С этой целью профсоюзы стремятся уделять повышенное внимание специфическим проблемам этих категорий трудящихся: разрабатывают программы по защите их социально-экономических и трудовых интересов, расширению законодательных прав, привлечению молодежи и женщин к профсоюзной деятельности и членству в профсоюзах.

Профсоюзы западных стран в целях дальнейшего укрепления своих позиций расширяют арсенал средств и методов деятельности. Прежде всего, они предусматривают оказание новых услуг, т.е. новых льгот и видов помощи членам профсоюзов, в том числе включают дополнительные социальные выплаты, консультационные услуги, выработку программ профессиональных контактов и т.п.

Для российских профсоюзов проблема вовлечения новых членов также актуальна, и они решают ее, прежде всего, за счет усиления мотивации профсоюзного членства, создания первичных профорганизаций на предприятиях с новыми формами собственности, привлечения молодежи.

Для расширения своего влияния профсоюзы идут на объединение усилий и нередко на организационное слияние как на международном (слияние Интернационалов химиков с горняками и т.п.), так и на национальном уровнях. Например, произошло объединение профсоюза металлистов и текстильщиков в Германии. В Австралии в начале 1990-х гг. несколько сот отдельных профсоюзов слились в 20 достаточно крупных. В Великобритании объединились профсоюзы машиностроителей, электриков, работников обрабатывающей промышленности, научных и финансовых учреждений. В Дании и Норвегии созданы крупноотраслевые «профсоюзные картели» (например, госсектора муниципальных органов, промышленности, торговли и транспорта). Каждый вошедший в картель профсоюз сохранил организационную самостоятельность, но совместно с родственными профсоюзами объединяет усилия для реализации поставленных целей и задач, действует вместе в период переговоров и заключения коллективных договоров, а также во взаимоотношениях с властями.

В условиях глобализации российские профсоюзы считают одним из основных путей своего организационного и финансового укрепления преодоление раздробленности в профдвижении, укрепление организационного единства. Реальным и эффективным способом укрепления всех профсоюзных звеньев у нас также может стать объединение родственных профсоюзов.

Зарубежные профсоюзы за длительный период своего существования накопили немалую собственность: они располагают собственными банками, страховыми компаниями, различными фондами, фирмами и т.д. и всячески стремятся использовать эту собственность в интересах своих членов. Известно, что существенную

часть капитала, которым обладают профсоюзы, составляют акции разного рода предприятий: профбанков, страховых компаний, туристских фирм, обслуживающих преимущественно членов профсоюзов на льготных условиях. Юридические фирмы оказывают правовую помощь своим отраслевым профсоюзам, собственные страховые компании также используются на нужды членов профсоюзов и т.п.

Использование зарубежного опыта защиты прав и интересов трудящихся профсоюзами России могло бы принести пользу в условиях перехода нашей страны к рыночной экономике.



### ***Вопросы для размышления***

- 1. Почему профсоюзному работнику полезно знать историю мирового профсоюзного движения?*
- 2. Что из исторического опыта зарубежного профдвижения можно использовать в современной практике российских профсоюзов?*



### ***Рекомендуемая литература***

*История профсоюзного движения за рубежом. М.: Профиздат, 1990.*

*Что и как делают профсоюзы за рубежом. Вып. I, II. М., 1991.*

*Можжаев В.Е. Как работают профсоюзы за рубежом. М.: Профиздат, 1993.*

*Профсоюзному движению России – 90 лет. М.: АТиСО, 1996.*

*Забастовки. Зарубежный и отечественный опыт. М.: АТиСО, МИЭП, 1998.*

*Профсоюзное пространство современной России. М.: ИСИТО, 2001.*

*Профсоюзный словарь-справочник. М.: АТиСО, 2001.*

*Социальное партнерство: Словарь-справочник. М.: АТиСО, 2002.*

### 1.3. Устав – закон деятельности профсоюзов

**Ключевые слова:**  
**устав,**  
**устав профсоюза,**  
**устав объединения**  
**(ассоциации) профсоюзов.**

Для преодоления социально-экономических проблем общества, эффективной борьбы с обнищанием широких масс трудящихся необходимы солидарные коллективные усилия. В соответствии с конкретными целями и задачами должны быть согласованы действия всей системы профсоюзов, необходима единая линия на их организационное укрепление. Этому в немалой степени способствуют уставы профсоюзов и строгое выполнение членами профсоюзов и профсоюзными органами всех уровней уставных требований. Очень важно привлечь к этой проблеме внимание профсоюзных работников и активистов.

Устав является основополагающим документом каждой организации. В Энциклопедическом словаре понятие «устав» определяется как «свод правил, регулирующих действия организаций, учреждений, их взаимоотношения с другими организациями и гражданами, их права и обязанности в определенной сфере государственного управления, общественной или хозяйственной деятельности».

Профсоюзы как одна из организационно-правовых форм общественных объединений в соответствии с Федеральным законом «Об общественных объединениях» являются «добровольным, самоуправляемым, некоммерческим формированием, созданным по инициативе граждан, объединившихся на основе общности интересов для реализации общих целей, указанных в уставе общественного объединения». Закон отмечает, что профсоюзы являются самостоятельными в организационном отношении, ибо всю свою деятельность строят на основе «сообща принятых» собственных уставов и постановлений своих руководящих органов.

Напомним, что правовое положение профсоюзов в сфере общественных отношений урегулировано действующим законодательством Российской Федерации. Оно определяет общую право- и дееспособность, основные права и обязанности, а также гарантии осуществления этих прав и обязанностей. Основные направления деятельности профсоюзов также в значительной мере регламентированы Трудовым кодексом РФ, Законами РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г., «О коллективных договорах и соглашениях» от 11 марта 1992 г. (с последующими изменениями) и иными нормативными актами. Однако важно отметить, что деятельность профсоюзов, основанная на внутривнутрипрофсоюзной демократии (условия, членство, взаимоотношения между звеньями профсоюзной системы, между профсоюзными органами и членами профсоюза и т.п.), не подлежит правовой регламентации, а регулируется исключительно нормами уставов профсоюзов. Эти нормы не являются по своей природе юридическими, и потому их применение не обеспечивается принудительной силой государства, а достигается исключительно убеждением, сознательным отношением членов профсоюзов к своим правам и добровольно принятым на себя обязанностям, внутрипрофсоюзной дисциплиной и ответственностью.

Уставы – важнейшие документы, определяющие цели и задачи профсоюзов, принципы и формы их организационного строения, единые правила и нормы внутрисоюзной жизни, формы и методы практической деятельности. Устав называют «законом» профсоюзной жизни и деятельности, поскольку он принимается высшим органом профсоюзного руководства – съездом и только по его решению может быть дополнен или изменен.

Естественно, что такие документы, как уставы, не могут быть всеобъемлющими и охватывать все вопросы, встречающиеся в повседневной практике профсоюзов. Уставы отражают самые существенные стороны профсоюзной деятельности, а конкретные зада-



чи профсоюзных органов и первичных организаций, пути их решения определяются резолюциями профсоюзных съездов, постановлениями конференций и собраний членов профсоюза, что и является программой деятельности того или иного профсоюзного органа на срок его полномочий.

Российские профсоюзы имеют два типа уставов: устав профсоюза (отраслевого: общероссийского или межрегионального) и устав объединения (ассоциации) профсоюзов (см. ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. 7).

Устав профсоюза, как правило, содержит общие положения о том, какие категории работников и других граждан объединяет профсоюз; о его месте в обществе и характере взаимоотношений с государством, хозяйственными органами, политическими и другими общественными организациями; об организационной самостоятельности<sup>1</sup>, о символике, наградах и знаках отличия в профсоюзе.

Специальный раздел устава посвящен целям (представительство и защита экономических, профессиональных, социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза в государственных, хозяйственных, общественных и иных организациях) и задачам профсоюза, методам достижения этих целей.

Для рядовых членов профсоюза важен раздел устава «Члены профсоюза, их права и обязанности», ибо его содержание имеет прямое отношение к проблеме мотивации профсоюзного членства и способствует информированности о деятельности профсоюза.

---

<sup>1</sup> В Уставах отраслевых профсоюзов, как правило, написано: профсоюз самостоятельно организует свою деятельность, разрабатывает и принимает устав, определяет свою структуру, созывает съезды, конференции, пленумы, собрания, проводит другие мероприятия, связанные с исполнением устава, целей и задач профсоюза, избирает руководящие и исполнительные органы, формирует аппарат.

Очень важен для укрепления и сплоченности профсоюзных рядов, организации деятельности профсоюза и его коллективных действий, повышения ответственности руководящих органов раздел «Основные принципы организационного строения и деятельности профсоюза, внутривпрофсоюзная демократия».

Особое место в любом уставе занимает раздел «Первичная профсоюзная организация», регламентирующий порядок ее создания, реорганизации, ликвидации или прекращения деятельности. Здесь же определяются компетенции собрания (конференции), профсоюзного комитета и его председателя, а также прописывается порядок образования цеховых организаций и профгрупп. В данном разделе говорится и о контрольно-ревизионной работе в первичной профсоюзной организации.

Как правило, на основании содержания этого раздела устава разрабатывается положение о первичных профсоюзных организациях.

В разделе устава «Территориальная (республиканская, областная, городская) организация профсоюза» речь идет о порядке ее создания и деятельности, компетенции конференций территориальной организации, территориального комитета (совета), председателей территориальной организации и ревизионной комиссии.

Особый раздел устава посвящен руководящим органам профсоюза; функциям и компетентности съезда ЦК, председателя профсоюза, ревизионной комиссии.

В каждом уставе обязательно имеется раздел «Денежные средства и имущество профсоюза», определяющий источники формирования средств и имущества профсоюза, необходимых для осуществления уставных целей, а также его право заниматься некоммерческой деятельностью в соответствии с уставными целями и задачами в порядке, установленном законодательством.

Профсоюзный работник, занимающийся проблемой регистрации профсоюза в качестве юридического лица, должен проводить эту работу в соответствии с п. 2 ст. 7 Федерального закона «О профессиональных со-

юзах, их правах и гарантиях деятельности», устанавливаемым, какие разделы, необходимые для регистрации, должен содержать устав профсоюза<sup>1</sup>. Устав профсоюза принимается его съездом.

Уставы объединений (ассоциаций) профсоюзов помимо общих положений формулируют цели, задачи, принципы деятельности; вопросы, касающиеся членского состава объединения, прав и обязанностей, входящих в него профсоюзных организаций; компетенцию, порядок образования и сроки полномочий руководящих органов объединения, имущественные и финансовые вопросы. Уставы объединений (ассоциаций) принимаются на их съездах, конференциях, только они вправе вносить в уставы дополнения и изменения.

Пункт 3 ст. 7 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» содержит описание необходимых для регистрации устава объединения (ассоциации) разделов<sup>2</sup>.

Профсоюзному работнику полезно знать содержание Устава крупнейшего профобъединения страны – Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР)<sup>3</sup>, принятого Учредительным съездом профсоюзов РСФСР 23 марта 1990 г. (с последующими изменениями и дополнениями).

Организационная работа и организаторская деятельность профсоюзных органов всех уровней должна быть направлена на практическое претворение в жизнь стратегической линии, выработанной съездами, конференциями профсоюзов и закрепленной в уставах.

В последние годы в связи с обострением проблемы мотивации профсоюзного членства серьезное внимание уделяется разъяснению членам профсоюзов уставных целей и задач профсоюзов, их возможностей в деле за-

---

<sup>1</sup> См. приложение.

<sup>2</sup> См. там же.

<sup>3</sup> См.: Устав ФНПР. Материалы IV съезда Федерации независимых профсоюзов России. М.: Профиздат, 2001. С. 89-110.

щиты социально-трудовых прав и интересов работников. Для этого используются разнообразные формы: от профсоюзных стендов на предприятиях до Интернета (у ФНПР, многих отраслевых профсоюзов имеются в Интернете свои сайты). Большую роль играют в этом деле газета «Солидарность», журнал «Вести ФНПР», местные профсоюзные издания, циклы радиопередач.

Знание содержания уставов профсоюзов и выполнение членами профсоюзов и профсоюзными органами уставных требований способствуют повышению дееспособности профсоюзных организаций.



### ***Вопросы для размышления***

- 1. Как организована работа с уставом в вашей профсоюзной организации?*
- 2. Какие, на ваш взгляд, новые подходы в деятельности профсоюзов, диктуемые постоянно меняющейся социально-экономической обстановкой, необходимо отразить в профсоюзных уставах?*



### ***Рекомендуемая литература***

*Федеральный закон «Об общественных объединениях» от 19 мая 1995 г. (с изменениями, внесенными Федеральными законами от 17 мая 1997 г., 19 июля 1998 г.).*

*Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г.*

*Материалы IV съезда ФНПР. М.: Профиздат, 2001. Устав Федерации независимых профсоюзов России. М.: Вести, 2001.*

*Щеглова С.Н. Проблемы организационной работы профсоюзов // БПАиП. 2002. № 4.*

## 1.4. Структура профсоюзов в России

**Ключевые слова:**  
социальная структура,  
социальная общность,  
общественные движения,  
объединение,  
профсоюзный центр,  
первичные  
профсоюзные организации.

Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» выделил основные традиционно сложившиеся виды профсоюзных формирований:

*Общероссийский профсоюз* – добровольное объединение членов профсоюза – работников одной или нескольких отраслей деятельности, связанных общими социально-трудовыми и профессиональными интересами, действующее на всей территории Российской Федерации или на территориях более половины субъектов Российской Федерации, либо объединяющее не менее половины общего числа работников одной или нескольких отраслей деятельности.

*Общероссийское объединение (ассоциация) профсоюзов* – добровольное объединение общероссийских профсоюзов, территориальных объединений (ассоциаций) организаций профсоюзов, действующее на всей территории Российской Федерации или на территориях более половины субъектов Российской Федерации.

*Межрегиональный профсоюз* – добровольное объединение членов профсоюза – работников одной или нескольких отраслей деятельности, действующее на территориях менее половины субъектов Российской Федерации.

*Межрегиональное объединение (ассоциация) организаций профсоюзов* – добровольное объединение межрегиональных профсоюзов и (или) территориальных объединений (ассоциаций) организаций профсоюзов, действующее на территориях менее половины субъектов Российской Федерации.

*Территориальное объединение (ассоциация) организаций профсоюзов* – добровольное объединение организаций профсоюзов, действующее, как правило, на территории одного субъекта Российской Федерации либо на территории города или района.

*Территориальная организация профсоюза* – добровольное объединение членов первичных профсоюзных организаций одного профсоюза, действующего на территории одного субъекта Российской Федерации, либо на территориях нескольких субъектов Российской Федерации, либо на территории города или района.

С учетом территориальных видов общественных объединений и сложившейся организационной структуры профсоюзного движения *территориальная организация профсоюза* может быть *территориальной межрегиональной* (в т.ч. бассейновой, дорожной, окружной и другой территориальной), действующей на территориях нескольких субъектов Российской Федерации, *территориальной региональной* (республиканской, краевой, областной, окружной, Московской городской), действующей на территории одного субъекта Российской Федерации, *территориальной местной* (городской, районной), действующей на территории города или района.

*Первичная профсоюзная организация* – это добровольное объединение членов профсоюза, работающих, как правило, на одном предприятии, в одном учреждении, одной организации независимо от форм собственности и подчиненности, действующее на основании положения, принятого им в соответствии с уставом, или на основании общего положения о первичной профсоюзной организации соответствующего профсоюза.

Следует отметить, что относительная самостоятельность и приоритетность первичной профсоюзной организации не означает абсолютной самостоятельности, независимости ее от профсоюза, структурным подразделением которого она является.

Российское законодательство установило два вида руководящих органов для общественных организаций: высший руководящий орган, которым является съезд,

конференция, собрание, и постоянно действующий руководящий орган, которым является выборный коллегиальный орган, подотчетный съезду (конференции) или общему собранию.

К компетенции высшего руководящего органа общественной организации законодательством отнесено: принятие решения о создании общественного объединения, утверждение его устава, формирование его руководящих и контрольно-ревизионных органов, принятие решения о ликвидации общественного объединения.

Профсоюзные органы и их компетенция определяются уставом профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов или положением о первичной профсоюзной организации.

Федерация независимых профсоюзов России (далее ФНПР), образованная в 1990 г., является крупнейшим общероссийским объединением профсоюзов и действует на всей территории Российской Федерации. Она представлена во всех отраслях российской экономики и во всех субъектах Российского государства – республиках, краях, областях, в городах Москве и Санкт-Петербурге, в семи федеральных округах Российской Федерации.

В соответствии со ст. 11 Устава ФНПР основными структурными единицами Федерации являются членские организации – общероссийские, межрегиональные профессиональные союзы и территориальные объединения организаций профсоюзов.

Каждая из членских организаций имеет свой собственный устав и обладает полной самостоятельностью в решении внутренних вопросов своей организации. Главным условием добровольного вхождения в Федерацию является признание действующего Устава ФНПР. Вопросы членства в Федерации, прав и обязанностей ее членских организаций сформулированы в Уставе Федерации.

Цели ФНПР: объединение и координация действий членских организаций по представительству и защите социально-трудовых и гражданских прав, производственных, профессиональных, экономических и социальных

интересов членов профсоюзов, коллективных прав и интересов работников, а также представительство и защита общих интересов и достижение общих целей членских организаций, обеспечение правовых гарантий деятельности профессиональных союзов.

Федерация осуществляет свою деятельность на принципах свободы, независимости, справедливости, солидарности, добровольности, демократии и самоуправления, законности, соблюдения равенства прав и обязанностей членских организаций, обязательности выполнения членскими организациями решений органов Федерации, принимаемых с учетом мнения меньшинства и стремления к согласию.

ФНПР – самое крупное профсоюзное объединение трудящихся России. В настоящее время она объединяет 43 общероссийских, межрегиональных профсоюза и 78 территориальных объединений организаций профсоюзов. Членские организации ФНПР объединяют около 300 тыс. первичных профсоюзных организаций. С учетом пяти профсоюзов, сотрудничающих с ФНПР на основе договоров, численность членов профсоюзов составляет 37,7 млн. человек (93% всех членов профсоюзов страны).

Организационная структура профсоюзов (общероссийских и межрегиональных) строится в соответствии с их уставами по производственно-территориальному признаку на основе принципов организационного единства. При этом обеспечивается приоритет соответствия структуры первичной профсоюзной организации хозяйственной структуре в пределах территориальной организации профсоюза. Профсоюзы обеспечивают решение многообразных проблем защиты социально-трудовых прав и интересов наемных работников в отраслях экономики в целом, а их структурные звенья – на уровне субъектов Российской Федерации, муниципальных образований, предприятий и организаций.

Структура профсоюзов строится в основном по двух-, трехзвенному принципу. Наиболее массовые профсоюзы (например, Профсоюз работников народного обра-



зования и науки РФ) имеют четырехзвенную структуру. В регионах, не имеющих территориальной организации профсоюза, первичные профсоюзные организации напрямую выходят на профсоюз (двухзвенный принцип). Как правило, на практике имеет место смешанный подход.



**Рис. 1. Структура общероссийского профсоюза**

Территориальные профобъединения сформированы как федеративные организации на принципах прямого представительства действующих на данной территории организаций общероссийских, межрегиональных профсоюзов. Членскими организациями профобъединения могут быть территориальные организации общероссийских, межрегиональных профсоюзов, а также первичные профсоюзные организации, имеющие статус юридического лица и не имеющие территориальных организаций своих профсоюзов.

Территориальные профобъединения осуществляют полномочия, делегированные им членскими организациями, объединяют усилия организаций профессиональных союзов, первичных профсоюзных организаций по представительству и защите социально-трудовых и гражданских прав, производственных, профессиональных, экономических и социальных интересов членов профсоюзов, коллективных прав и интересов работников, а также представительству и защите общих интересов и достижению общих целей членских организаций, содействию в обеспечении правовых гарантий деятельности территориальных организаций профсоюзов.

Проведенный Научным центром социальных технологий и профсоюзного движения АТиСО анализ выявил следующие основные проблемы структурного взаимодействия членских организаций ФНПР:

- Структурные организации некоторых общероссийских, межрегиональных профсоюзов не представлены в ряде территориальных профобъединений.
- Прямое вхождение в структуру территориального профобъединения первичных профсоюзных организаций профсоюзов, имеющих в регионе территориальную организацию.
- Принятие в состав территориального профобъединения организаций профсоюзов, не входящих в соответствующие общероссийские, межрегиональные профсоюзы.
- Вхождение в структуру территориального профобъединения профсоюзов или организаций профсоюзов, не являющихся членскими организациями ФНПР.
- Создание нескольких территориальных организаций одного и того же профсоюза в одном субъекте Российской Федерации; принятие их в члены территориального профобъединения.

Как правило, в основе подобных нарушений лежат две основные причины. Во-первых, стремление минимизировать финансовые отчисления в вышестоящий отрас-

левой или территориальный профсоюзный орган. Во-вторых, субъективные личностные взаимоотношения между руководителями различных профсоюзных структур.

В условиях глобализации одним из основных путей организационного укрепления профсоюзов является преодоление раздробленности профсоюзного движения. В связи с этим необходима реализация комплекса мер по объединению и укрупнению профсоюзов, усовершенствованию структуры общероссийских профсоюзов, укреплению профсоюзных органов территориальных организаций профсоюзов, повышению ответственности за выполнение коллегиально принятых решений, повышению полномочий вышестоящих профсоюзных органов, в том числе в вопросах кадровой политики. Необходим переход от дробления и организационной обособленности к укрупнению и объединению профсоюзов как основы профсоюзного движения России.

В целом требуется серьезное реформирование структуры профсоюзного движения России на базе взаимозавязанности и взаимответственности всех ее звеньев.

Сотрудничество членских организаций ФНПР осуществляется в рамках ассоциаций профсоюзов родственных отраслей: ассоциация профсоюзов базовых отраслей и строительства РФ; ассоциация профсоюзов оборонных отраслей промышленности; ассоциация профсоюзов транспортных отраслей; ассоциация профсоюзов работников непроеизводственной сферы РФ; ассоциация машиностроительных профсоюзов России; ассоциация отраслевых профсоюзов РФ в сфере предпринимательства и малого бизнеса.

В связи с образованием на территории Российской Федерации семи федеральных округов, в соответствии с их структурой действуют ассоциации территориальных объединений организаций профсоюзов: ассоциация территориальных объединений организаций профсоюзов Центрального федерального округа; ассоциация территориальных объединений профсоюзов субъектов Российской Федерации Северо-Западного региона; ас-

социация территориальных объединений организаций профсоюзов Приволжского федерального округа; ассоциация профобъединений «Кавказ»; ассоциация профобъединений Урала; Сибирская ассоциация территориальных объединений организаций профсоюзов; ассоциация профобъединений Дальнего Востока.

ФНПР независима в своей деятельности от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей, их объединений, политических партий и других общественных объединений, им неподотчетна и неподконтрольна.

Высшим органом ФНПР является съезд, который проводится каждые пять лет. Последний IV съезд ФНПР состоялся в ноябре 2001 г.

В период между съездами деятельностью ФНПР руководит Генеральный совет, формируемый прямым делегированием двух представителей от каждого профсоюза, одного представителя от территориальных объединений организаций профсоюзов. Заседания Генерального совета проводятся не реже двух раз в год.

Для более оперативного руководства деятельностью Федерации из числа членов Генерального совета избирается Исполнительный комитет.

ФНПР поддерживает контакты с профцентрами более 100 стран мира.

С ноября 2000 г. ФНПР является членом Международной конфедерации свободных профсоюзов (МКСП) – крупнейшего международного профсоюзного центра, объединяющего 155 млн. членов из 245 национальных профцентров 150 стран мира.

ФНПР является членом Исполкома Совета профсоюзов МКСП стран Центральной и Восточной Европы.

**Единственная среди всех профцентров стран СНГ и Балтии, ФНПР:**

- представлена в качестве титулярного члена в Административном совете МОТ;
- имеет статус наблюдателя при Экономическом и соци-

альном совете ООН (ЭКОСОС) и Комиссии ООН по вопросам женщин;

- имеет партнерский статус при Профсоюзном консультативном комитете Организации экономического сотрудничества и развития (ПКК-ОЭСР) и Совете профсоюзов северных стран (СПСС);
- является членом профсоюзной «большой восьмерки» (аналог правительственной «большой восьмерки», подготавливает профсоюзные предложения к заседаниям последней);
- является членом профсоюзной сети при организации

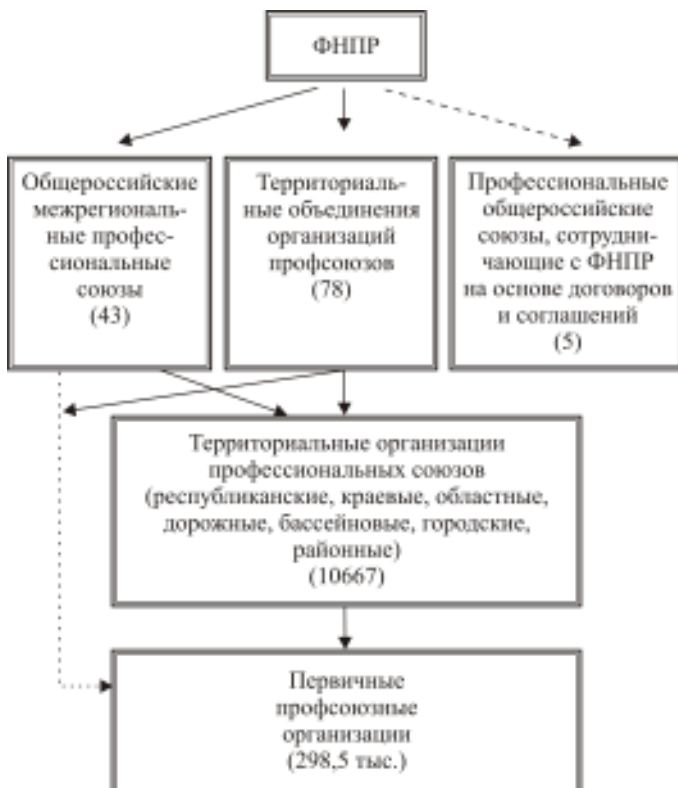
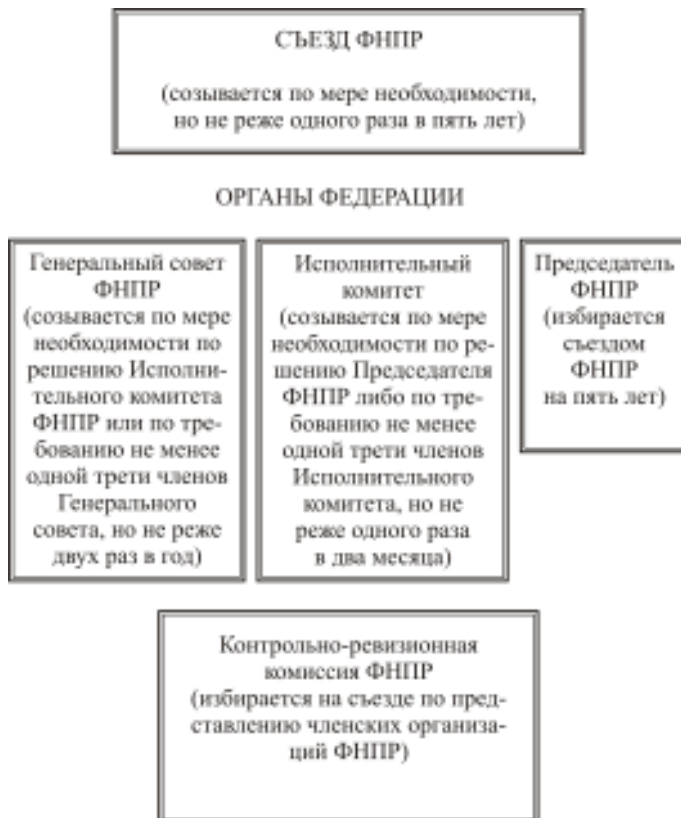


Рис. 2. Структура ФНПР

## ВЫСШИЙ РУКОВОДЯЩИЙ ОРГАН ФЕДЕРАЦИИ



**Рис. 3. Структура выборных органов ФНПР**

Азиатско-Тихоокеанского экономического сотрудниче-  
ства (АТЭС).

Не являясь членскими организациями, на основе до-  
говоров о сотрудничестве с ФНПР взаимодействуют  
пять общероссийских профсоюзов, в совокупности объе-

дияющих около трех тысяч первичных профсоюзных организаций (более 850 тыс. членов профсоюзов).

Существуют иные общероссийские объединения профсоюзов, из которых по критерию численности можно выделить: Конгресс российских профсоюзов; Федерация профсоюзов Вооруженных сил Российской Федерации; Всеобщая конфедерация труда; Федерация профсоюзов работников морского, речного и рыболовного флота.

Некоторые членские организации ФНПР одновременно являются членскими организациями этих общероссийских объединений профсоюзов.

В профсоюзном движении России существуют и другие профессиональные союзы, объединяющие отдельные предприятия одной отрасли, разных отраслей, отдельной корпорации, предприятия, отдельных работников предприятия. Численность этих профсоюзов невелика, их влияние на социально-трудовую сферу незначительно.

Структура является производной от основных целей и задач организации и не может быть застывшей, она должна видоизменяться в зависимости от изменения задач и условий деятельности организации. Структура должна обеспечивать максимально эффективную деятельность организации.

В решениях IV съезда ФНПР было отмечено, что в сложившихся социально-экономических условиях перед профсоюзным движением страны стоит историческая задача: стать реальной силой, способной на деле эффективно отстаивать интересы человека наемного труда. Решение этой важнейшей задачи невозможно без проведения соответствующих преобразований в профсоюзном движении, совершенствования профсоюзной структуры, улучшения взаимодействия членских организаций ФНПР и обеспечения единства действий профсоюзов страны.

### **Вопросы для размышления**

- 1. Насколько нуждается в реформировании сегодняшняя структура профсоюзов?*
- 2. У каких отраслей народного хозяйства есть общие проблемы в создании механизма социальной защиты работников? Есть ли целесообразность в объединении с профсоюзными организациями смежных отраслей для решения общих задач?*



### **Рекомендуемая литература**

*Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г.*

*Материалы IV съезда ФНПР. М.: Профиздат, 2001.*  
*Устав Федерации независимых профсоюзов России. М.: Вести, 2001.*





## 1.5. Социальное партнерство и социальный диалог в западных странах

**Ключевые слова:**  
социальное партнерство,  
социальный диалог,  
трипартизм, бипартизм,  
конвенции и рекомендации МОТ.

Социальное партнерство как специфический тип общественных отношений и общественно-политический институт гражданского общества сформировалось в результате его длительной эволюции. Ему предшествовала многовековая эпоха, для которой были характерны главным образом конфронтационные, резко враждебные отношения между имущими и неимущими слоями общества, между трудом и капиталом, между собственниками средств производства и теми, кто вынужден был продавать свой единственный товар – рабочую силу на рынке труда.

Но наряду с тенденцией классового противоборства и противостояния в обществе *всегда* существовала и другая тенденция – к поиску согласия, баланса интересов и компромисса между классом собственников и наемных работников. В различные периоды верх одерживала то одна, то другая тенденция и тогда в общественных отношениях происходили определенные подвижки, на передний план выдвигались те или иные социальные силы, которые и воплощали на практике свои устремления, пока, наконец, к середине XX в. идеи социального сотрудничества не возобладали в большинстве развитых стран.

Однако само понятие «социальное партнерство» появилось лишь в начале минувшего столетия. В основе его лежит идеология трипартизма (от лат. *tripartitus* – состоящий из трех частей) или трехстороннего сотрудничества основных “игроков” на поле социально-экономического взаимодействия – профсоюзов, предпринимателей и государства. Впервые этот принцип на международном уровне был реализован при создании в

1919 г. Международной организации труда (МОТ), в структуре которой взаимодействуют представители правительственных органов государств, профсоюзов и предпринимателей.

Социальное партнерство как система взаимоотношений, базирующаяся на принципах трипартизма, окончательно сформировалась после Второй мировой войны. В основу этой системы положены нормативные документы Международной организации труда. В их числе Конвенции МОТ “О свободе ассоциации и защите права на организацию” (1948 г.), “О применении принципов права на организацию и ведение коллективных переговоров” (1949 г.), “О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм” (1976 г.), “О содействии коллективным переговорам” (1981 г.), а также ряд рекомендаций МОТ: о коллективных договорах (1951 г.), о сотрудничестве на уровне предприятия (1952 г.), о сотрудничестве в отраслевом и национальном масштабах (1960 г.), о содействии коллективным переговорам (1981 г.) и т.д.

Помимо трипартизма, предполагающего равноправие и паритетность всех сторон переговорного процесса, в основе социального партнерства лежит и ряд других принципов. В.А.Михеев относит к ним следующие:

- *многоуровневое сотрудничество*, т.е. взаимодействие между государственными органами, работодателями и работниками на предприятиях, в отраслях и регионах, а также в общенациональном масштабе (Рекомендация МОТ № 13);
- *добровольное и равноправное партнерство* (Конвенция МОТ № 98);
- *обязательность исполнения коллективных договоров и соглашений*, заключенных в процессе коллективных переговоров (Рекомендация МОТ № 91);
- *примирительно-третейское и арбитражное разбирательство* трудовых конфликтов;
- *социальная справедливость*, базирующаяся на определенных, исторически конкретных представлениях о неотъемлемых правах и свободах человека.

Попытки сотрудничества профсоюзов и предпринимателей, а также их консультирование с органами государственной власти в некоторых европейских странах предпринимались уже в 20-х гг. прошлого столетия. Но первые трехсторонние органы социального партнерства на национальном уровне появились несколько позднее. В 1938 г. в пригороде Стокгольма – местечке Сальтшебаден (*Saltsjobaden*) прошла общенациональная трехсторонняя встреча представителей Центральной организации профсоюзов Швеции, Шведского объединения работодателей и социал-демократического правительства страны, в процессе которой и было достигнуто соглашение о социальном партнерстве.

Впоследствии по такому же пути пошли и другие страны Западной Европы. В одних случаях сторонам социального партнерства удавалось достигнуть лишь краткосрочных соглашений, в других – обеспечить сотрудничество на более длительный срок.

Практически во всех случаях органы социального партнерства успешно справились (и справляются) с возложенными на них задачами. В Германии, Австрии, Швеции, Норвегии, Нидерландах и во многих других странах было обеспечено стабильное поступательное развитие экономики и социальной сферы. Причем, движущей силой социального партнерства всюду, как отмечает В.Я. Швейцер, выступали реформистски настроенные профсоюзы. В свою очередь, предприниматели видели в партнерских отношениях необходимое условие стабильного получения прибылей. Правительства же, как правило, сохраняли функции арбитра, к услугам которого работодатели и профсоюзы прибегали лишь в крайних случаях. Еще большую устойчивость и эффективность системе социального партнерства придавало членство представителей труда и капитала в руководящих органах политических партий и пребывание в парламентах.

К настоящему времени в мире сложились различные модели партнерских отношений.

Одна из них характерна для североευропейских стран (Швеция, Норвегия, Финляндия, Дания, Нидерланды, частично – Германия). В силу того, что в соответствии с этой моделью социального партнерства участие в формировании и реализации социально-экономической политики наряду с государством принимают ассоциации работодателей и представители работников, данную модель иногда еще называют согласительной. Ей свойственны активное участие государства в регулировании трудовых отношений, высокий уровень централизации колдоговорного процесса. Во многих странах, где применяется эта модель, на национальном уровне действуют трехсторонние органы социального партнерства.

Указанная модель основана на законодательных установлениях, подробно прописывающих различные аспекты участия в социальном партнерстве всех его субъектов. В отличие от нее, модель, принятая в странах Северной Америки, а также в Великобритании и Канаде (американская или плюралистическая модель) не опирается на серьезную законодательную базу. В ее основе, как правило, лежат договоренности между участниками партнерских отношений (колдоговорной процесс). Хотя, конечно же, имеется и минимально необходимая законодательная база, в самых общих чертах определяющая, кто, собственно, подпадает под действие колдоговорного регулирования. Для этой модели характерна децентрализация колдоговорного процесса, смещение его преимущественно на уровень отдельных предприятий.

В Японии на протяжении всего периода после Второй мировой войны с успехом используется патерналистская модель взаимоотношений предпринимателей и наемных работников, при которой большую долю ответственности за решение социально-экономических проблем берет на себя работодатель. Здесь широко распространена система пожизненного найма, которая способствует появлению у рабочих не только чувства уверенности в своем будущем, но и стремления отблагодарить за это хозяина как можно более производительным трудом.

Многим развивающимся странам свойственна модель партнерских отношений, при которой реальное участие трудящихся в ее функционировании сведено к минимуму. Тем не менее оно все же существует, хотя и является предельно формальным.

В посткоммунистических странах Восточной Европы складывается своя модель социального партнерства, базирующаяся на деятельности многоуровневых структур трехстороннего сотрудничества. Их функционирование чаще всего определяется соответствующим законодательством. При этом используются, как опыт передовых в социально-экономическом отношении западных демократий, так и свои собственные наработки, учитывающие исторические особенности развития данных стран.

Следует различать типы социального партнерства в зависимости от участия в нем властных структур: это могут быть модели, в основу которых положены принципы как трехстороннего (трипартизм), так и двухстороннего (бипартизм) сотрудничества.

Можно дифференцировать варианты партнерства и по другим критериям, например, в зависимости от уровня участия работников в управлении предприятиями и степени представительства их интересов в системе партнерских отношений. Так, в ряде стран Западной Европы (Германия, Австрия, Испания, Голландия и др.) распространена модель, в основе которой лежат так называемые “производственные советы”, избираемые на предприятиях из числа наемных работников, не принадлежащих к разряду администрации. В состав таких органов, как правило, попадает большое количество представителей профсоюзов, но происходит это не вследствие какого-либо квотирования, а благодаря высокому авторитету последних в рабочей среде. Такой вариант партнерских отношений еще называют “чистым представительством”, так как в состав выборных органов входят исключительно представители стороны работников. Если же в советы предприятий делегируются наряду с наемными работниками представители работодателя, как это

делается во Франции, Бельгии, Дании и ряде других европейских стран, то такая модель носит название “смешанной”. В США, Канаде, Японии, Англии и в некоторых других государствах действует принцип репрезентативного, т.е. наиболее представительного профсоюза, с которым и предпочитает иметь дело предприниматель. Такой профсоюз, как правило, представляет в отношениях с работодателями интересы не только своих членов, но и всех работников отрасли.

Наряду с понятием “социальное партнерство” в странах Запада для характеристики сложившейся практики взаимодействия сторон партнерских отношений широко используется термин “социальный диалог”. В переводе с греческого *dialogos* буквально означает “разговор двух лиц”. Иными словами, речь идет не о монологе, когда высказывается кто-то один, а другой пассивно внимает ему и сохраняет свою точку зрения, но и об учете мнения другой стороны. Говоря же о социальном диалоге, чаще всего подразумевают, что в обмене мнениями участвуют не две стороны, как и положено в классическом диалоге, а три – в соответствии с уже называвшимся принципом трипартизма. Строго говоря, речь в данном случае следует вести уже о “полилоге” с участием профсоюзов, работодателей и государства.

Однако на Западе в ряде случаев мы встречаемся именно с социальным диалогом, когда переговоры осуществляются между наемными работниками, чаще всего в лице их представителей – профсоюзов, и объединенными работодателями (бипартизм). Государство же в этот процесс активно не вмешивается, довольствуясь ролью законодателя “правил игры” и, при необходимости, арбитра.

Так, в Австрии правительство постоянно подчеркивает свою нейтральность по отношению к ведущимся тарифным переговорам и в то же время заявляет о лояльности к обеим их сторонам – союзам предпринимателей и объединениям работников (профсоюзам). В истории послевоенной Австрии, отмечает А.И.Кулагин,

не было случая, чтобы правительство принимало какое-либо решение по социальным вопросам, не проводя предварительных консультаций с Объединением австрийских профсоюзов и Федеральной палатой экономики. Это и есть социальный диалог на практике, когда в процессе двух- или трехсторонних переговоров между социальными партнерами идет поиск компромисса, взаимоприемлемых решений. В ходе такого диалога далеко не все вопросы решаются легко. Порой сторонам приходится идти на существенные взаимные уступки – только так можно добиться согласия по ключевым социально-экономическим и политическим проблемам. Но в этом и состоит суть диалога, позволяющего большинству развитых стран Запада на протяжении многих лет добиваться впечатляющих успехов в сфере социальных гарантий, предоставляемых их гражданам.



### ***Вопросы для размышления***

- 1. Какие обстоятельства послужили причиной для возникновения системы социального партнерства?*
- 2. Чем можно объяснить, что предприниматели приняли систему социального партнерства и вступают в партнерские отношения с профсоюзами?*
- 3. Какие модели партнерских отношений вам известны? В чем их различия?*



### ***Рекомендуемая литература***

- Албеда В. Государство и социальное партнерство в Голландии // Вопросы экономики. 1994. № 5. С. 97-102.*
- Киселев В.Н., Смольков В.Г. Социальное партнерство в России. М.: Экономика, 2002.*
- Кулагин А.И. Австрийская модель социального партнерства // Металлург. 1998. № 3. С. 9-10.*

*Можжаев В.Е. Международный опыт социально-го партнерства // Социальное партнерство: теория, практика, перспективы развития. (Выпуск второй). М.: Московская федерация профсоюзов, 1999. С. 71-76.*

*Михеев В.А. Основы социального партнерства: теория и политика: Учебник. М.: Экзамен, 2001.*

*Плюрализм и многообразие трудовых отношений: Вопросы типологии и политики профсоюзного движения. М.: ИСПРАН, 1995.*

*Социальное партнерство: Краткий словарь-справочник (Ред. кол.: В.Н.Киселев, А.А.Деревянченко, В.Г.Смольков, Н.М.Шатилова). М.: АТиСО, 2002.*

## **1.6. Профсоюзы в системе социального партнерства реформируемой России**

**Ключевые слова:**  
**социальное государство,**  
**работники, работодатели,**  
**органы государственной**  
**власти,**  
**правовые акты, РТК.**

Проблема регулирования социально-трудовых отношений в социальном государстве, каким в соответствии с Конституцией является Россия, имеет первостепенное значение. Ведь от того, насколько в обществе конструктивно сотрудничают друг с другом основные группы людей с различными интересами, насколько учитываются интересы каждой из них, во многом зависит благополучие граждан, а значит, и государства в целом.

Как известно, основными сторонами, взаимодействующими в социально-трудовой сфере, являются работники, работодатели и органы государственной власти. Если их отношения строятся на основе договоров, соглашений, поиска компромиссных решений, консенсуса по важнейшим проблемам экономической, социальной и политической жизни, то тогда можно ве-



сти речь о системе социального партнерства, сформировавшейся в государстве.

В России система социального партнерства как форма взаимоотношений между работниками (их представителями), работодателями (их представителями), органами государственной власти и местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования социально-трудовых отношений, начала формироваться в 1990-х гг. – после краха государственного социализма и так называемой административно-командной модели управления экономикой. Первым правовым актом, заложившим основы нового регулирования социальных взаимоотношений в стране, стал Указ Президента РФ “О социальном партнерстве и разрешении коллективных трудовых споров (конфликтов)”, увидевший свет в ноябре 1991 г. В последующие годы были приняты законы “О коллективных договорах и соглашениях” (1992 г.), “О порядке разрешения коллективных трудовых споров” (1995 г.), “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности” (1996 г.), “О российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений” (1999 г.). В этих правовых документах, а также в законодательных актах о социальном партнерстве, принятых более чем в 30 субъектах Российской Федерации, зафиксированы права и обязанности сторон в сфере взаимоотношений между ними.

Принципы социального партнерства сформулированы в Трудовом кодексе Российской Федерации:

- равноправие сторон;
- уважение и учет их интересов;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;

- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств и их реальность;
- обязательность выполнения коллективных договоров и соглашений, контроль за их реализацией;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине колдоговоров и соглашений.

Социальное партнерство реализуется на федеральном, федерально-окружном, региональном, муниципальном и отраслевом уровнях, а также в организациях, в таких формах, как коллективные переговоры по разработке и заключению колдоговоров и соглашений; взаимные консультации (переговоры) сторон; обеспечение гарантий трудовых прав работников и совершенствование трудового законодательства; участие работников, их представителей в управлении организацией; участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

Важнейшим инструментом регулирования взаимоотношений между социальными партнерами на федеральном уровне является Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (РТК). В ее составе равное количество представителей федеральных органов государственной власти, российских объединений работодателей и общероссийских объединений профсоюзов. Схематическое изображение структуры комиссии представлено на рис. 4.

Основной задачей РТК являются обеспечение сотрудничества всех сторон системы социального партнерства на основе развития коллективно-договорных отношений, а также разработка проекта Генерального соглашения между работодателями, профсоюзами и органами государственной власти. Аналогичные трехсторонние (двусторонние) комиссии в настоящее время имеются практически во всех регионах России, во многих городах и районах.



**Рис. 4. Структура Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений**

В систему социального партнерства входят:

- субъекты социального партнерства: стороны – работники и работодатели в лице их полномочных представителей (профсоюзных и иных) и др. участники: органы государственной власти и местного самоуправления и т.п.

- совокупность различных, постоянно и временно действующих, 2-3-сторонних органов, формируемых представителями работников, работодателей, органами государственной власти и местного самоуправления;
- совокупность различных документов (коллективных договоров, соглашений, решений и др.), принимаемых указанными органами.

В России сложилась система взаимодействия между работниками, работодателями, органами государственной власти и местного самоуправления в рамках системы социального партнерства (основные формы см. табл. 1).

Правовую базу социального партнерства составляют Трудовой кодекс РФ, законы РФ «О коллективных договорах и соглашениях», «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений», «Об объединениях работодателей», соответствующие региональные законы.

**Профсоюзы как субъект системы социального партнерства в соответствии с российским законодательством выполняют следующие функции:**

- представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников;
- участия в согласовании вопросов оплаты труда, форм материального поощрения, размеров тарифных ставок и окладов, норм труда и закрепления их в коллективных договорах и соглашениях;
- ведения коллективных переговоров, заключения договоров, соглашений, осуществления контроля за их выполнением;
- участия в урегулировании трудовых конфликтов, коллективных споров;
- содействия занятости работников;
- осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде;
- охраны труда и окружающей среды;
- социальной защиты работников;
- взаимодействия с органами государственной власти в управлении фондами социального, медицинского страхования, занятости, организации оздоровительных мероприятий, в развитии санаторно-курортного лечения, учреждений отдыха, туризма, физкультуры и спорта.

Таблица 1

Уровни	Субъекты	Органы	Документы
1	2	3	4
1. Федеральный	1. Общероссийские объединения профсоюзов; общероссийские объединения работодателей; Правительство РФ	Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (РТК)	Генеральное соглашение
	2. Общероссийские профсоюзы и их объединения; общероссийские объединения работодателей; Министерство труда	Отраслевые (межотраслевые) 2-3-сторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений	Отраслевые (межотраслевые) соглашения
	3. Соответствующие профсоюзы и их объединения; объединения работодателей; орган по труду	Соответствующая 2-3-сторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений	Профессиональные соглашения
2. Федеральные округа	1. Ассоциация ТООП. Представительство общероссийских объединений работодателей; представитель Президента РФ	Федерально-окружные 2-3-сторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений	Федерально-окружные соглашения
3. Субъекты РФ	1. Соответствующие объединения профсоюзов; объединения работодателей; орган исполнительной власти субъекта РФ	Соответствующие 2-3-сторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений	Региональные соглашения
	2. Соответствующие объединения профсоюзов; объединения работодателей; орган по труду РФ	Соответствующие 2-3-сторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений	Отраслевые (межотраслевые) профессиональные соглашения
	3. Соответствующие объединения профсоюзов; объединения работодателей; орган исполнительной власти субъекта РФ	Трудовой арбитражный суд	Решения Трудового арбитражного суда

1	2	3	4
4. Муниципальные образования (города, районы и др.)	1. Соответствующие органы профсоюзов; органы объединений работодателей; органы местного самоуправления	Соответствующие 2-3-сторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений	Муниципальные, отраслевые (межотраслевые) тарифные или профессиональные соглашения
5. Трудовые организации (предприятия)	1. Профкомы и (или) собрания (конференции) работников; работодатели	Комиссии по коллективным переговорам	Коллективные договоры
	2. Профкомы и (или) собрания (конференции) работников; работодатели	Комиссии по трудовым спорам (КТС)	Решения КТС
	3. Профкомы и (или) собрания (конференции) работников; работодатель	Примирительные комиссии по регулированию коллективного трудового спора	Соглашения по разрешению коллективного трудового спора
	4. Профкомы и (или) собрания (конференции) работников; работодатели	Органы участия работников в управлении предприятием (наблюдательный, производственный совет, совет трудового коллектива и т.п.)	Решения указанного органа

**Для реализации этих функций профсоюзами используются различные приемы:**

- ведение переговоров с работодателями на основе социального диалога, достижения компромиссов и консенсуса по широкому кругу вопросов;
- правовое регулирование трудовых взаимоотношений, трудовых споров и конфликтов;
- организация акций протеста, демонстраций, митингов, пикетов, забастовок;
- лоббирование интересов профсоюзов, всех трудящихся в органах исполнительной и представительной власти и др.

Важнейшими регуляторами социально-трудовых отношений между работниками и работодателями, а также органами государственной власти в условиях социального партнерства являются трех- и двусторонние соглашения. Общие принципы регулирования этих отношений, а также нормативную основу для аналогичных документов других уровней устанавливает Генеральное соглашение, заключаемое Федерацией независимых профсоюзов России с общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ.

Генеральное соглашение предусматривает обязательства сторон в области экономической политики, оплаты труда, доходов и уровня жизни населения, развития рынка труда и обеспечения занятости населения, социального страхования и социальной защиты населения, защиты трудовых прав, охраны труда и экологической безопасности и т.д. Разработка такого соглашения осуществляется в рамках Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (РТК). В настоящее время трехсторонние соглашения заключаются и в большинстве субъектов Российской Федерации. Они являются важным инструментом регулирования взаимоотношений субъектов социального партнерства на региональном уровне.

Профсоюзному работнику полезно знать, что Генеральные соглашения в России заключаются с 1992 г. К сожалению, далеко не все зафиксированные в них договоренности неукоснительно соблюдаются сторонами. Так, например, государство, проигнорировав мнение профсоюзов, несколько лет назад упразднило ряд страховых фондов и ввело в нарушение Генерального соглашения единый социальный налог, неэффективность которого выявилась достаточно быстро.

Есть у профсоюзов немало претензий и к работодателям, особенно в том, что касается своевременности выплаты и размеров заработной платы. Однако эти вопросы регулируются главным образом отраслевыми тарифными соглашениями, заключаемыми между соответствующими профсоюзами и объединениями работодателей. В отраслевых тарифных соглашениях определяются размеры отраслевого минимума оплаты

труда, порядок индексации заработной платы и другие социальные параметры.

Практика заключения соглашений выявила и некоторые проблемы. Среди них, например, проблема представительства сторон (при отсутствии в отрасли объединений работодателей их интересы вынуждены представлять государственные органы управления), проблема заключения отраслевого тарифного соглашения при наличии в отрасли нескольких профсоюзов и др. На этом уровне также имеется немало проблем. Далекое не во всех отраслях существуют правомочные объединения работодателей, имеющие полномочия вести переговоры с профсоюзами и заключать с ними соглашения. Лишь недавно был принят закон об объединениях работодателей, что также существенно сдерживало социальное партнерство на отраслевом уровне.

Нормы, заложенные в отраслевое соглашение, являются ориентиром для заключения коллективных договоров, непосредственно на предприятиях – между профсоюзными комитетами и предпринимателями, администрацией заводов, фабрик, организаций. Как правило, эти нормы (размер оплаты труда, социальные гарантии работникам и т.д.) представляют собой тот минимум, ниже которого не должны опускаться коллективные договоры.

Существенным фактором, свидетельствующим о значении коллективных договоров, является обязательность их выполнения работодателем: – таково требование ныне действующего законодательства. Однако, несмотря на ключевое значение коллективного договора для защиты жизненно важных интересов трудящихся, далеко не на всех российских предприятиях он имеется. Кроме того, очень часто к его заключению профсоюзные комитеты подходят формально, не прорабатывают должным образом фиксируемые в договоре положения, за что впоследствии им приходится расплачиваться. Это свидетельствует как о слабости многих профсоюзных организаций, их зависимости от руководства предприятий, так и об отсутствии должного опыта профсоюзной работы в условиях новых реальностей – рыночных отношений, частной собственности на средства производства и т.д.



Сказывается и застарелый правовой нигилизм, в условиях которого становятся возможными многочисленные нарушения зафиксированных в колдоговорах положений. Ответственность за это, как правило, никто не несет. Поэтому важнейшими направлениями профсоюзной работы сегодня являются совершенствование колдоговорной практики, усиление контроля со стороны отраслевых профсоюзов за разработкой и заключением коллективных договоров, контроль за исполнением зафиксированных в них договоренностей.

С мая 2000 г. в соответствии с Указом Президента РФ функционирует новый – федерально-окружной уровень в системе государственной власти, в семи федеральных округах назначены представители президента. Уже в сентябре 2000 г. был образован институт представителей ФНПР в федеральных округах. Временное положение о секретаре ФНПР, представителе ФНПР в федеральном округе (см.: постановление исполкома Генсовета ФНПР от 18.09.2000 г. № 4-II) определило функции и задачи представителей ФНПР, основной из которых является объединение и координация деятельности профсоюзных организаций, действующих на территории федерального округа, по представительству и защите трудовых, производственных, профессиональных, экономических и социальных прав и интересов членов профсоюзов, коллективных прав и интересов работников.

Сегодня перед профсоюзами стоит задача организации единого процесса переговоров с работодателями и органами власти по вопросам обеспечения работникам необходимых социально-трудовых гарантий (единая переговорная кампания). В настоящее время продолжительность ведения коллективных переговоров ограничена тремя месяцами (ст. 40 ТК), что позволяет профсоюзам четче планировать сроки переговорного процесса. В связи с тем, что практически невозможно обеспечить абсолютно строгие сроки проведения единой кампании, правильнее говорить о «непрерывной» переговорной кампании, поскольку завершение переговоров на одном уровне, как правило, является началом их на другом.

С учетом положений законодательства и сложившейся практики наиболее целесообразным представляется двухгодичный цикл единой переговорной кампании. Вместе с тем на базе заключенного на два года соглашения ежегодно должны пересматриваться основные социально-трудовые стандарты. Если соглашением предусмотрен жесткий порядок индексации стандартов, тогда целесообразность корректировки соглашения определяется в каждом конкретном случае. При корректировке соглашения процедура переговоров, сроки ее начала и окончания не отличаются от процесса его заключения.

Основной смысл и цель организации единой колдоговорной кампании – обеспечение взаимной поддержки ее участников. Одновременное массированное начало переговоров, широкое информирование общественности об их проведении сами по себе являются важными составляющими такой поддержки. Кроме того, такая кампания должна сопровождаться специальными коллективными действиями и другими мероприятиями, направленными на повышение авторитета профсоюзов, обеспечивающими моральное воздействие на партнеров, давление на власть. Таким образом, технология единой переговорной кампании должна обеспечивать единые сроки, единые требования и единые действия профсоюзных организаций.

Сегодня практически во всех федеральных округах приняты 2- или 3- сторонние соглашения, основными задачами которых являются формирование единого экономического пространства, обеспечение социальных интересов жителей округа и трудовых прав работников, развитие социального партнерства и др. Указанные соглашения позитивно влияют на социально-экономические процессы в регионах. Вместе с тем, как показывает опыт, они пока носят в основном декларативный характер и нуждаются в конкретизации.

Региональные соглашения являются, как правило, трехсторонними, они заключаются между правительствами субъектов РФ, территориальными объединениями организаций профсоюзов и работодателей. Порядок коллективных переговоров на этом уровне регулируется как федеральным законодательством, так и ре-

гиональными законами о социальном партнерстве, принятыми в большинстве субъектов РФ. Именно в этих законах детально описан механизм социального партнерства: определены виды соглашений, правовой статус, принципы и порядок формирования региональной трехсторонней комиссии и др. Профсоюзную сторону в комиссии представляют в основном члены совета территориального объединения организаций профсоюзов, председатели отраслевых обкомов профсоюза (их заместители) или председатели профкомов наиболее крупных организаций. Решения комиссий принимаются по соглашению всех сторон. Проект соглашения обсуждается, как правило, на заседании президиума территориального профобъединения, а предварительно – в профкомах всех, или наиболее крупных профорганизаций. Соглашение утверждается на заседании комиссии, но при наличии разногласий составляется протокол. Наличие последнего является основанием для процедуры разрешения коллективного трудового спора.

В городах (районах) заключаются муниципальные соглашения по социально-трудовым отношениям.

К сожалению, во многих коллективных договорах и соглашениях встречаются декларативные (не конкретные) положения. Ответственность за неисполнение указанных документов расплывчата, профсоюзы крайне редко привлекают работодателя к ответственности в случае их нарушения. Договорная ответственность устанавливается, как правило, на уровне субъектов РФ (в соответствии с региональными законами о социальном партнерстве). В организациях она практически не применяется.

Во многих малых предприятиях колдоговоры не заключены. Среди них большинство таких, где отсутствуют первичные профорганизации. Однако есть и другие – там организации профсоюзов созданы, но отсутствие необходимой инициативы, напористости профкомов и их руководителей приводит к тому, что переговорный процесс либо не начинается вообще, либо «глохнет». В малых предприятиях председатели профкомов – неосвобожденные профработники, и в большой степени они зависимы от работодателя. В связи с этим все чаще зву-

чат предложения о реформировании организационных основ построения профсоюзов, об избрании на предприятиях доверенных лиц профсоюзов, о создании отраслевых (межотраслевых) муниципальных выборных профсоюзных органов, как это сделали, например, в Челябинской областной организации «Электропрофюз» и т.п.

Нередки также факты безответственного отношения органов государственной власти и местного самоуправления к обеспечению социального партнерства, их неумения, а скорее, нежелания прислушиваться к мнению своих оппонентов.

В соответствии с новым Трудовым кодексом весьма важная роль в регулировании социально-производственных отношений отводится трудовым контрактам. Контракт является индивидуальной формой трудового договора наемного работника с работодателем, в котором зафиксированы обоюдные обязанности и права сторон. В связи с тем, что данный документ – эффективное средство защиты прав работника, профсоюзы осуществляют контроль за его выполнением наряду с контролем за реализацией положений коллективного договора. Контрактная форма фиксации отношений между работниками и работодателями в массовом порядке стала внедряться относительно недавно, поэтому далеко не все ее аспекты достаточно отработаны. Отдельные работодатели пытаются подменить контрактами колдоговорную систему партнерских взаимоотношений. С точки зрения профсоюзов такая подмена неправомерна, так как противоречит существующему законодательству. Индивидуальные трудовые контракты и колдоговоры призваны дополнять друг друга, предоставлять наемным работникам и профсоюзам больше возможностей в отстаивании интересов человека труда.

Взаимодействуя на рынке труда в первую очередь с работодателем, профсоюзы ведут заинтересованный диалог и с органами государственной власти. Обусловлено это тем, что именно государство устанавливает “правила игры”, обязательные для всех участников системы социального партнерства. Профсоюзы принимают участие в выработке социального законодательства, тес-

но взаимодействуют с органами исполнительной власти, реализующими социальную политику, осуществляют собственный контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и при необходимости вмешиваются в этот процесс, используя судебные органы.

Объединяя в своих рядах людей с различными политическими взглядами и идеологическими установками, профсоюзы вынуждены учитывать данное обстоятельство при выработке позиции в отношении различных партий и общественных движений. Разумеется, на конструктивное сотрудничество с профсоюзами могут рассчитывать лишь те организации, цели и программы которых близки интересам трудящихся.

Дальнейшее развитие системы социального партнерства является одним из приоритетных направлений деятельности крупнейшего российского профобъединения – ФНПР. В Программном документе Федерации, принятом на ее IV съезде, отмечается, что профсоюзы будут добиваться:

- признания коллективных договоров и соглашений нормативными правовыми актами, обязательными для исполнения всеми участниками, их подписавшими;
- распространения и обязательности выполнения положений отраслевых тарифных соглашений, заключенных между соответствующими отраслевыми профсоюзами и объединениями работодателей, на всех работодателей отрасли;
- повышения ответственности органов исполнительной власти и самоуправления за нарушение заключенных ими соглашений;
- создания широкой и эффективной системы подготовки и повышения квалификации социальных партнеров;
- заключения Генерального соглашения до принятия государственного бюджета на очередной год;
- создания через систему документов социального партнерства действенной защиты социально-трудовых прав профсоюзных лидеров, членов выборных профсоюзных органов всех уровней.

Некоторые из этих положений уже удалось воплотить в жизнь, другие находятся в стадии реализации. Важно, чтобы все субъекты общественных отношений

придерживались твердого убеждения: альтернативой социальному партнерству могут быть лишь ожесточенные классовые баталии и дальнейшая поляризация общества. Как представляется, в сегодняшней России в этом не заинтересован ни один социальный слой.



### **Вопросы для размышления**

1. *Какие правовые акты регулируют социальные отношения в России?*
2. *На каких уровнях реализуется социальное партнерство?*
3. *Какие задачи решает РТК?*
4. *Каковы претензии профсоюзов к Генеральному соглашению и работодателям?*
5. *В чем заключаются основной смысл и цель организации единой колдоговорной кампании?*



### **Рекомендуемая литература**

*Борисов В.А. Социальное партнерство в России: специфика или подмена понятий? // Социологические исследования. 2001. № 5. С. 56-66.*

*Вступая в новое тысячелетие. От третьего к четвертому съезду профсоюзов России (ФНПР). Информационный материал о деятельности ФНПР (декабрь 1996 г. – ноябрь 2001 г.). М., 2001.*

*Киселев В.Н., Смольков В.Г. Социальное партнерство в России: Специфика и основные проблемы становления в период рыночных реформ. М.: Экономика, 2002.*

*Киселев В.Н., Смольков В.Г. Социальное партнерство на уровне федеральных округов. (Проблемы, практика становления) // Труд и социальные отношения. 2002. № 1. С. 54-62; № 2. С. 85-91.*

*Назейкин А.Г. Совершенствование практики заключения тарифных соглашений. К IV съезду ФНПР / Труд и социальные отношения. Спецвыпуск научного журнала АТиСО. 2001. С. 127-133.*

*Программный документ Федерации независимых профсоюзов России // Вести ФНПР. 2001. № 11-12. С. 107.*

---

## **ЧАСТЬ II**

# **ЗАЩИТА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ И ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ – ОСНОВНАЯ ЗАДАЧА ПРОФСОЮЗОВ**

### **2.1. Стратегия и тактика профсоюзов в сфере оплаты труда**

**Ключевые слова:**  
цена труда, заработная плата,  
прожиточный минимум,  
уровень жизни,  
минимальный размер  
оплаты труда (МРОТ),  
отраслевой стандарт оплаты труда,  
протестные действия.

Важнейшей задачей профсоюзов является борьба за обеспечение трудящихся достойной заработной платой. По данным Госкомстата Российской Федерации, в 2002 г. 35,8 млн. человек имели денежные доходы ниже прожиточного минимума. Несмотря на принимаемые в последние годы меры, в ряде отраслей сохраняется значительная задолженность по выплате заработной платы работникам. Так, к началу февраля 2003 г. она составляла в целом по стране 33,2 млрд. рублей, в том числе в производственных отраслях экономики – 27,6 млрд. рублей. Кроме того, на многих предприятиях и в организациях по-прежнему применяются различные формы скрытой оплаты труда.

Основным инструментом реализации задач профсоюзов в области заработной платы являются соглашения и коллективные договоры, заключаемые между сторонами социального партнерства. В них вносятся взаимные обязательства сторон по различным вопросам социально-трудовых отношений, но ключевым разделом, как правило, является раздел об оплате труда.

Общие подходы к формированию профсоюзной политики в сфере доходов, заработной платы и уровня жизни населения на федеральном уровне формулиру-

ются в Генеральном соглашении, сторонами которого являются общероссийские объединения профсоюзов, общероссийские объединения работодателей, а также Правительство РФ. К примеру, в Генсоглашении, заключенном на 2002-2004 гг., главной целью такой политики провозглашено систематическое повышение реальных доходов населения, снижение дифференциации денежных доходов различных социально-демографических групп населения, резкое снижение масштабов бедности, существенное уменьшение доли населения с доходами ниже прожиточного минимума.

**Для реализации этой цели Генеральным соглашением предусматривается осуществить ряд мероприятий. В их числе:**

- проведение в период разработки проектов федеральных бюджетов консультаций между сторонами-участниками Российской трехсторонней комиссии консультаций по соотношению между минимальным размером оплаты труда, размером тарифной ставки первого разряда Единой тарифной сетки (ЕТС) и величиной прожиточного минимума трудоспособного населения на очередной финансовый год;
- обеспечение опережающего темпа роста ставок (окладов) ЕТС по оплате труда работников бюджетной сферы по сравнению с уровнем инфляции;
- осуществление индексации тарифных ставок (окладов) работников бюджетной сферы;
- упорядочение применяемых доплат и надбавок к зарплате с целью установления оптимального соотношения тарифной и надтарифной частей в структуре зарплаты;
- разработка мер для обеспечения своевременной выплаты текущей зарплаты, стипендий и пособий в организациях независимо от форм собственности и источников финансирования (подготовка проектов соответствующих законодательных актов, усиление государственного и общественного контроля, обеспечение безусловного погашения долгов по зарплате и т.п.);
- совершенствование систем оплаты труда, пересмотр устаревших и разработка новых межотраслевых норм и нормативов и т.д.



Более детальная проработка вопросов, связанных с оплатой труда, содержится в отраслевых, а также трехсторонних соглашениях, заключаемых в российских регионах и в других территориальных образованиях (города, районы, округа). Так, например, Московским трехсторонним соглашением на 2003 г. был установлен городской минимум оплаты труда, включающий тарифную ставку (оклад) или оплату труда по бестарифной системе, а также доплаты, надбавки, премии и другие поощрительные выплаты: с 1 января 2003 г. – 1500 руб. Во втором полугодии его размер был доведен до 1800 руб., что составляет 55% от прожиточного минимума трудоспособного населения.

Помимо общих задач, в региональных соглашениях обычно фиксируются обязательства каждой из сторон социального партнерства. Например, в соответствии с Волгоградским областным трехсторонним соглашением на 2003-2004 гг., администрация региона обязуется ежеквартально определять прожиточный минимум по области и городу Волгограду по специально разработанной методике. Обязанностью работодателей является не только своевременная выплата заработной платы работникам в соответствии с законодательством, а ее ежеквартальная индексация с учетом роста потребительских цен. Кроме того, работодатели при начислении зарплаты должны: применять специальные коэффициенты в целях снижения межотраслевой дифференциации оплаты труда; принимать меры, направленные на ликвидацию задолженности по оплате труда работников; обеспечивать в случае банкротства предприятия выплату задолженности по зарплате и выходных пособий лицам, работающим по трудовым договорам, как привилегированным кредиторам; выполнять ряд других обязательств.

Что касается профсоюзов, то они в соответствии с соглашением инициируют судебные процедуры, предусмотренные действующим законодательством, для решения законных претензий работников по заработной плате, осуществляют общественный контроль за соблюдением Трудового кодекса РФ, иных нормативно-правовых актов по социально-трудовым отношениям

силами правовых инспекций труда профсоюзов, а также (совместно с администрацией) обращаются в контрольно-надзорные органы, когда необходимо привлечь к материальной ответственности работодателей, например, в случае нарушения ими сроков выплаты заработной платы и пособий, причитающихся работнику.

В связи с отменой жесткого государственного тарифного регулирования заработной платы, в 1990-х годах имел место значительный рост ее переменной части в ущерб тарифной составляющей, что не могло не сказаться отрицательно на размерах некоторых социальных выплат (пенсии, больничные листы и т.д.). В настоящее время цена труда в России в сравнении с развитыми странами остается чрезвычайно низкой – работодатели не спешат привести ее в соответствие с уровнем, отвечающим жизненным потребностям работников. Собственно, до недавнего времени практически отсутствовали какие-либо научно обоснованные разработки по поводу приемлемой минимальной цены рабочей силы. Однако несколько лет назад Всероссийский центр уровня жизни Министерства труда и социального развития РФ по заказу Центрального совета Горно-металлургического профсоюза России рассчитал минимальный отраслевой стандарт оплаты труда работников своей отрасли. При этом были учтены все необходимые затраты, требующиеся для поддержания на должном уровне способности человека к труду, т.е. обеспечения нормального воспроизводства рабочей силы.

В качестве представителя базовой профессии, для которого определялся стандарт оплаты труда, условно был выбран вальцовщик стана горячей прокатки, имеющий 5-й квалификационный разряд (по 8-разрядной сетке). Была также осуществлена привязка стандарта к типичному для отрасли региону – Свердловской области. В отличие от действующей правительственной методики расчета потребительской корзины, при разработке отраслевого социального стандарта учитывалось, что работа в металлургическом производстве относится, как правило, к 4-й группе тяжести и напряженности труда, сопряженной с повышенными энерго-

затратами организма. При расчете потребительской корзины металлурга в соответствии со спецификой его жизнедеятельности брался несколько расширенный перечень непродовольственных товаров и услуг. Размер обязательных платежей и налоговых отчислений приводился в соответствие с реальной ситуацией. Учитывались также расходы на содержание детей, предусматривалась необходимость осуществлять минимальные денежные накопления. Применяемая методика позволяла рассчитать с помощью переводных коэффициентов заработную плату работника любой специальности, любого разряда и проживающего в любом регионе страны. Выведенный таким образом показатель минимальной заработной платы профсоюзная сторона и предложила рассматривать в качестве базового при ведении тарифных переговоров по заключению отраслевого соглашения.

По аналогичному пути пошли и в некоторых других профсоюзах (Роспрофмаш, Электропрофсоюз). Разумеется, далеко не все работодатели согласились с предложенным профсоюзами подходом, в связи с чем ими предпринимались попытки разработать собственные, альтернативные методики определения минимального социального стандарта, разумеется, существенно занижающие размеры оплаты труда. Весьма сложно проходили переговоры по заключению отраслевого тарифного соглашения по горно-металлургическому комплексу на 2003-2005 гг. – работодателей не устраивали размеры отраслевого социального стандарта оплаты труда, а также уровень предложенной профсоюзом индексации заработной платы в связи с существующей инфляцией. Соглашения удалось достигнуть после длительных переговоров и в результате взаимных уступок и компромиссов.

Несмотря на все эти трудности, наличие социального стандарта (либо минимального норматива оплаты труда) в той или иной отрасли является основным ориентиром для профсоюзных организаций различного уровня в их борьбе за достойную оплату труда работников. Безусловно, финансовые экономические возможности у предприятий различны. Одни в состоянии уже

сегодня платить работникам в соответствии с социальным стандартом, для других это достижимо лишь в перспективе. Важно, чтобы в коллективных договорах были прописаны конкретные этапы и сроки выхода на намеченные рубежи.

Сегодня одним из главных лозунгов российских профсоюзов является требование довести минимальный размер оплаты труда (МРОТ) до уровня бюджета прожиточного минимума в том или ином регионе. Ряд производственных профсоюзов ведет настойчивую борьбу за существенное увеличение доли тарифной части в структуре зарплаты (до 70-75%), доли фонда оплаты труда в себестоимости продукции (до 30-35% и выше). Когда не удается договориться с работодателями по принципиальным вопросам в ходе переговоров и безрезультатными оказываются согласительные процедуры, когда налицо бездействие государственных органов, призванных регулировать процессы в области социального партнерства, профсоюзы прибегают к тактике протестных действий.

Акции подобного рода не отличаются особым разнообразием форм. Обычно это шествия, демонстрации и митинги, в ходе которых озвучиваются заранее сформулированные требования, обращенные, как правило, к властным структурам. Профсоюзным работникам необходимо учитывать, что год от года, как показывают результаты изучения общественного мнения, все меньше людей заявляют о своей готовности прибегнуть к радикальным действиям. Так, если в 1989 г. по данным репрезентативного опроса, проведенного ВЦИОМ, 17% респондентов считало забастовку единственным способом добиться удовлетворения своих требований, то в 2001 г. так думало уже 13% опрошенных<sup>1</sup>. Еще меньше доля готовых прибегнуть к подобного рода действиям среди молодых россиян (в возрасте до 30 лет). Как показали исследования, проведенные по репрезентатив-

---

<sup>1</sup> См.: Фролов О.П. Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений: 1992-2001 годы. – М.: КСОРР, 2002. С.4.

ной выборке во всех федеральных округах России, на начало 2003 г. в целом по стране их было всего 8%.

Объясняется это не только усталостью россиян от участия в подобного рода действиях на протяжении почти всего периода перестройки и последующих лет, но и полной зависимостью работников от предпринимателей, собственников и администрации предприятий, боязнью потерять работу, являющуюся единственным, пусть и жалким, источником к существованию для большинства российских семей.

Тем не менее, как показывает практика, профсоюзным организациям различного уровня нельзя исключать подобные действия из арсенала средств воздействия на работодателя, когда исчерпанными оказываются другие способы достижения договоренностей по таким жизненно важным вопросам, как оплата труда.



### ***Вопросы для размышления***

- 1. Какой основной инструмент реализации задач профсоюзов в области заработной платы?*
- 2. Какова цена труда в России в сравнении с развитыми странами?*
- 3. Что необходимо учитывать профсоюзным работникам в борьбе за достойную оплату труда?*



### ***Рекомендуемая литература***

*Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и правительством Российской Федерации на 2002-2004 годы // Вести ФНПР. (Спецвыпуск).*

*Московское трехстороннее соглашение на 2003 г. между правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями промышленников и предпринимателей (работодателей), п. 2.1.*

## 2.2. Работа профсоюзов по содействию занятости

**Ключевые слова:**  
**право на труд,**  
**безработица,**  
**рынок труда.**

Переход России к рынку заострил проблемы занятости и добавил к ним новые, связанные со структурной перестройкой российской экономики и разными формами собственности. Высвобождение работников с предприятий в условиях приватизации, банкротства, реорганизации приводит к пополнению уже и без того многочисленной армии безработных.

Уровень безработицы в России, как было отмечено в резолюции «От массовой безработицы – к эффективной занятости», принятой на IV съезде ФНПР, с учетом временных безработных и работников, которые получают заработную плату, не обеспечивающую их физиологическое выживание, превышает 20% и является одним из самых высоких в Европе. За годы реформ в стране так и не создан свободный рынок труда. В социально-трудовых отношениях нередки случаи дискриминации женщин и молодежи. Практически не решается такая болезненная проблема, как низкая заработная плата работающих. Более 20 млн. работников имеют заработную плату ниже прожиточного минимума, что вызывает потребность во вторичной занятости и увеличивает напряжение на рынке труда. Поэтому широкое развитие получила неформальная, не оформленная трудовыми договорами занятость, нелегальные трудовые отношения в разнообразных проявлениях.

Государство упразднило обязательное страхование работников на случай потери работы – один из основных видов обязательного страхования работников. Из списка федеральных целевых программ исключена Программа содействия занятости на ближайшую перспективу, что ставит под сомнение финансирование комплекса мер по созданию эффективного рынка труда.

С упразднением Фонда занятости в 2001 г. и введением бюджетного финансирования системы занятости работодатели оказались фактически отстраненными от поддержки безработных граждан. Получается, что работодатели в угоду своим бизнес-интересам могут выбросить на улицу сотни тысяч работников, и за все это будут расплачиваться сами же работники, уплачивая налоги.

Работодатели практически освобождены от ответственности за переподготовку кадров и повышение квалификации персонала. В то же время без их участия система профессионального образования не в состоянии оперативно удовлетворять запросы рынка труда. Широко распространены случаи задержки выплаты заработной платы, нарушения законодательства о продолжительности рабочего времени и времени отдыха, норм, касающихся найма и увольнения работников. Все чаще встречаются нарушения норм, запрещающих дискриминацию по основаниям возраста, наличия детей, прав на объединение в профсоюзы и ведение коллективных переговоров.

Между тем в Глобальной программе занятости, принятой Международной организацией труда в 2001 г., определены конкретные задачи: создать в ближайшее десятилетие 1 млрд. новых рабочих мест; последовательно сокращать количество некачественных рабочих мест с низкой оплатой труда, остановить процесс их распространения.

**Признавая защиту права на труд своей важнейшей задачей, профсоюзные организации и их объединения в рамках системы социального партнерства добиваются решения следующих задач:**

- проведения целенаправленной инвестиционной и инновационной политики, обеспечивающей увеличение числа рабочих мест на всей территории России;
- обеспечения достойной и справедливой оплаты труда;
- восстановления в законодательном порядке обязательного государственного страхования на случай потери работы;

- создания устойчивой и гибкой финансовой системы ресурсного обеспечения материальной поддержки безработных;
- придания проблемам занятости и повышения качества рабочей силы в стратегии ведения коллективных переговоров приоритетного характера, не снижая при этом требований по уровню заработной платы, ее покупательной способности;
- устранения дискриминации женщин и лиц с семейными обязанностями при равных качествах претендентов на вакантное рабочее место;
- повышения роли и законодательного закрепления участия профсоюзов в процессе проведения реструктуризации предприятий, в первую очередь через программы содействия занятости населения, коллективные договоры и соглашения;
- совершенствования законодательства по занятости населения с целью усиления социальной защиты потерявших и ищущих работу граждан;
- активного участия в повышении качества человеческого капитала, его конкурентоспособности и мобильности;
- разработки программ занятости выпускников высших и средних профессиональных учебных заведений.

Для достижения указанных выше задач профсоюзы могут использовать различные формы работы и социальные институты. Например:

1. Контроль за исполнением трудового законодательства (об этом подробнее см. ч. IV).

2. Подготовка и реализация коллективных договоров и соглашений. Необходимо заключать реально действующие коллективные договоры на уровне предприятий, региональные и отраслевые (межотраслевые) тарифные и территориальные трехсторонние соглашения и, наконец, Генеральное соглашение.

**Деятельность первичных профсоюзных организаций в решении проблем занятости на предприятиях ведется по двум основным направлениям:**

- непосредственное взаимодействие с работодателем (администрацией) в процессе подготовки коллективного договора;



- осуществление контроля за выполнением коллективного договора в части законности проведения мероприятий, затрагивающих вопросы занятости (сокращение работников, реорганизация или ликвидация предприятия и т.п.). Деятельность профкома на предприятии часто направлена на сохранение численности работников. Для этого в колдоговор он стремится включить положения, закрепляющие сохранение существующей занятости. Во многих случаях профсоюзные организации и администрация приходят к компромиссному решению, и в колдоговоре специально оговариваются либо размеры сокращений (не более определенного процента от численности работающих в течение года), либо процедуры дополнительного согласования условий массового высвобождения работников (с территориальным объединением организаций профсоюзов).

Основной формой работы *территориальных объединений организаций профсоюзов* (областных, республиканских и т.п.) в сфере занятости является участие в разработке региональных трехсторонних соглашений (в них обязателен раздел «Обеспечение занятости населения и развитие рынка труда»), в региональных программах содействия занятости населения, в проведении контроля за соблюдением законодательства в области занятости и др.

Обкомы (рескомы и т.п.) общероссийских профсоюзов оказывают своим членам бесплатную юридическую и правовую помощь в вопросах приема на работу и увольнения (к примеру, составление исковых заявлений в случае незаконного увольнения для обращения в суд, хлопоты по восстановлению на работе или трудоустройству), разрабатывают методические рекомендации по составлению предложений для включения в коллективный договор дополнительных льгот и гарантий работникам в случае их сокращения, учитывая региональную и отраслевую специфику.

3. Активизация институтов трипартизма с целью превращения их в эффективно функционирующие механизмы рынка труда (речь идет не только о Российс-

кой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, но и о соответствующих комиссиях «этажами ниже»). Совершенствование законодательной базы договорного регулирования социально-трудовых отношений, повышение юридического статуса трехсторонних комиссий, установление обязательности реализации решений комиссий – важнейшие задачи профсоюзов, подчеркивалось в материалах IV съезда ФНПР.

4. Политика профсоюзов в сфере труда в современном обществе должна основываться не на «защите от рынка», а на «защите в рынке» с максимальным использованием рыночных механизмов. Поэтому основная функция профсоюзов сегодня, по мнению многих специалистов, – повышение реальной заработной платы. Американский экономист П. Самуэльсон выделяет три основных метода, которыми пользуются профсоюзы в разных странах для достижения данной цели:

- профсоюзы могут ограничивать предложение труда. Это достигается, например, введением высоких иммиграционных барьеров, содействием принятию законов о максимальном рабочем дне, увеличением срока учебы при подготовке к той или иной профессии;
- профсоюзы могут добиваться повышения ставок заработной платы, содействуя установлению ее выше точки равновесия;
- профсоюзы способствуют повышению спроса на труд. При этом могут использоваться любые средства, повышающие этот спрос, например, содействие установлению высоких протекционистских таможенных тарифов. Эти меры вызовут увеличение спроса на труд внутри данной страны, в результате чего увеличится количество используемого труда и возрастет заработная плата.

5. Формирование эффективных институтов и механизмов, обеспечивающих соблюдение коллективных трудовых договоров и эффективное урегулирование коллективных трудовых споров. Здесь перспективным представляется формирование независимой системы

трудовых арбитражных судов, способных обеспечить быстрое и квалифицированное рассмотрение любых обращений, связанных с коллективными трудовыми спорами.

6. Совершенствование общественного контроля профсоюзов за состоянием техники безопасности на предприятиях (подробнее см. следующий параграф).

7. Поддержка системы непрерывного обучения, обеспечивающей развитие кадрового потенциала и включающей систему профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки безработных граждан, незанятого и работающего населения с учетом потребностей рынка труда, повышение конкурентоспособности российских работников на внутреннем и внешнем рынках труда.

8. Совершенствование работы правовых инспекций труда, юридических служб профсоюзов, расширение их полномочий.

9. Отстаивание интересов человека труда профсоюзными органами в судах, органах государственной власти и местного самоуправления. Работа с органами Федеральной инспекции труда по защите трудовых прав работников.

10. Применение предусмотренных законодательством санкций к представителям работодателей, органам и лицам, злостно нарушающим права работников и профсоюзов в сфере трудовых отношений.

11. Взаимодействие с аппаратом Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации, оказание помощи членам профсоюзов в связи с обращением в Европейский суд по правам человека, подготовка материалов для рассмотрения их в МОТ и в других международных организациях.

12. Принятие региональных законов о квотировании рабочих мест для слаботзащищенных категорий населения, активное участие профсоюзов в работе конкурсных комиссий по распределению средств, направляемых на создание рабочих мест для этой категории населения и получаемых от работодателей за счет штрафов при невыполнении условий квотирования.

Во многих профсоюзных документах предлагается создать комплексную систему управления рынком труда на среднесрочную перспективу, для чего необходима систематическая работа с федеральными министерствами и ведомствами по проблемам политики на рынке труда. Участие всех профсоюзных организаций в решении этой проблемы поможет в перспективе перейти к цивилизованному и эффективному рынку труда, оперативно обеспечить граждан работой, достойной заработной платой и условиями труда, а работодателя – рабочей силой необходимой квалификации.



### ***Вопросы для размышления***

- 1. Какой будет позиция вашего профкома в ситуации: сократить часть работников предприятия и увеличивать зарплату оставшимся или сохранить всех работников без изменения зарплаты?*
- 2. Как будет действовать ваш профком в случае массового высвобождения работников?*



### ***Рекомендуемая литература***

- Банкротство предприятий и профсоюзы // Библиотечка профсоюзного активиста. 1997. № 1.*
- Котляр А.Э., Кирпа И.К. Занятость населения и рынок труда России в условиях перехода к рыночной экономике / РГАТиЗ. М., 1998.*
- Плакса В.И. Безработица в рыночной экономике. М., 1996.*
- Право граждан на защиту от безработицы // Библиотечка профсоюзного активиста. 1998. № 2.*
- Профсоюзное пространство современной России. М.: ИСИТО, 2001.*
- Социальная политика / Под общ. ред. Н.А.Волгина. М., 2002.*

### **2.3. Безопасное рабочее место – реализация права на жизнь**

**Ключевые слова:**  
**охрана труда,**  
**безопасные условия труда,**  
**несчастный случай на производстве.**

Состояние охраны труда – одна из важнейших проблем в социально-трудовой сфере. Работа профсоюзов по улучшению условий труда, повышению безопасности рабочих мест является более чем актуальной как в настоящее время, так и на долгосрочную перспективу, о чем говорят полученные данные.

В 2002 г., по данным Госкомстата России, в стране практически каждый шестой работник трудился в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам. В ходе проверок, осуществленных прокуратурой, службой санэпиднадзора было установлено, что более 40% обследованных рабочих мест не соответствует санитарно-техническим нормам. На некоторых частных предприятиях доля занятых в неблагоприятных условиях труда составляет до 80% от общей численности работающих.

По сведениям Федеральной инспекции труда, в 2001 г. в Российской Федерации в организациях всех отраслей экономики в результате несчастных случаев на производстве погибло 6153 чел. (в 2000 г. – 5984 чел.), в том числе 488 женщин и 31 несовершеннолетний.

В общей структуре причин несчастных случаев на производстве более 60% занимают причины организационного характера (нарушение требований безопасности, неудовлетворительная организация производства работ, недостатки в обучении работников безопасности труда, нарушения трудовой дисциплины и т. д.), в то время как общее число пострадавших в результате конструктивных недостатков, эксплуатации неисправных машин, механизмов и оборудования, а также несовершенства технологических процессов не превышает 10%. Более того, по данным Госкомстата России, в 2001 г.

по сравнению с 1998 г. количество погибших на производстве в результате неудовлетворительной организации производства работ увеличилось: в угледобывающих организациях почти в два раза; в организациях нефтедобывающей промышленности – на 90%; в сельском хозяйстве – на 35%; в строительстве – на 20%. Неудовлетворительное состояние условий труда продолжает оставаться основной причиной формирования у работающих профессиональной патологии. По данным Минздрава России, в 2001 г. у 11,3 тыс. работников, в том числе у 2,8 тыс. женщин, был впервые установлен диагноз профессионального заболевания (отравления).

**Основными причинами массовых нарушений законодательства РФ об охране труда остаются:** неудовлетворительное экономико-финансовое положение большого числа хозяйствующих субъектов; слабая эффективность контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, осуществляемого органами исполнительной власти и местного самоуправления, разрозненность их деятельности; отсутствие действенных экономических и административно-правовых механизмов, побуждающих работодателей к соблюдению требований по охране труда; сокращение финансирования и материально-технического обеспечения мер по безопасности производства и охране труда на федеральном и региональном уровне и др.

В области охраны труда государство ушло с занимаемых ранее позиций, сохранив за собой лишь роль гаранта прав работников на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены (п. 3 ст. 37 Конституции РФ). Прямая обязанность по обеспечению безопасных условий труда, организации рабочего места, соответствующего требованиям охраны труда в организациях возложена на работодателя (п.1 ст.14 Закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации»). На него же возложена обязанность по организации контроля за состоянием условий труда на рабочих местах. Прямого вмешательства государства в хозяйственную деятельность предприятий, в том чис-

ле и в связи с охраной труда, не допускается. Исключения составляют случаи, когда само государство выступает в роли работодателя или когда сотрудники федеральной инспекции труда приостанавливают работу предприятий либо отстраняют от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение или инструктаж по охране труда. Работодатель, поставленный в жесткие условия конкурентной борьбы, рассматривает экономию расходов на обеспечение безопасных условий труда для своих работников как средство снижения себестоимости выпускаемой продукции, поэтому зачастую не принимает необходимых мер по обеспечению безопасных условий труда.

В этих условиях возрастает роль профсоюзов в отстаивании прав работников на *безопасные условия труда*<sup>2</sup>. Правовые основы профсоюзной деятельности по обеспечению охраны труда заложены в *Конституции РФ* (ст.37), *Трудовом Кодексе РФ*, законах РФ «*Об основах охраны труда в Российской Федерации*», «*О коллективных договорах и соглашениях*», «*О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности*», в других нормативных правовых актах.

В названных документах закреплены важные полномочия профессиональных союзов в области охраны труда: осуществление *общественного контроля* за соблюдением законодательства о труде и охране труда; использование возможностей Генерального, отраслевых и региональных *соглашений*, коллективных и индивидуальных *договоров* для совершенствования охраны труда, улучшения обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, безопасного труда женщин и подростков; получение компенсаций за вредные условия труда; взаимодействие технической инспекции труда профсоюзов с органами государственного-

---

<sup>2</sup> Под безопасными условиями труда понимаются такие условия, при которых воздействие на работающих вредных и опасных производственных факторов исключено или их уровни не превышают гигиенических нормативов.

го надзора и контроля за состоянием охраны труда, совместные действия, проверки, содействие обучению работников и работодателей по вопросам охраны труда и промышленной безопасности; участие в аттестации рабочих мест и сертификации работ по охране труда; участие в расследовании несчастных случаев на производстве, в контроле за расходованием средств, выделяемых Фондом социального страхования (ФСС) РФ, на предупреждение производственного травматизма и профзаболеваний, на аттестацию рабочих мест; создание системы непрерывного образования по охране труда и экологии для профсоюзных работников, уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда; привлечение к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

Для осуществления *контрольной функции* профсоюз (отраслевой, региональный – облсовпроф и т.п.) правомочен создать свою техническую инспекцию труда<sup>3</sup>. Технические инспекторы труда имеют право: беспрепятственно (по предъявлению специального удостоверения) *посещать организации*, независимо от форм собственности и организационно-правовых форм, рабочие места, где работают *члены данного профсоюза*, для осуществления *профсоюзного контроля*; *выдавать* работодателям обязательные к рассмотрению представления об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда; *требовать* приостановления работ в цехах, если их продолжение создаст *непосредственную угрозу* жизни или здоровью работающих; осуществлять *контроль* за состоянием производственной санитарии, своевременным *обеспечением* работающих *качественной* спецодеждой, спецодеждой и др.; участвовать в *экспертизе безопасности* условий труда; принимать участие в *расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний*, а также осуществлять само-

---

<sup>3</sup> Положение о технической инспекции труда утверждено постановлением Исполкома Генсовета ФНПР от 22 августа 2002 г. № 4-22.



стоятельное их расследование; *обращаться* в соответствующие органы с *требованием о привлечении к ответственности* должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда; проверять организацию обучения и инструктажа работающих по охране труда и др.

Первичным звеном общественного контроля за охраной труда непосредственно в коллективах являются *уполномоченные (доверенные) лица* по охране труда. Действуя в соответствии с *Типовым положением об уполномоченном профсоюзного комитета по охране труда* (утверждено постановлением Исполкома Генсовета ФНПР от 30 мая 1996 г. № 3-8), они организуют *общественный контроль* за соблюдением прав и интересов работников в области охраны труда на предприятиях всех форм собственности. Работодатель *обязан создавать* соответствующие условия для работы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда, предоставлять им необходимое время в течение рабочего дня, устанавливать дополнительные социальные гарантии, что следует *закрепить* в коллективном договоре или совместным решением работодателя и представительного органа работников.

Уполномоченный профсоюзного комитета по охране труда избирается *открытым голосованием* на общем профсоюзном собрании работников предприятия и структурного подразделения на срок полномочий выборного профсоюзного органа. Из членов профсоюзного комитета может быть избран *старший уполномоченный по охране труда*.

Основными задачами уполномоченного профсоюзного комитета по охране труда являются: *содействие* созданию на предприятии *здоровых и безопасных* условий труда; *осуществление контроля* за состоянием охраны труда и экологической безопасности на предприятии; *представление интересов работников* в государственных и общественных организациях при рассмотрении трудовых споров, связанных с применением законода-

тельства об охране труда; *консультирование работников* по вопросам охраны труда и экологической безопасности, оказание им помощи по защите их прав и др.

Для повышения авторитета и активизации работы уполномоченных рекомендуется использовать разнообразные формы и методы по их стимулированию. К примеру, профком предприятия может принять уполномоченных на свое финансовое обеспечение, выступить с инициативой к работодателю о предоставлении им дополнительного отпуска и т.п. Следует поддерживать уполномоченных и морально, в частности через проведение смотров-конкурсов «Лучший уполномоченный по охране труда» и т.д.

Одним из основных звеньев работы по созданию безопасных условий труда в организациях численностью более 10 человек являются *комитеты (комиссии) по охране труда*, в которые на *паритетной основе* входят представители работодателей и профессиональных союзов. Инициатором создания комитета (комиссии) может выступить любая из сторон. Комитет (комиссия) организует разработку раздела «Условия и охрана труда» в коллективном договоре, совместные действия по обеспечению требований охраны труда и др.

**В раздел коллективного договора «Условия и охрана труда» рекомендуется включать следующие пункты:**

- *выделение конкретной денежной суммы* на мероприятия по охране труда (очень важно *добиться* включения в договор записи о том, *какая сумма средств или доля от общих производственных затрат* будет направлена на охрану труда)<sup>4</sup>;
- создание комплекса организационных и технических мероприятий по охране труда (виды мероприятий указываются в приложении к коллективному договору);

---

<sup>4</sup> К примеру, сумма средств, выделяемых на охрану труда, согласно Московскому трехстороннему соглашению, составляет *не менее суммы годового минимального заработка на каждого работника*.

- проведение *аттестации рабочих мест* с указанием перечня подразделений;
- гарантии деятельности *уполномоченных* по охране труда;
- проведение *обучения и проверки знаний* по охране труда рабочих, руководящих работников и специалистов<sup>5</sup>;
- организация в установленном порядке *обязательных медосмотров* работников;
- обеспечение выдачи работникам за счет работодателя качественной *спецодежды, спецобуви, средств индивидуальной защиты* – моющих, смазывающих, обезвреживающих и других в соответствии с установленными нормами, а также *сверх норм* (перечень таких профессий и должностей должен приводиться в качестве приложения к коллективному договору);
- установление системы *льгот и компенсаций* работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда;
- обеспечение работников горячих цехов и участков газированной подсоленной водой, чаем;
- *возмещение вреда*, причиненного, работнику несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием;
- обеспечение обязательного медицинского страхования работников и их обязательное *страхование от несчастных случаев* на производстве и профессиональных заболеваний;
- обеспечение *охраны труда женщин* (ограничение применения их труда в ночное время, перевод женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и опасными условиями труда на более легкие, охрана труда беременных женщин);
- обеспечение *охраны труда молодежи* и др.

---

<sup>5</sup> По выражению писателя Э.Хэмингуэя, безопасность – это если знаешь, как «увернуться» от опасности.

В качестве приложений в коллективный договор рекомендуется включать *перечень* производств, работ, профессий и должностей, на которых по условиям труда установлены: льготное пенсионное обеспечение и дополнительный отпуск, сокращенный рабочий день; доплаты за условия труда; бесплатная выдача молока или равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактическое питание; бесплатная выдача по действующим нормам спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты. Крайне важно не допустить, чтобы в колдоговоры были включены мероприятия, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством<sup>6</sup>.

Социально-трудовые отношения в области охраны труда *на индивидуальном уровне* регулируются в **трудовом договоре**. Он обычно включает *обязанности работника* по соблюдению правил по охране труда, предусматривающие соблюдение трудовой и производственной дисциплины, норм, правил и инструкций по охране труда, правильное применение средств коллективной и индивидуальной защиты; информирование своего руководителя о несчастном случае на производстве, признаках профессионального заболевания, а также о ситуациях, которые создают угрозу жизни и здоровью людей. Кроме того, трудовой договор должен включать *обязанности работодателя* по созданию безопасных условий труда, оборудованию рабочего места с указанием *достоверных компенсаций и льгот работнику*.

Одним из основных направлений взаимодействия работодателя и профкома сегодня становятся *аттестация рабочих мест и сертификация работ* по охране труда на производственных объектах. Результаты аттестации рабочих мест по условиям труда ис-

---

<sup>6</sup> По результатам проверки инспекцией труда Федерации профсоюзов Свердловской области такие факты были обнаружены в 22% колдоговоров. – Информация о работе технической инспекции труда профсоюзов в 2002 году // Солидарность. 2003. № 22.

пользуются не только для целей получения сертификата, но и для планирования работ по охране труда, предоставления льгот и компенсаций, установления скидок и надбавок к страховому тарифу, предоставлению льгот, компенсаций и других.

Трудовой кодекс РФ в ст.229 устанавливает, что профессиональные союзы в лице их соответствующих органов имеют право *принимать участие в расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний* на производстве. Права пострадавших работников защищены законом. Вред, причиненный работникам в результате несчастных случаев, профессиональных заболеваний при исполнении ими своих трудовых обязанностей, должен быть возмещен в соответствии с законодательством (по закону «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» №125-ФЗ). В соответствии с этим законом возмещение вреда выплачивается в виде страховых выплат фондом социального страхования РФ и его региональными отделениями. В случае необоснованного отказа ФСС по страховым выплатам гражданам, пострадавшим на производстве, профсоюзы могут подключиться к этому делу, оказав помощь и содействие пострадавшим в подготовке необходимых документов для обращения в суды и т.п.

Кто виноват в случае травмы и/или профзаболевания работника? В этом вопросе согласно ст.14 вышеуказанного Закона должен разбираться и профком, т.е. при определении степени вины застрахованного рассматривается заключение профсоюзного комитета. По заявлению пострадавшего, несчастный случай должен быть расследован и оформлен актом по форме Н-1 (о несчастном случае на производстве), если в ходе расследования установлено, что он связан с производством. При рассмотрении вопросов расследования и оформления несчастного случая следует руководство-

ваться требованиями Положения о расследовании и учете несчастных случаев на производстве, действовавшего в тот период, когда произошло событие.

В процессе расследования несчастного случая или профзаболевания, если выясняются факты неосторожности застрахованного, то член комиссии по расследованию, представляющий профсоюзную сторону, обязан предупредить об этом профком и готовить материалы для подготовки заключения о степени вины застрахованного. Поскольку это заключение должно быть направлено в комиссию по расследованию страхового случая до окончательного принятия комиссией решения о степени вины и размере ежемесячных страховых выплат, профком должен уложиться в установленные сроки расследования. Если предварительные выводы комиссии вызывают у членов профкома серьезные сомнения, он может потребовать дополнительного расследования. После комплексной оценки всей полученной информации профком большинством голосов, при наличии не менее половины своих членов, принимает решение об утверждении заключения о степени вины застрахованного и направляет его в комиссию.

В соответствии с российским законодательством ответственность за своевременное и надлежащее расследование, оформление, регистрацию и учет несчастных случаев на производстве, а также реализацию мероприятий по устранению их причин, возлагается на работодателя (его представителя). К сожалению, работодатели нередко этим пользуются в своих интересах, не сообщая о данных фактах в профком. Кроме того, согласно существующему законодательству, органы надзора и контроля не вправе вмешиваться в процесс реализации трудовых прав работников при отсутствии у них жалоб на действия работодателя. Эта «лазейка» связана с гражданско-процессуальным законодательством, которое допускает возможность для ра-

ботодателя, тем или иным способом убедившего работника отказаться от гарантированных трудовым законодательством прав, потребовать по «закону» от представителей органов надзора и контроля прекратить вмешательство в регулирование трудовых отношений в подчиненной ему организации. Разумеется, такое положение требует изменения.

Члены комиссий (включая их председателей), проводящие в установленном порядке расследование несчастных случаев, несут персональную ответственность за соблюдение установленных сроков расследования, надлежащее исполнение обязанностей, указанных в Положении, а также объективность выводов и решений, принятых ими по результатам расследований несчастных случаев. Очень важной профилактической мерой могла бы стать работа профкома по постепенному изменению психологии работников, а именно в части отказа от пресловутого российского «авось» в их поведении на производстве, что вместе с техническими и организационными мерами будет способствовать снижению уровня производственного травматизма.

За нарушение законодательства о труде и об охране труда, коллективных договоров и соглашений установлены различные виды ответственности. Однако, прежде чем прибегать к крайним мерам, профсоюзы вправе попытаться урегулировать спорные вопросы путем переговоров.



### ***Вопросы для размышления***

- 1. Как классифицируются условия труда на вашем предприятии?*
- 2. Каковы обязанности работодателя и работников в области охраны труда?*
- 3. Как эффективнее организовать службу охраны труда в организации?*

### **Рекомендуемая литература**

*Несчастный случай на производстве: Практика расследования. М.: Социздат, 2001.*

*Новые подходы в совершенствовании государственного управления охраной труда в России: Законодат.-норматив. база. М., 2002.*

*Охрана труда: состояние, перспективы. Ч. 1-2 // Профком и охрана труда. Приложение к журналу «Профсоюзы». 2003. № 1-2.*

*Пашуто В.Р., Збышко Б.Г. Совершенствовать, а не разрушать // Охрана труда и социальное страхование. 2001. № 9.*

*Профсоюзная техническая инспекция // Приложение к газете «Солидарность». 2003. № 22.*

*Работа профсоюзных организаций по обеспечению охраны труда: Практическое пособие. М.: МФП, Научный центр социально-производственных проблем охраны труда, 1999.*

*Страхование от несчастных случаев и профессиональных заболеваний // Библиотечка профсоюзного активиста. 2001. № 4.*

### **2.4. Участие профсоюзов в социальной защите работников**

**Ключевые слова:**  
**социальная защита,**  
**механизм социальной защиты,**  
**социальный риск,**  
**социальная помощь.**

Реформы в России конца XX – начала XXI в., наряду с активизацией социальных явлений, известных и в предыдущие годы (инвалидность, алкоголизм, наркомания, травматизм и др.), породили новые (уже забытые нами) для страны процессы – нищету, безработицу, дет-



скую беспризорность, вынужденную миграцию, рост численности населения, нуждающегося в социальном обеспечении. В этих условиях объемы и темпы роста социальных обязательств государства стали заметно опережать его финансовые возможности, что в сочетании с непродуманными преобразованиями структуры управления системой социальной защиты населения привело к отсутствию ощутимого влияния результатов деятельности этой системы на уровень и качество жизни населения, к значительному росту бедности.

Перевод с 2001 г. сбора страховых средств во внебюджетные социальные фонды на систему единого социального налога вместо страховых взносов, введение регрессивной шкалы отчислений, сокращение тарифа в Фонд социального страхования РФ с 5,4% до фактически 3,5% от фонда оплаты труда привели к дестабилизации финансовой устойчивости Фонда, фактическому свертыванию системы обязательного социального страхования работников, ее переводу на распределительное социальное обеспечение на минимальном уровне в зависимости от бюджетных возможностей государства, что существенно понизило уровень социальной защиты работников и членов их семей.

Вследствие этого свертываются оздоровление и профилактика заболеваемости работающих граждан (их обеспечение путевками в здравницы за счет страховых средств сократилось за два года действия ЕСН в 4-5 раз, а с 2003 г. финансирование оплаты путевок на профилактическое санаторно-курортное лечение вообще прекращено); ограничен размер оплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам (не более 11700 руб. в месяц), выплат по страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (не свыше 30 000 руб. в месяц) и т.п.

Учитывая эти факторы, IV съезд ФНПР определил одним из приоритетных направлений профсоюзной деятельности работу по восстановлению *социальной защиты* работников на базе системы обязательного социального страхования и страховых взносов.

*Социальная защита* представляет собой совокупность мер, предпринимаемых обществом, государством, социальными группами, по ограждению своих членов от тех или иных социальных рисков, негативных воздействий среды либо по их смягчению.

Под *социальным риском* понимается признаваемое обществом вероятное событие в жизни человека, наступление которого приводит к утрате его способности к труду (постоянно или временно) и, соответственно, к полной или частичной утрате заработка (дохода), являющегося источником средств к существованию. К числу признанных мировым сообществом социальных рисков относятся: болезнь, материнство (содержание детей), инвалидность, старость, безработица, потеря кормильца, трудовое увечье или профессиональное заболевание, беременность и роды. К числу социальных рисков в ряде стран (в том числе и в России) относят также смерть и различного рода чрезвычайные ситуации природного, техногенного и военного характера. Риски несоциального характера, связанные с природными катастрофами, промышленными авариями и иными явлениями, защищаются иными средствами (например, путем имущественного страхования и другими способами).

Социальная защита населения базируется на международном и национальном законодательствах, финансовых ресурсах и социальной инфраструктуре, обеспечивающих возможность ее практического осуществления. Субъектами социальной защиты являются государство в лице органов государственной власти всех ветвей и уровней, органы местного самоуправления, работодатели (предприниматели), институты гражданского общества (в том числе *профсоюзы*) и сами люди.

Важнейшими элементами *системы социальной защиты* населения являются подсистемы социального страхования и социального обеспечения.

*Социальное страхование* представляет собой систему компенсации утраченного заработка работнику вследствие социальных рисков, основывающуюся на

вносах (отчислениях) работодателей от заработной платы работающих по найму и самозанятых, а также, возможно, частичного привлечения средств государственного бюджета в специализированные учреждения, внебюджетные фонды (государственные и негосударственные).

*Социальное обеспечение* представляет собой систему компенсации населению последствий социальных рисков, основывающуюся, как правило, на общих налогах, поступающих в государственный бюджет.

Социальное страхование и социальное обеспечение реализуются путем предоставления лицам, оказавшимся в сфере воздействия социальных рисков, различных видов социальных пособий, включающих социальные выплаты и социальную помощь.

*Социальные выплаты* – это предоставление конкретным лицам (их семьям) денежных средств в связи с наступлением в их жизни определенных событий вследствие социальных рисков, с целью возмещения утраченного дохода (имущества, собственности) либо предоставление дополнительного дохода в связи с его отсутствием или низким уровнем в различных формах: пенсий, пособий или компенсаций, субсидий (для полного или частичного возмещения издержек, связанных с особыми условиями проживания или трудовой деятельности, со смертью, с вредом, нанесенным здоровью, утратой трудоспособности, воспитанием детей, утратой имущества), а также стипендий.

*Социальная помощь* есть деятельность по удовлетворению потребностей конкретных людей (их семей), возникающих вследствие наступления в их жизни определенных событий под воздействием социальных рисков, путем предоставления им:

а) социальных услуг, то есть содействие в осуществлении функций, связанных с жизнедеятельностью, в натуральной форме (социально-бытовых, социально-медицинских, социально-правовых, психолого-педагогических, социально-реабилитационных, социально-трудовых, образовательных, информационных и пр.);

б) социальных льгот, то есть преимуществ, связанных с освобождением или облегчением условий выполнения ими установленных законодательством норм жизнедеятельности материального характера (льготы, доплаты и пособия гражданам: в области жилищного обеспечения и жилищно-коммунального обслуживания; в области медицинского обеспечения и реабилитации; в области профессионального обучения; в области санаторно-курортного лечения, оздоровления и отдыха; в области транспортного обслуживания; по уплате налогов, пошлин и сборов; в области дошкольного воспитания детей; в области образования; в области кредитования жилищного строительства, организации садово-огородного или фермерского хозяйства и пр.).

В *Генеральном соглашении* между профсоюзами, работодателями и Правительством РФ на 2002-2004 гг. зафиксировано обязательство социальных партнеров по последовательному укреплению системы социальной защиты работников. Исходя из этого, ФНП требует от Правительства РФ возвращения к полноценной системе социальной защиты наемного работника на страховых принципах, восстановления тарифа отчислений в Фонд социального страхования РФ.

По инициативе ФНП в 2002 г. в рамках Российской трехсторонней комиссии (РТК) по регулированию социально-трудовых отношений в 2002 г. были начаты переговоры по обсуждению вопросов, связанных с развитием и модернизацией системы обязательного социального страхования. Решением РТК была создана специальная рабочая группа при Минэкономразвития России из представителей сторон социального партнерства. На своем заседании в июле 2002 г. РТК зафиксировала позицию профсоюзной стороны, считающей неприемлемой динамику ухудшения страхового обеспечения работающих. Вышеуказанная рабочая группа, рассмотрев предложения по развитию систем обязательного медицинского страхования и социального страхования, за основу взяла наработки профсоюзной стороны. Одним из резуль-

татов деятельности рабочей группы стало признание нецелесообразности объединения систем обязательно-го медицинского и социального страхования в единую систему обязательного медико-социального страхования.

Исходя из неблагоприятно складывающейся ситуации, по решению Исполкома ФНПР профсоюзы провели 17 октября 2002 г. общероссийскую акцию «За достойную заработную плату и социальные гарантии», в ходе которой перед органами власти были выдвинуты такие требования, как: восстановление системы обязательного социального страхования наемного работника на базе страховых взносов; отмена единого социального налога; обеспечение финансирования санаторно-курортного лечения и оздоровления работников, членов их семей, ветеранов войны, детского оздоровления, поддержки детско-юношеских спортивных школ на уровне не ниже 2000 г. Для этого необходимо установить тариф отчислений в Фонд социального страхования РФ до размера не менее 5,1% либо покрывать выпадающие доходы Фонда за счет средств федерального бюджета. Однако, несмотря на эти требования, многочисленные заявления и обращения ФНПР, ее членских организаций, законодательных собраний ряда регионов, экспертов в адрес федеральных органов власти, Правительство РФ во многом фактически их проигнорировало, так и не приняв мер по восстановлению страховых принципов социальной защиты трудящихся и повышению уровня их социального обеспечения.

Все это вновь подтвердило вывод IV съезда ФНПР о том, что проводимая государством социальная политика не имеет системного характера, не способствует реализации конституционных прав граждан на социальную защиту и обеспечение достойного уровня жизни, не соответствует ряду международных норм и конституционному статусу России как социального государства<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> «Об отношении к социальным реформам» – Резолюция IV съезда ФНПР.

Реализуя решения IV съезда ФНПР, профсоюзные организации страны считают борьбу с бедностью важнейшей задачей общества, для решения которой они:

1) предлагают разделить системы социальной защиты населения по видам, категориям и источникам финансирования, существенно увеличив размер социальных пособий;

2) требуют восстановления системы обязательного социального страхования работника и добиваются ее укрепления на базе разработки законов по конкретным видам социального страхования;

3) настаивают на усилении социальной направленности жилищно-коммунальной реформы и ее поэтапной реализации в соответствии с уровнем платежеспособности населения и выступают за создание условий обеспечения доступности жилья для всех категорий граждан;

4) выступают за проведение социально справедливой пенсионной реформы, установление единого порядка назначения пенсий на равных условиях для всех категорий пенсионеров без исключения, доведение минимальной пенсии до уровня не ниже прожиточного минимума.

ФНПР своим письмом от 31.03.2003 г. № 103-114/22 рекомендовало всем территориальным и общероссийским объединениям профсоюзов оказать содействие территориальным органам Пенсионного фонда России в создании на предприятиях консультационных пунктов для граждан по вопросам пенсионного обеспечения и принять участие в их работе. Необходимо организовать с участием специалистов пенсионных служб обучение профсоюзного актива и разъяснительную работу с застрахованными лицами по вопросам нового пенсионного законодательства, в том числе и через профсоюзные средства массовой информации.

С целью организации негосударственного пенсионного обеспечения членов профсоюзных организаций в декабре 1994 г. был создан негосударственный пенсионный фонд «Объединенный профсоюзный» (среди уч-

редителей Фонда – Московская федерация профсоюзов (МФП), Федерация независимых профсоюзов России (ФНПР), Московское областное объединение организаций профсоюзов (МОООП) и др. организации;

5) ведут работу по подготовке и организации летней оздоровительной кампании детей и подростков. Организованному проведению летней оздоровительной кампании детей способствует: активная работа профсоюзных организаций по подготовке детского оздоровления; проведение семинаров по обучению кадров; работа профкомов по активизации деятельности хозяйственных руководителей предприятий (организаций) с целью приведения в надлежащее состояние имеющихся на их балансе стационарных оздоровительных лагерей; использование для оздоровления детей профсоюзных детских оздоровительных лагерей, санаториев-профилакториев, здравниц; решение вопросов по выделению средств на оздоровление детей из местных бюджетов; успешный поиск необходимых решений с региональными отделениями ФСС РФ, органами здравоохранения, обслуживающими организациями, региональными координационными комиссиями и органами власти;

6) настаивают на ратификации Россией конвенций и рекомендаций Международной организации труда в области социального обеспечения и всеми доступными средствами добиваются распространения на граждан РФ международных норм социального обеспечения, установленным Европейской социальной хартией и Европейским кодексом социального обеспечения;

7) настаивают на сохранении конституционных гарантий прав граждан на получение качественного образования, медицинского обслуживания в объемах, установленных действующим законодательством в соответствии с государственными социальными стандартами, обеспечиваемыми на основе нормативного финансирования бюджетами всех уровней; на обеспечении доступа к культурным ценностям, занятиям физкультурой и спортом

независимо от места проживания и уровня доходов на основе повышения уровня бюджетного финансирования, осуществляемого на нормативной основе;

8) стремятся более эффективно использовать возможности Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Генерального соглашения, региональных, отраслевых (межотраслевых) тарифных и территориальных соглашений и коллективных договоров в социальной защите работников.



### ***Вопросы для размышления***

*1. Что такое социальный риск, какова его природа?*

*2. Какие, по-вашему, организационные и политические решения требуются для формирования эффективной национальной системы социальной защиты населения?*

*3. С какими трудностями вы встречаетесь в деятельности по социальной защите работников и как вы их преодолеваете?*



### ***Рекомендуемая литература***

*Социальная защита работников и профсоюзы / Под общ. ред. доц. Л.П. Гурьяновой. М.: АТиСО, 2000. Социальное партнерство: Словарь-справочник. М., 2002.*

*Социальное страхование и социальная защита: Докл. Генерального директора / Междунар. конференция труда. Женева: МБТ, 1993.*

*Социальное страхование – основная форма защиты работника // Библиотечка профсоюзного активиста. 2000. № 3.*

*Социальные льготы граждан. М., 2000.*



## 2.5. Эффективность профсоюзной работы и критерии ее оценки

**Ключевые слова:**  
**работа, деятельность,**  
**активность,**  
**показатели эффективности,**  
**направления профсоюзной работы.**

Рассматривая различные аспекты многогранной деятельности профсоюзов, связанные с их воздействием на процессы, происходящие в обществе, следует иметь в виду, что степень этого воздействия во многом зависит от того, как понимается *эффективность профсоюзной работы*, какие критерии и показатели выбраны для ее анализа.

Как и любой вид деятельности, профсоюзная работа характеризуется определенным набором основных трудовых функций. К их числу относят следующие:

а) функция *социального менеджмента*, которая включает в себя такие составляющие, как целеполагание, планирование, подготовка и принятие управленческих решений, организация и контроль исполнения;

б) *технологическая* функция, сущность которой состоит в непосредственной реализации намеченных решений, выполнении определенных действий и операций (анализ информации, подготовка документов, организация необходимых мероприятий и т.д.);

в) *представительская* функция, заключающаяся в выражении, отстаивании в различных структурах и инстанциях делегированных своей организацией полномочий;

г) *экспертная* функция, состоящая в осуществлении социальной экспертизы технических, организационных, экономических и других решений, затрагивающих интересы работников;

д) *консультативная* функция, предполагающая оказание информационной помощи заинтересованным органам и лицам по правовым, социально-экономическим, трудовым и другим вопросам;

е) *мобилизаторская* функция, заключающаяся в развитии активности масс, в канализировании их энергии на достижение поставленных целей, в организации и осуществлении массовых акций.

Как и любая другая, профсоюзная работа не является самоцелью. Она направлена на достижение искомого результата с использованием определенных технологий и соответствующего инструментария. Например, целенаправленное воздействие профсоюзов на тот или иной субъект общественных отношений с целью регулирования уровня социальной напряженности вовсе не означает, что подобное регулирование и есть конечная цель профсоюзов. Это всего лишь способ, помогающий данным организациям, представляющим интересы миллионов наемных работников, добиваться для них лучших условий существования.

Этим перечислением далеко не исчерпываются все мотивы, которые обуславливают необходимость получения объективной информации, характеризующей уровень эффективности профсоюзной работы. Однако и приведенных аргументов, думается, достаточно, чтобы сделать вывод о значимости проблемы.

Встает вопрос, какими параметрами измерять эффективность профсоюзной работы? Уровнем социальной напряженности в обществе? Тоннами выпущенной продукции? Условиями труда и размером его оплаты? Количеством проведенных акций и забастовок? Числом принятых в профсоюз работников?

Думается, все эти показатели, хотя и дают определенное представление о деятельности той или иной профсоюзной организации, все же не являются исчерпывающими при оценке ее эффективности. Безусловно, эта работа столь многогранна и сложна, что, пожалуй, вряд ли возможно определить какой-либо синтетический, универсальный показатель ее эффективности. Тем не менее, важнейшим критерием эффективности профсоюзной работы, наиболее полно отражающим ее сущность, все же можно считать *уровень социальной за-*

*щищенности работников.* Он представляет собой интегральную величину, исчисленную по результатам оценки эффективности различных направлений профсоюзной работы. Т.е. речь идет о системе критериев, позволяющих с достаточной полнотой судить об эффективности работы профсоюзных организаций различного уровня. Многие организации ведут поиск критериев и показателей эффективности своей работы. Главное здесь – не «изобретать свой велосипед», не надеяться на интуицию, а учитывать разработанные наукой подходы к анализу эффективности социальных систем, организаций, социальных процессов.

**Главное предназначение критериев оценки любой деятельности состоит в том, чтобы определить меру, позволяющую выявить уровень эффективности данной работы. Из теории управления следует, что показатели эффективности должны удовлетворять определенным требованиям, в частности:**

- вызывать в каждом работнике интерес к результатам своей деятельности;
- отвечать интересам корпорации (организации), к которой данные работники принадлежат, а также интересам отдельной личности;
- характеризовать определение реальной меры полезности достигнутых результатов, сопоставление достигнутого с затраченными усилиями;
- обладать объективной сравнимостью;
- однозначно соответствовать оцениваемому явлению;
- обладать количественными и качественными характеристиками по каждому используемому критерию и т.д.

Данные требования, в общем-то, универсальны и поэтому вполне применимы в практике профсоюзной работы. В особых комментариях они не нуждаются, тем не менее, хотелось бы остановиться на последнем из вышеперечисленных пунктов. Необходимо иметь в

виду, что в практической деятельности можно применять следующие показатели эффективности:

а) *количественные* (скажем, с использованием балльной системы оценки);

б) *качественные* (дифференцированные по принципу «удовлетворительно – неудовлетворительно»);

в) *количественно-качественные* (высокий, средний, низкий уровни).

Наиболее распространенными показателями эффективности работы профсоюзных организаций являются те, что заключены в пунктах «б» и «в». Как правило, они определяются на основе экспертных оценок. Причем, в случае «б» в качестве экспертов выступают участники профсоюзного собрания (конференции, съезда), которые в соответствии с уставными требованиями обязаны оценить работу своей профсоюзной организации за отчетный период. В случае «в» оценка эффективности профсоюзной работы также производится путем экспертного опроса, но уже в соответствии с репрезентативной выборкой, хотя в небольших организациях можно осуществить и общее анкетирование. Однако, в отличие от варианта «б» для этого требуются особые, не предусмотренные профсоюзным уставом мероприятия: подготовка опросного листа, подбор работников, осуществляющих анкетирование, а также специалистов, способных произвести анализ полученных результатов.

Методология оценки эффективности профсоюзной работы с помощью показателей, обеспечивающих достаточную степень объективности, должна удовлетворять ряду условий. Во-первых, необходимо выработать критерии оценки эффективности работы профсоюзных организаций (что именно оценивается) и довести их до сведения как руководителей организаций, так и рядовых членов профсоюза. Эти критерии должны быть, с одной стороны, достаточно простыми и универсальными, а с другой – дифференцированными в зависимости от условий, в которых приходится действовать той или иной профсоюзной организации (принадлежность к «благополуч-

ному» или «неблагополучному» сектору экономики: бюджетная, сырьевая сферы и т.п.). Во-вторых, необходимо создать унифицированную систему учета показателей работы профсоюзных организаций, своеобразный компьютерный банк данных, позволяющий в любой момент извлечь оттуда необходимые сведения и оценить эффективность профсоюзной деятельности.

Рассмотрим условия, способствующие объективному характеру оценки деятельности профсоюзных организаций. Исходя из уставных функций профсоюзов и их практической деятельности в последние 10-15 лет, можно выделить ряд основных направлений, по которым было бы правильно оценивать результативность профсоюзной работы. В их число могли бы войти следующие:

- колдоговорная работа;
- уровень профсоюзного членства;
- работа по подготовке и переподготовке профсоюзных кадров;
- развитие социальной активности членов профсоюзов, их участие в решении общих проблем;
- уровень социальной напряженности и ряд других направлений.

По каждому из этих направлений можно выделить определенное число количественных показателей, представляющих собой отношение, где числителем является тот или иной результат работы профсоюзной организации, а знаменателем – одна из статистических характеристик, присущих профсоюзной организации. На основании полученных данных с использованием простейших формул математического анализа можно определить средний уровень эффективности работы профсоюзной организации.

Так, количественные показатели эффективности в области колдоговорной работы, скажем, для территориального объединения организаций профсоюзов, могут быть получены как частное от деления числа заключенных коллективных договоров на общее число профсоюзных организаций, имеющих на данной территории. Рассмотрим это на условном примере.

Пусть дано, что на определенной территории заключено 250 коллективных договоров в то время, как всего на ней действует 500 первичных профсоюзных организаций. Стало быть, количественный показатель эффективности работы территориального объединения организаций профсоюзов ( $\Pi_{эф}$ ) на этом направлении составляет следующую величину:

$$\Pi_{эф} = 250 : 500 = 0,5.$$

Аналогичным образом определяются и другие количественные показатели эффективности профсоюзной работы. Например, результативность работы в области подготовки и переподготовки профкадров можно представить в виде отношения числа обученных профсоюзных работников к их общему количеству в профорганизации, эффективность работы по развитию социальной активности членов профсоюза – как частное от деления числа участников массовых акций на списочный состав членов профсоюза в данной организации и т.д. Сумма показателей эффективности по перечисленным выше (а также другим) направлениям, и даст нам интегральный показатель эффективности работы любой профсоюзной организации, обладающий достаточной степенью объективности при оценке уровня социальной защищенности трудящихся.

Безусловно, далеко не во всех профсоюзных организациях готовы к внедрению данной методики, мало того, наверняка многие вообще будут отрицать саму идею анализа эффективности профсоюзной работы, мотивируя известной оговоркой: «Мы работаем с людьми, и измерить это цифрами нельзя». Как раз напротив, именно потому, что профсоюзная деятельность – это работа с людьми, она нуждается в тщательном, но корректном анализе.

Предлагаемая методика представляет собой попытку, используя существующие наработки, направить в научное русло решение такой сложной задачи, какой

является определение уровня эффективности профсоюзной работы с помощью объективных показателей. При этом необходимо отметить, что уровень социальной защищенности трудящихся зависит не напрямую от активности, боевитости профсоюзной организации, он определяется многими другими, как объективными, так и субъективными факторами. В их числе – конкретные условия, в которых приходится работать предприятиям и организациям. Эти условия даже в пределах одной отрасли, одного региона могут существенно отличаться. На межотраслевом, межрегиональном уровнях разница еще более ощутима. Сегодня, например, ни для кого не секрет, что работники бюджетной сферы являются наименее социально защищенной категорией трудящихся в отличие, допустим, от тех, кто работает в сырьевом секторе экономики (нефтегазодобыча), в электроэнергетике, в экспортоориентированных отраслях промышленности. Безусловно, причины такого положения следует искать не только в недостаточной работе профсоюзных организаций. Определить их можно с помощью конкретных социологических исследований. Профсоюзные работники, как показывает практика, предпочитают не анализировать положение дел, а отговариваться тем, что у них изначально хуже объективные условия.

С помощью научно подготовленных социологических исследований можно достаточно объективно измерить такую величину, как степень «социальной ориентированности» работодателя, его понимания важности сотрудничества с профсоюзами на добровольной основе, без какого-либо давления со стороны последних и многое другое. Нет сомнения, что при прочих равных условиях степень социальной защищенности трудящихся, как правило, выше все-таки там, где профсоюзная работа поставлена лучше, ведется более эффективно. Профсоюзам необходимо искать способы и методы объективного анализа, корректной оценки.

### **Вопросы для размышления**

1. Как соотносится эффективность с целями той или иной работы, социальными функциями организации?
2. Чем отличается критерий от показателя?
3. Какие проблемы профсоюзной организации нуждаются в социологическом анализе?



### **Рекомендуемая литература**

*Пригожин А.И. Методы развития организации. М.: МУФЭР, 2003.*

*Экспертные оценки в социологическом исследовании. Киев: Наукова думка, 1990.*

*Ядов В.А. Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности. М.: Добросвет, 2001.*





---

## **ЧАСТЬ III ТЕХНОЛОГИИ РЕАЛИЗАЦИИ ЗАЩИТНОЙ ФУНКЦИИ ПРОФСОЮЗОВ**

### **3.1. Реализация защитной функции профсоюзов через систему социального партнерства**

**Ключевые слова:**  
**система социального партнерства,**  
**стороны, субъекты и органы**  
**социального партнерства,**  
**коллективный договор,**  
**соглашения,**  
**единая переговорная кампания.**

Социальное партнерство – система взаимоотношений между работниками (их представителями), работодателями (их представителями), органами государственной власти и местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования социально-трудовых отношений.

Социальное партнерство реализуется на федеральном, федерально-окружном, региональном, муниципальном и отраслевом уровнях, в организациях, в формах коллективных переговоров по разработке и заключению колдоговоров и соглашений; взаимных консультаций (переговоров) сторон, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства; участия работников, их представителей в управлении организацией; участия представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

**В систему социального партнерства включаются следующие элементы:**

- субъекты социального партнерства: стороны – работники и работодатели в лице их полномочных предста-

вителей (профсоюзных и иных) и другие участники: органы государственной власти и местного самоуправления и тому подобное;

- совокупность различных, постоянно и временно действующих, двух-трехсторонних органов, формируемых представителями работников, работодателей, органами государственной власти и местного самоуправления;
- совокупность различных документов (коллективных договоров, соглашений, решений и др.), принимаемых указанными органами.

В России сложилась система взаимодействия между работниками, работодателями и органами государственной власти и местного самоуправления в рамках системы социального партнерства (основные формы см. табл. 2).

Правовую базу социального партнерства составляют Трудовой кодекс РФ, законы РФ «О коллективных договорах и соглашениях», «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений», «Об объединениях работодателей», соответствующие региональные законы.

Социальное партнерство в современной России начало формироваться в конце 1991 г. сверху по существу путем простого заимствования зарубежных моделей при отсутствии достаточно разработанной концепции, учитывающей российскую специфику.

Заработав определенный авторитет, профсоюзы получили возможность реализовывать свои права не только с позиции жесткой конфронтации, но и на основе договоренностей с работодателями (как при поддержке государства, так и без нее). Высказываемое иногда в профсоюзных кругах мнение, что соглашение, договор с работодателем есть отступничество и предательство интересов членов профсоюза, ошибочно. Задача профсоюзов путем переговоров добиваться наиболее выгодных условий для работников, используя в том числе и жесткие методы борьбы, включая забастовку.

Таблица 2

Уровни	Субъекты	Органы	Документы
1	2	3	4
1. РФ	1. Общероссийские объединения профсоюзов; общероссийские объединения работодателей; Правительство РФ	Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (РТК)	Генеральное соглашение
	2. Соответствующие общероссийские профсоюзы и их объединения; общероссийские объединения работодателей; Министерство труда	Отраслевая (межотраслевая) двух-трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений	Отраслевые (межотраслевые) тарифные соглашения
	3. Соответствующие профсоюзы и их объединения; объединения работодателей; орган по труду	Соответствующая двух-трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений	Профессиональные (тарифные) соглашения
2. Федеральные округа	1. Представительство общероссийских объединений профсоюзов; представительство общероссийских объединений работодателей; представитель Президента РФ	Федерально-окружная двух-трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений	Федерально-окружные соглашения
3. Субъекты РФ	1. Соответствующие объединения профсоюзов; объединения работодателей; орган исполнительной власти субъекта РФ	Соответствующая двух-трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений	Региональные соглашения
	2. Соответствующие объединения профсоюзов; объединения работодателей; орган по труду РФ	Соответствующая двух-трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений	Отраслевое (межотраслевое) тарифное, профессионально-тарифное соглашение

1	2	3	4
	3. Соответствующие объединения профсоюзов; объединения работодателей; орган исполнительной власти субъекта РФ	Трудовой арбитражный суд	Решения трудового арбитражного суда
4. Муниципальные образования (города, района и др.)	1. Соответствующие органы профсоюзов; органы объединений работодателей; органы местного самоуправления	Соответствующая двух-трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений	Муниципальные, отраслевые (межотраслевые) тарифные или профессионально-тарифные соглашения
5. Трудовые организации (предприятия)	1. Профком и (или) собрание (конференция) работников; работодатель	Комиссия по коллективным переговорам	Коллективные договоры
	2. Профком и (или) собрание (конференция) работников; работодатель	Комиссия по трудовым спорам (КТС)	Решения КТС
	3. Профком и (или) собрание (конференция) работников; работодатель	Примирительная комиссия по регулированию коллективного трудового спора	Соглашения по разрешению коллективного трудового спора
	4. Профком и (или) собрание (конференция) работников; работодатель	Орган участия работников в управлении предприятием (наблюдательный, производственный совет, совет трудового коллектива и т.п.)	Решения указанного органа

Профсоюзы поставили задачу организации единого процесса переговоров с работодателями и органами власти по вопросам обеспечения работникам необходимых социально-трудовых гарантий (единая переговорная кам-

пания). Сегодня продолжительность коллективных переговоров определена тремя месяцами (ст. 40 ТК), что позволяет профсоюзам четче планировать сроки проведения переговоров. Представляется невозможным обеспечить абсолютно единые сроки проведения единой кампании, поэтому применительно к срокам, понятие «единая» скорее означает «непрерывная», поскольку завершение переговоров на одном уровне, как правило, дает начало им на другом. Переговорам различных уровней присущи свои особенности, обуславливающиеся характеристиками партнеров, с которыми необходимо взаимодействовать профсоюзам. При этом ход и результаты переговоров на каждом из уровней значимы не только для этого уровня, но и для всех других, определяют позиции в переговорах профсоюзов в целом.

Вместе с тем, возможно и необходимо максимально унифицировать сроки переговоров для каждого уровня с учетом специфических особенностей участников переговоров. При этом целесообразно постепенно внедрять подход не только к срокам начала переговоров внутри года, но и к началу и срокам действия соглашений различных уровней. С учетом положений законодательства и сложившейся практики наиболее целесообразным представляется двухгодичный цикл единой переговорной кампании. Вместе с тем, на базе заключенного на два года соглашения, ежегодно должны пересматриваться основные социально-трудовые стандарты. Если соглашением предусмотрен жесткий порядок индексации стандартов, целесообразность корректировки соглашения определяется в каждом конкретном случае. При корректировке соглашения процедура переговоров, сроки ее начала и окончания не отличаются от процесса заключения соглашения.

Целесообразен и возможен единый подход к срокам заключения коллективных договоров внутри года, поскольку цикл финансово-экономической деятельности предприятий в любом случае привязан к календарному году. Основное внимание должно быть уделено наличию в каждой организации колдоговора.

В основном стабильным будет перечень основных требований, (социальных и трудовых стандартов), которые должны присутствовать на всех уровнях переговоров, а так же специфический перечень, характерный для каждого уровня и обеспечивающий реализацию единой стратегии профсоюзов с учетом «разделения обязанностей» между федеральным, региональным, отраслевыми профорганами. В успешной реализации такого разделения при сохранении комплексного подхода – главная сила профсоюзов. Каждый уровень решает свою задачу, направленную на реализацию единой цели – максимальные социально-трудовые гарантии работникам на каждом предприятии.

Основной смысл и цель организации единой переговорной кампании -обеспечение взаимной поддержки ее участников. Одновременное массированное начало переговоров с широкой информацией об их ходе само по себе является важной составляющей такой поддержки. Кроме того, такая кампания должна сопровождаться специальными коллективными действиями и другими мероприятиями, направленными на повышение авторитета профсоюзов, обеспечивающими моральное давление на партнеров, политическое давление на власть. Исходя из этого, технология единой переговорной кампании состоит из трех частей: единые сроки, единые требования, единые действия.

В настоящее время институты социального партнерства в регионах в основном сформированы. Однако, как показывает опыт и научные исследования, участвующие в них стороны (и, прежде всего, работодатели) подчас имеют интересы, отличные от социального партнера. Так, например, на заседаниях региональных трехсторонних комиссий наряду с ее полномочными членами подчас присутствуют также руководители отделов и управлений администрации области, профсоюзные работники и руководители предприятий. Комиссии возглавляют, как правило, заместители губернатора. От их статуса в администрации зависит авторитет комис-

сии в регионе, а также ее возможность оказывать воздействие на принятие управленческих решений, касающихся положения дел на предприятиях (например, решение руководства предприятия выплатить зарплату до уплаты дивидендов держателям акций в ряде областей). Однако, несмотря на трудности, взаимодействие трех сторон привело к пониманию необходимости принять общие для всех «правила игры».

Основу системы социального партнерства в России составляет Генеральное соглашение. Оно включает в себя обязательства сторон в области экономической политики, оплаты труда, доходов и уровня жизни населения, развития рынка труда и обеспечения занятости населения, социального страхования и социальной защиты населения, защиты трудовых прав, охраны труда и экологической безопасности и другие. Коллективные переговоры по заключению Генсоглашения проводятся Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений (РТК). В последние годы Генеральные соглашения заключаются на три года (с протоколом разногласий). К сожалению, ряд положений Генсоглашений из года в год не выполняется, прежде всего, в связи с низким правовым статусом соглашения.

В отраслевых тарифных соглашениях определяются размеры отраслевого минимума оплаты труда, порядок индексации заработной платы и другие формы социальной защиты работников. Практика заключения соглашений выявила ряд проблем, например, проблемы представительства сторон (подчас работодателей представляют отраслевые министерства – органы государственного управления), проблемы заключения отраслевого тарифного соглашения при наличии в отрасли нескольких профсоюзов и так далее.

Сегодня практически во всех федеральных округах приняты двух или трехсторонние соглашения, основными задачами которых являются формирование единого экономического пространства, обеспечение социальных интересов жителей округа и трудовых прав работни-

ков, развитие социального партнерства и другие. Указанные соглашения позитивно влияют на социально-экономические процессы в регионах. Вместе с тем, как показывает опыт, они пока в основном декларативны и нуждаются в конкретизации.

Региональные соглашения носят, как правило, трехсторонний характер, они заключаются между правительствами субъектов РФ, территориальными объединениями организаций профсоюзов и работодателей. Порядок коллективных переговоров на этом уровне регулируется как федеральным законодательством, так и региональными законами о социальном партнерстве, принятыми в большинстве субъектов РФ. Именно в этих законах детально описан механизм социального партнерства: определены виды соглашений, правовой статус, принципы и порядок формирования региональной трехсторонней комиссии и тому подобное. Профсоюзную сторону в комиссии представляют обычно члены совета территориального объединения организаций профсоюзов, председатели отраслевых обкомов профсоюза (их заместители) или председатели профкомов наиболее крупных организаций. Решения комиссий принимаются по соглашению всех сторон. Проект соглашения обсуждается, как правило, на заседании Президиума территориального профобъединения, а предварительно – в профкомах всех или наиболее крупных профорганизаций. Соглашение утверждается на заседании комиссии, при наличии разногласий составляется протокол. Наличие последнего является основанием для коллективных трудовых споров, практика которых пока незначительна.

В городах (районах) заключаются муниципальные соглашения по социально-трудовым отношениям.

Практика выявила ряд проблем. Во многих коллективных договорах и соглашениях встречаются декларативные, не конкретные положения. Ответственность за неисполнение указанных документов расплывчата, профсоюзы крайне редко привлекают работодателя к ответственности в случае их нарушения. Договорная



ответственность устанавливается, как правило, на уровне субъектов РФ (в соответствии с региональными законами о социальном партнерстве), в организациях она практически не используется.

На многих малых предприятиях колдоговоры не заключены. На большинстве из них первичных профорганизаций нет. Однако есть и другие предприятия, где организации профсоюзов есть, но отсутствие необходимых инициативности, напористости профкомов и их руководителей приводит к тому, что переговорный процесс либо не начинается, либо «глохнет», едва начавшись. На таких предприятиях председатели профкомов – неосвобожденные профработники, в большой степени зависимые от работодателя. В подобных случаях, видимо, есть смысл подумать о реформировании организационных основ построения профсоюзов, избрании на предприятиях доверенных лиц профсоюзов с одновременным созданием отраслевых (межотраслевых) муниципальных выборных профсоюзных органов, как это сделали, например, в Челябинской областной организации «Электропрофсоюза».



### ***Вопросы для размышления***

- 1. Как вы считаете, эффективно ли отраслевое тарифное соглашение?*
- 2. Принято ли в вашем городе (районе) муниципальное соглашение? Если принято, как оно помогает вашему трудовому коллективу? Если не принято – по каким причинам? И вообще, необходимо ли оно?*



### ***Рекомендуемая литература***

*Борисов В.А. Социальное партнерство в России: специфика или подмена понятий? // Социологические исследования. 2001. № 5.*

*Вступая в новое тысячелетие. От третьего к четвертому съезду профсоюзов России (ФНПР). Ин-*

*формационный материал о деятельности ФНПР (декабрь 1996 г. – ноябрь 2001 г.). М.: АТиСО, 2001.*  
*Киселев В.Н., Смольков В.Г. Социальное партнерство в России: Специфика и основные проблемы становления в период рыночных реформ. – М.: Экономика, 2002.*

*Киселев В.Н., Смольков В.Г. Социальное партнерство на уровне федеральных округов. (Проблемы, практика становления) // Труд и социальные отношения. 2002. № 1, 2.*

*Назейкин А.Г. Совершенствование практики заключения тарифных соглашений. К IV съезду ФНПР // Труд и социальные отношения. Спецвыпуск научного журнала АТиСО. 2001.*

### **3.2. Правовые аспекты реализации защитной функции профсоюзов**

**Ключевые слова:**

**правовая работа профсоюзов,  
учет мнения профкома,  
механизм согласования с профкомом,  
профсоюзный контроль,  
профсоюзная юридическая консультация.**

В условиях перехода России к рыночным отношениям профсоюзы перестраивают свою работу, их главной функцией становится защитная, реализуемая в различных формах. Правовая работа профсоюзов осуществляется по следующим основным направлениям:

- содействие занятости работников;
- организация единой переговорной кампании, коллективные переговоры по разработке и заключению коллективных договоров и соглашений, контроль их выполнения;
- защита прав и интересов работников в органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров;
- участие в урегулировании коллективных трудовых споров, организация забастовок;

- охрана труда и окружающей природной среды;
- участие профсоюзов в социальном обеспечении работников;
- социальная защита профсоюзных работников;
- участие профсоюзов в приватизации государственного и муниципального имущества;
- профсоюзный контроль исполнения законодательства о труде;
- подготовка и повышение квалификации профсоюзных кадров;
- информационное обеспечение работы профсоюзов;
- юридическое консультирование членов профсоюза;
- взаимодействие профсоюзов с работодателями, их объединениями, органами государственной власти и местного самоуправления;
- взаимодействие профкомов с иными (не профсоюзными) представительными органами работников, органами управления организацией;
- участие профсоюзов в разработке социально-трудового законодательства;
- международно-правовая деятельность профсоюзов;
- участие профсоюзов в избирательных кампаниях и так далее.

Правовую работу профсоюзов осуществляют правовые и технические инспекции труда профсоюзов, юридические службы профсоюзов, их международных, общероссийских и территориальных объединений, юридические консультации профсоюзов, штатные юристы первичных профорганизаций, другие профсоюзные работники.

Трудовой кодекс (ТК) РФ содержит 38 статей, нормы которых относятся к профсоюзам: № 1, 2, 22, 29, 30, 31, 33, 35, 37, 71, 73, 82, 86, 99, 105, 113, 123, 135, 159, 171, 180, 212, 219, 228, 229, 230, 299, 301, 357, 370, 371, 372, 373, 374, 375, 376, 377 и 378. Анализ указанных и иных норм трудового законодательства позволяет заключить, что защитная функция профсоюзов реализуется в следующих правовых формах.

**1. Профсоюзный контроль исполнения трудового законодательства.** В настоящее время надзор и контроль исполнения законодательства РФ о труде осуществляют государственные органы и инспекции в соответствии с федеральными законами, а также профсоюзы, их правовые и технические инспекции труда – согласно положениям об этих инспекциях (подробнее см. параграф 3.3. книги).

**2. Учет мотивированного мнения профкома организации при принятии работодателем управленческих решений.** Порядок учета мнения профкома, предусмотренный ТК, – новый для России правовой механизм, который заменил действовавший многие годы порядок согласования с профкомом управленческих решений работодателя.

В случаях, предусмотренных ТК, работодатель принимает решения с учетом мнения профкома (ст. 371 ТК). Рассмотрим основные из них.

При угрозе массового увольнения работников работодатель в целях сохранения рабочих мест вправе на срок до 6 месяцев с учетом мнения профкома вводить и отменять режим неполного рабочего времени (ст. 73 ТК).

Если мотивация работодателя обоснована, профкому целесообразно поддержать решение работодателя. Например, организация задолжала работникам 40 млн. руб. (не мог расплатиться заказчик) и возникла реальная угроза сокращения до 20% общей численности работников. Введение на три месяца четырехдневной рабочей недели (без пятницы) позволило бы, не накапливая новых, погасить старые долги по зарплате (расплатился заказчик) и сохранить квалифицированных работников. Если же за решением работодателя прослеживается тенденция постепенного «выдавливания» работников (последовательный «сериал» периодов неполного рабочего времени с целью вынудить работников увольняться по собственному желанию), то профкому следует действовать решительно, использовать все законные средства для противодействия работодателю.

Для того, чтобы работодатель мог привлечь работника к сверхурочным работам в случаях, помимо перечисленных в ст. 99 ТК, а к работе в выходные и нерабочие праздничные дни – в ст. 113 ТК, кроме письменного согласия работника требуется учет мнения профкома. На практике нередко случается, что работодатель расширительно толкует указанные перечни, например, интерпретирует авральные работы как производственную необходимость. Поэтому профсоюзам рекомендуется предусматривать в коллективном договоре учет мнения профкома во всех подобных случаях.

На основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения профкома, работодатель может разделить рабочий день на части там, где это необходимо в связи с особым характером труда, например, повар в столовой работает с 5 до 8 часов, затем уходит домой и вновь (второй раз в день) выходит на работу с 15 до 18 часов (ст. 105 ТК). Поскольку разделение рабочего дня на части ухудшает положение работников по сравнению с работающими с неразделенным днем, рекомендуем профсоюзам добиваться включения в указанные акты компенсационных механизмов, например, режима сокращенного рабочего времени, бесплатного проезда на транспорте организации или оплаты проезда на работу и тому подобное.

График очередности ежегодных оплачиваемых отпусков утверждается работодателем с учетом мнения профкома (ст. 123 ТК). Как показывает опыт, все организации можно разделить на три основных вида: а) все работники уходят в отпуск одновременно, организация на это время закрывается, б) большинство работников отдыхают в летнее время, например, образовательных учреждений (школ, колледжей, вузов и др.), в) отпуска предоставляются в течение всего года, но без нарушения нормального хода работы предприятия, в таких организациях (а их большинство) проблема очередности отпусков обостряется в связи с конкуренцией работников по поводу летних отпусков. Во Франции, например, она разрешена путем деления отпуска на две части: первая – с мая по октябрь, вторая – с ноября по апрель.

По соглашению между работником и работодателем отпуск может быть разделен на части, одна из которых должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК). Поэтому можно рекомендовать профсоюзам добиваться включения в колдоговор (или Положение об отпусках) порядка предоставления отпусков с учетом французского опыта и (или) использовать методичку, практикуемую в ряде российских предприятий. В ее основе – справедливая процедура, учитывающая статистику предшествующих отпусков каждого работника – чем реже летние отпуска, тем выше приоритет при выборе очередности отпуска в текущем году.

Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливается работодателем с учетом мнения профсоюза (ст. 135 ТК). Обычно в колдоговорах определяются тарифные сетки по оплате труда, премиальные системы, вознаграждение по итогам работы за год, материальная помощь к отпуску и тому подобное, при этом очень важно установить в колдоговоре (особенно сегодня, пока не реализованы нормы ст. 133 ТК) минимальную оплату труда в размере, не ниже регионального прожиточного минимума. Такая практика имеет тенденцию к расширению.

Работникам гарантируется применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения профсоюза или устанавливаемых колдоговором (ст. 159 ТК). Подчеркнем, что введение новых норм труда производится не ранее, чем через два месяца после издания приказа руководителя организации об их введении. В последние годы значительные масштабы приняли субъективные подходы к оценке меры труда, его норм и оплаты, снизилось внимание первичных профорганизаций к вопросам нормирования труда, поэтому установление научно-обоснованных норм труда и фиксация их в колдоговорах (Положениях о нормировании) – важная задача профсоюза.

Работодатель обязан: предоставлять органам профсоюзного контроля информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий; обеспечить разработку и утверждение инструкций по охране труда работников с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК). Проблемы охраны труда в РФ при переходе к рыночной экономике обостряются, во многих организациях ликвидированы службы по охране труда, в этих условиях еще большая ответственность ложится на доверенных лиц профсоюза по охране труда (подробнее см.: параграф 3.3. книги).

Принятие локальных нормативных актов организации и увольнение работников – членов профсоюза по п. 2, 3б, 5 ст. 81 ТК производится с учетом мнения профкома в порядке, предусмотренном ст. 372, 373 ТК (подробнее см.: параграф 4.7. книги).

Рекомендуется закреплять в колдоговорах механизм согласования с профкомом управленческих решений работодателя и (или) расширять по сравнению с ТК перечень случаев, в которых работодатель обязан учитывать мнение профкома.

**3. Защита прав работников в ходе аттестации, результаты которой могут послужить основанием для их увольнения по п. 3б ст. 81 ТК.** Аттестация проводится комиссией, создаваемой по приказу руководителя организации, в которую обязательно включается представитель профкома (ст. 82 ТК), обычно его председатель, основная задача которого – противодействовать попыткам администрации «завалить» на аттестации работника, например, профсоюзного активиста, ставшего негодным работодателю в связи со своей профсоюзной деятельностью.

При подготовке к аттестации непосредственный руководитель готовит на аттестуемого характеристику, с которой работник знакомится под роспись. При этом работник вправе дополнить характеристику собственной точкой зрения, например, не согласиться с отрицательной оценкой своих деловых качеств. Рекомендуем

работнику в случае угрозы увольнения (которая обычно обозначается в отрицательной характеристике) поставить в известность председателя профкома, а тот, в свою очередь, обязан предпринять меры (в случае, если убедится в необъективности и (или) предвзятости руководителя) к изменению ситуации в пользу работника.

Если в ходе аттестации (которая должна проводиться в присутствии работника) комиссия склоняется к отрицательному для работника решению, работнику и его профсоюзному представителю рекомендуется предпринять активные действия: возражать, задавать вопросы, приводить аргументы в пользу работника и т.п. Но если комиссия все же примет рекомендацию о несоответствии занимаемой должности, работнику и его профсоюзному представителю необходимо предпринять усилия для предотвращения негативных последствий такого решения комиссии. После аттестации оформляется аттестационный лист работника, он подписывается председателем, секретарем и членами комиссии, работник знакомится с ним под роспись. Работник и его профсоюзный представитель при подписании аттестационного листа должны выразить свое мотивированное несогласие с решением комиссии в письменной форме и попасть на прием к руководителю с целью предотвращения его приказа об увольнении работника по п. 3б ст. 81 ТК в связи с недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации. Повлиять на решение руководителя в общем случае можно, поскольку он вправе, но не обязан уволить работника. Если увольнения избежать не удастся, то можно договориться об уходе по собственному желанию (если шансов остаться на работе мало) либо обратиться в суд с иском о восстановлении на работе.

#### **4. Защита персональных данных работников.**

Персональные данные работника – это информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника. Обработка персональных данных работника – получение, хранение



ние, комбинирование, передача или любое другое их использование (ст. 85 ТК). Работодатель не вправе получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в профсоюзах или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом (ст. 86 ТК). Профком должен контролировать эту обязанность работодателя путем, например, проверки в отделе кадров учетных карточек работника на предмет отсутствия в них данных о членстве в профсоюзе, отсутствия списков членов профсоюза и т.п. Практика выявила определенную проблему. В учетной карточке раздела «Сведения о профчленстве» не предусмотрено, однако администрация знает об этом из заявлений работников о перечислении профсоюзных взносов на счет профкома. Здесь есть над чем подумать профсоюзным работникам и активистам.

Работодатель обязан осуществлять передачу персональных данных работника в пределах одной организации в соответствии с локальным нормативным актом организации (ст. 88 ТК). Подчеркнем, что указанный акт работодатель должен принимать с учетом мнения профкома (ст. 372 ТК).

**5. Защита прав работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве (работе).** Работодатель (его представитель) обязан информировать профком о несчастных случаях на производстве, включать в комиссию по их расследованию представителя профкома, а результаты расследования рассмотреть с участием профкома и тому подобное (ст. 228 – 231 ТК, подробнее см. параграф 2.3. книги).

**6. Обжалование решений работодателя в государственной инспекции труда.** При обращении профкома в инспекцию по вопросу, находящемуся в компетенции органа по рассмотрению индивидуального или коллективного трудового спора (за исключением исков, принятых к рассмотрению судом, или вопросов, по которым имеется решение суда), государственный инспектор труда при выявлении нарушений трудового за-

конодательства имеет право выдать работодателю обязательное для исполнения предписание (ст. 372, 373 ТК, подробнее см. параграф 4.6. книги).

**7. Защита от увольнения по п. 2, 3б и 5 ст. 81 ТК профсоюзных работников, неосвобожденных от основной работы** (ст. 374 ТК, подробнее см. параграф 4.7. книги).

**8. Защита прав профработников, освобожденных от основной работы, после окончания срока их профсоюзных полномочий** (ст. 375, 376 ТК, подробнее см. параграф 6.3. книги).

**9. Создание работодателем условий, необходимых для нормальной работы профкома** (ст. 377 ТК, подробнее см. параграф 6.3. книги).

**10. Привлечение лиц, нарушающих права и гарантии профсоюзов, к юридической ответственности** (ст. 378 ТК, подробнее см. раздел 6.3. книги).

**11. Участие профсоюзов в социальном партнерстве** (раздел II ТК, подробнее см. параграфы 3.1, 4.1, 4.6. и другие книги).



### ***Вопросы для размышления***

*1. Необходимо ли в коллективном договоре определять процедуры согласования с профкомом управленческих решений работодателя, пойдет ли на это работодатель?*

*2. Есть ли у вас необходимость расширения в коллективном договоре по сравнению с ТК перечня случаев, в которых работодатель обязан учитывать мнение профкома? Какие это случаи? Пойдет ли на это работодатель, с чем согласится, а с чем – не согласится?*

*3. Как вы регулируете отпуска работников, готовы ли вы использовать французский опыт разделения отпусков и (или) справедливую процедуру, учитывающую статистику предшествующих отпусков?*

### **Рекомендуемая литература**

*Бородин И.И. Трудовой кодекс РФ о правовых формах реализации защитной функции профсоюзов //Труд и социальные отношения. 2002. № 4.*

*Жуков А.Л. Построение системы стимулирования труда. К IV съезду ФНПР // Труд и социальные отношения. Спецвыпуск научного журнала АТиСО. 2001.*

*Жуков А.Л. Заработная плата: проблемы и пути решения // Труд и социальные отношения. 2002. № 2.*

*Коршунова Г. Участие работников в управлении организациями // Человек и труд. 2002. № 2-7.*

*Рыбакова Е.Л., Никитина И.В. Учет мнения выборного профсоюзного органа и гарантии профсоюзным работникам // Трудовое право. 2003. № 1.*

### **3.3. Профсоюзный контроль исполнения трудового законодательства**

**Ключевые слова:**

**трудовое законодательство,  
органы и формы надзора  
и контроля исполнения трудового  
законодательства,  
формы профсоюзного контроля  
исполнения трудового законодательства,  
ответственность работодателей  
за нарушения трудового законодательства.**

В настоящее время надзор и контроль соблюдения законодательства о труде осуществляют государственные органы и инспекции, а также профсоюзы, их технические и правовые инспекции. Ежегодно профсоюзные инспекции труда выявляют большое число нарушений трудового законодательства: задержки в выплате заработной платы, отказ в оформлении трудового договора, занижение в трудовом договоре размеров заработной платы, неза-

конное привлечение к сверхурочным работам, к работе в выходные дни, сокращение законодательно установленной продолжительности ежегодного отпуска, отказ в предоставлении очередного или учебного отпуска, дискриминация по признаку членства в профсоюзе и многие, многие другие. Эти нарушения ведут к росту социальной напряженности, числу трудовых споров.

До принятия нового ТК у профсоюзов и их инспекций были большие права. Так, например, по требованию профоргана (не ниже районного) администрация была обязана уволить руководящего работника или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает законодательство о труде (ст. 37 КЗоТ). Другой пример – ввод в эксплуатацию новых и реконструированных объектов производства не допускался без разрешения технической инспекции профсоюзов и профкома организации, вводящей объект в эксплуатацию. Профсоюзный инспектор был вправе остановить производство в случае угрозы жизни или здоровью работников. Сегодня у профсоюзов – другие права (см. ст. 12 Закона РФ о профсоюзах и ст. 370 ТК).

Профсоюзный контроль исполнения трудового законодательства может быть предварительным, текущим (периодическим) и последующим.

Цель предварительного контроля – предупреждение нарушений законодательства о труде. Такой контроль осуществляется, главным образом, тогда, когда условия труда устанавливаются работодателем с учетом мнения профкома (подробнее см. параграф 4.7. книги). Текущий (периодический) контроль производится путем заслушивания докладов работодателей и их представителей на заседаниях выборного профсоюзного органа. Последующий контроль выполняется профкомом при разрешении трудовых споров (индивидуальных и коллективных) с целью восстановления нарушенных трудовых прав работников.

Для осуществления профсоюзного контроля российские профсоюзы и их объединения, межрегиональные и территориальные объединения организаций профсо-

юзов создают правовые и технические инспекции труда. Профсоюзные инспекторы труда в установленном порядке вправе беспрепятственно посещать организации (независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности), в которых работают члены профсоюза, для проведения проверок выполнения законодательства о труде, о профсоюзах, колдоговорах и соглашениях. **Основными формами контроля, применяемыми профсоюзными инспекторами труда и доверенными лицами профсоюзов по охране труда, являются:**

- проведение независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников организации;
- участие в расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний на работе;
- получение от администрации информации о состоянии условий и охраны труда, а также о несчастных случаях и профессиональных заболеваниях на работе;
- защита прав и интересов членов профсоюза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на работе;
- предъявление работодателям требований о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- направление работодателям представления об устранении выявленных нарушений, обязательного для рассмотрения;
- проверка состояния условий и охраны труда, выполнения коллективных договоров и соглашений;
- участие в качестве независимых экспертов в работе комиссий по приему в эксплуатацию объектов и средств производства;
- участие в рассмотрении трудовых споров;
- участие в разработке законодательства о труде;
- обращение в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства о труде, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

Лица, виновные в нарушении трудового законодательства, привлекаются к дисциплинарной, гражданско-правовой, административной (ст. 5.27 КоАП РФ) и уголовной (ст. 143 УК РФ) ответственности в порядке, установленном федеральными законами (ст. 419 ТК).

Рассмотрим практику работы правового инспектора труда профсоюза. Во многих обкомах профсоюзов такой инспектор – единственный штатный юрист, работающий, как правило, по совместительству еще и в должности технического инспектора по охране труда. В 90-е гг. в связи с резким падением численности работников и недостатком средств (вызванным падением объемов собранных и, соответственно, отчисляемых в обком профсоюзных взносов) в ряде обкомов были ликвидированы должности правовых (и технических) инспекторов труда, работники остались практически без квалифицированной правовой защиты. Профсоюзам целесообразно объединять усилия и создавать свои межотраслевые инспекции труда, например, в структуре территориальных объединений. В условиях глобализации экономики и тенденции укрупнения профсоюзов – это реальный путь повышения эффективности правовой работы и, в конечном счете, – их защитной функции.

Профсоюзный инспектор труда проверяет исполнение трудового законодательства на подведомственных предприятиях по плану, утвержденному обкомом профсоюза. Обычно проверка занимает до пяти рабочих дней и выполняется в следующем порядке.

Обком профсоюза направляет письменное уведомление руководителю организации о предстоящей проверке с указанием (при необходимости) перечня документов, которые требуются для проверки. Руководитель проверяемой организации обеспечивает инспектору допуск на предприятие (пропуск) и предоставляет необходимые документы. Если руководитель препятствует доступу инспектора или уклоняется от предоставления документов, он может быть привлечен к административной ответственности за нарушение законодательства о труде.

Инспектор изучает документы (приказы руководителя организации, графики сменности и т.п.), при необходимости посещает подразделения, где работают члены профсоюза, и готовит справку о результатах проверки. При выявлении нарушений трудового законодательства инспектор готовит письменное предписание об устранении нарушений и направляет его за своей подписью руководителю организации. Последний обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении нарушений сообщить профсоюзному инспектору о результатах рассмотрения требования и принятых мерах. Если руководитель уклоняется от ответа инспектору и (или) устранения нарушений, он может быть привлечен к административной ответственности за нарушение законодательства о труде путем обращения профсоюзного инспектора в государственную инспекцию труда (у профсоюзного инспектора права привлекать к ответственности работодателя сегодня нет – раньше было).

Обком профсоюза (краевой, республиканский комитет) на своих заседаниях регулярно обобщает практику работы профсоюзных инспекторов труда, готовит соответствующее постановление. Как показывает опыт, основными нарушениями трудового законодательства являются:

- нарушение сроков выплаты зарплаты (один раз в месяц, по закону – два);
- нарушение порядка доведения до сведения работников графиков сменности (позже, чем за месяц до их введения);
- незаконное привлечение к сверхурочным работам (без оформления приказа и согласования его с работником);
- превышение лимита сверхурочных работ (четыре часов в течение двух дней подряд или 120 часов в год);
- незаконное перераспределение сверхурочных часов с тем, чтобы избежать оплаты их в установленном законом размере (например, четыре часа сверхурочных, отработанных за один рабочий день, расписывают на два дня (по два часа) и тогда все четыре часа оплачиваются в полуторном размере, тем самым работода-

тель экономит на оплате двух часов, которые по закону обязан оплатить в двойном размере);

- нарушение работодателем договоренности с работником о двойной оплате работы в выходные дни (замена двойной оплаты отгулом) и другие.

Профсоюзные инспекции труда, обобщая опыт своей работы, выявляют несовершенство, пробелы в действующем законодательстве, участвуют в законотворческом процессе. Сегодня у российских профсоюзов нет права законодательной инициативы, поэтому они вынуждены действовать через своих представителей в Госдуме.

Что касается аналогичной работы в субъектах РФ, то она строится по-разному. В ряде регионов, например, Татарстане, Башкортостане и других, профсоюзам удалось сохранить право законодательной инициативы, и они при необходимости представляют в соответствующие законодательные собрания, подготовленные ими законопроекты. Там, где такого права нет, профсоюзы действуют через своих представителей в органах законодательной власти.



### ***Вопросы для размышления***

- 1. Какие формы контроля за исполнением трудового законодательства наиболее эффективны в вашей профорганизации?*
- 2. Вы установили, что условия труда угрожают жизни и здоровью работников и предъявили работодателю требование о приостановке работ, а работодатель проигнорировал ваше требование. Что вы будете делать?*
- 3. Вы направили работодателю представление об устранении выявленных нарушений трудового законодательства. Что он обязан сделать?*
- 4. Как вы можете получить от администрации информацию о состоянии охраны труда? Какими правами вы обладаете для получения этой информации?*
- 5. Каков порядок участия профсоюзного инспектора в разработке законодательства о труде?*



### **Рекомендуемая литература**

*Материалы IV съезда ФНПР. 28-30 ноября 2001 г. М.: АТиСО, 2002.*

*Бородин И.И. Трудовой кодекс РФ о правовых формах реализации защитной функции профсоюзов //Труд и социальные отношения. 2002. № 4.*

*Росинский Б.В. Административная ответственность в сфере трудовых отношений // Трудовое право. 2003. № 2.*

*Шмаков М.В. Профсоюзное движение России. Состояние. Проблемы. Перспективы // Труд и социальные отношения. 2003. № 1.*

*Шугаев А.А. Общественный контроль профсоюзов за соблюдением законодательства о труде. М.: РИЦ ИСПИ РАН, 2003.*

### **3.4. Организация массовых акций**

**Ключевые слова:**  
**митинги, блокады, пикеты,**  
**шествия, легитимные**  
**и нелегитимные акции,**  
**методы подготовки**  
**массовой акции.**

Демократические процессы, происходящие в нашем обществе, существенно расширили возможности трудящихся по отстаиванию своих законных прав и интересов. Если раньше недостаточно внимания уделялось использованию методов коллективной борьбы, то в современных условиях ситуация кардинальным образом изменилась. Профсоюзы России, их организации больший упор в своей работе делают на развитие системы социального партнерства. Однако там, где эта система начинает давать сбой, профсоюзы используют протестные действия. Трудящиеся, действуя в рамках правового поля, могут использовать достаточно разнообразные формы массового протеста (блокады, пикеты, «живая цепь» и другие).

Массовые акции в деятельности профсоюзов занимают особое место. Они являются традиционной формой их борьбы за интересы трудящихся. Вместе с тем проводимая ими работа по организации массовых действий, основанных на солидарной активности трудящихся, оставляет желать лучшего. Результаты ряда опросов ВЦИОМ, проведенных за последние десять лет, связанные с изучением динамики социальной напряженности, свидетельствуют о резком росте «протестной» активности во второй половине 1990-х гг. и развитии этой тенденции в начале нового века.

Исходя из сложившейся социально-экономической ситуации в коллективных действиях, все чаще стали проявляться элементы кампаний гражданского неповиновения (голодовки, захваты заложников, блокирование важных народнохозяйственных объектов, перекрытие транспортных магистралей), использования «крайних» форм массовых акций – забастовок. Именно в этот период был зафиксирован рост забастовочного движения. Показатель социальной напряженности за указанный период был очень большой – около половины россиян считали «вполне возможным» массовое выступление в своем городе, районе на экономической почве. Однако в последующие годы происходит снижение готовности населения участвовать в массовых выступлениях.

Сегодня в обществе существенно изменилась структура массовой поддержки крайних форм акций протеста (забастовки, голодовки, блокирование разных объектов, вооруженное сопротивление властям). В оценках населения все больше преобладает желание ограничиться «мирными» выступлениями (митингами, пикетами, демонстрациями). Проведенный Научным центром социальных технологий и профсоюзного движения АТиСО в 2003 г. общероссийский опрос показал, что в случае возникновения каких-либо социально-экономических проблем большая часть опрошенных россиян полагается на «свои собственные силы» и уж затем обращается к помощи других. Сравнительно большое число упоминаний

оказалось по позиции «буду искать дополнительный заработок» (57%). Со значительным разрывом идут позиции «буду искать справедливости в органах власти», «обращусь в профсоюз с целью отстаивания своих жизненных интересов» (19%). Примут участие в забастовке – 9% респондентов. Всего лишь 6% склонны участвовать в силовых конфликтах с властью и выражают готовность пойти на любые крайние меры.

В распоряжении российских профсоюзов имеется достаточно большой арсенал средств и методов коллективной борьбы. Практикой международного профсоюзного движения накоплен громадный опыт по использованию разнообразных форм массовых акций. К сожалению, профсоюзные лидеры, идя на массовые акции, до конца не представляют технологию их проведения, возможные результаты, целесообразность крайних мер, способы обеспечения защиты участников акции. Нередко профорганизации и их руководители идут на подмену форм коллективной борьбы мероприятиями внутризаводского характера, «сменно-встречными» десятиминутными собраниями профсоюзного актива.

Поэтому суть создавшейся ситуации состоит не в том, что профсоюзы не хотят использовать различные формы борьбы. Проблема шире и заключается скорее в неумении должным образом организовать действенную акцию, в незнании требований к ее проведению в конституционных рамках. Эффект от массовой акции достигается, когда профсоюзные активисты знают особенности проведения различных видов массовых акций, а также законодательную базу, регулиующую массовые акции.

Согласно Федеральному закону «Об общественных объединениях», принятому Государственной думой 14 мая 1995 г. (гл. 3. ст. 27), для осуществления уставных целей общественные объединения имеют право: проводить собрания, митинги, демонстрации, шествия и пикетирования.

Действующее законодательство РФ предоставляет профессиональным союзам право на организацию мир-

ных массовых акций как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников, что нормативно закреплено в следующих правовых актах:

- Конституции РФ ст. 31: «Граждане Российской Федерации имеют право собираться мирно, без оружия, проводить собрания, митинги и демонстрации, шествия и пикетирование»;
- ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» ст. 14: «Профсоюзы вправе участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров, имеют право на организацию и проведение в соответствии с федеральным законом забастовок, собраний, митингов, уличных шествий, демонстраций, пикетирования и других коллективных действий, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников»;
- ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» определяет, что если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, работники вправе использовать собрания, митинги, демонстрации, пикетирование...

Профсоюзные массовые акции могут быть определены, как коллективные попытки профсоюзов защитить общие интересы или добиться общих целей трудовых коллективов посредством совместных действий. Подобные формы нельзя назвать нормой социальной жизни. К ним прибегают люди, доведенные до отчаяния неспособностью или нежеланием властей и местной администрации, работодателя конструктивно реагировать на их социально-экономические требования.

Массовые акции, как правило, присутствуют там, где имеется конфликт относительно несправедливого присвоения социально-экономических ресурсов. Предметом борьбы все чаще выступают: достойный уровень оплаты труда, улучшение условий труда, ликвидация

безработицы, обеспечение достойного уровня жизни, социальные права и гарантии работников, увеличение влияния наемных рабочих на принимаемые администрацией решения, оказание политического давления на органы власти и местного самоуправления (см. подробнее параграф 5.1. книги).

Массовые акции по степени своей организации имеют различные формы, начиная от дезорганизованных акций (спонтанно формирующейся толпы), слабо организованных публичных мероприятий и заканчивая высоко организованными акциями, которые могут носить и деструктивный характер (планируемые и полностью контролируемые со стороны ее организаторов, насильственные акции со строжайшей дисциплиной, провоцирующие массы на столкновение с силами правопорядка). Используются как локальные способы борьбы (невыходы на работу, усиленное ее торможение, акты насилия и саботажа и т.д.), так и масштабные, далеко выходящие за эпицентр событий (митинг, начавшийся на одном предприятии, в последующем переросший в шествия по улицам города с призывами и лозунгами; забастовка начавшаяся на одной шахте и охватившая другие шахты и т.д.).

При проведении массовых акций важно, чтобы профсоюзы не ограничивались «выпуском пара» и использовали в комплексе наиболее действенные формы коллективной борьбы за права и интересы трудящихся с учетом своих реальных возможностей. Остановимся на этом более подробно.

При ограниченности в средствах и силах могут быть использованы блокады и пикеты. Минимальное количество пикетчиков – два-три человека. Пикетирование может проводиться без предварительного уведомления властей, если его участники не нарушают движения транспорта, не мешают проходу граждан и располагаются не ближе пяти метров от пикетируемого объекта. Кроме того, оно может проводиться с определенной регулярностью и быть продолжительным. Примером тому является опыт московской организа-

ции профсоюзов работников оборонной промышленности по регулярному пикетированию зданий государственных органов власти. Пикеты шахтеров из Независимого профсоюза горняков России у Белого Дома в Москве длились много недель.

Митинги, демонстрации, шествия, манифестации, безусловно, требуют больших материальных затрат и отличаются своими масштабами. Эти массовые акции также отличаются по формам – либо передвижение трудящихся по заранее выбранному маршруту с лозунгами и призывами (демонстрации, шествия), либо концентрированное выражение мнения большинства в рамках определенного места (митинги, манифестации). В каждом конкретном случае организаторы руководствуются планируемыми целями. Манифестация, например, как сочетание различных видов публичных мероприятий, проводится в рамках избирательной кампании, референдумов, всенародных обсуждений. Митинги представляют собой форму выражения массовой поддержки резолюций, требований и других обращений граждан. Демонстрация, как форма выражения общественного мнения, используется по любому вопросу общественной и государственной жизни.

Выступления трудящихся отличаются также по своему масштабу (массовые и локальные) и составу (рабочие, студенты, шахтеры, строители, пожарные, фермеры и т.д.). Некоторые из организованных акций насчитывают несколько участников, другие – сотни и даже десятки тысяч человек и охватывают многие регионы. Численность участников акции их состав являются объективным и неоспоримым показателем, позволяющим определить вправе ли ее организаторы выступать в качестве представителя интересов той или иной группы, выразить ее мнение, вести от ее имени переговоры с работодателями и властью.

Важно помнить о таком критерии как легитимность массовой акции. Публичные мероприятия, организуемые в рамках закона, являются легитимными акциями,

те же, которые его игнорируют, относятся к нелегитимным акциям (акты неповиновения, саботаж, захват заложников, перекрытие транспортных магистралей, блокады и т.д.). Профсоюзы выступают за легитимные акции, как установленные законом средства выражения воли трудящихся, которые не причиняют угрозу жизни, здоровью граждан, общественному строю, не идут в разрез с конституционными принципами демократического государства.

Порядок и процедура проведения массовых акций регулируются специальными федеральными и региональными нормативными актами.

Нормативными актами федерального уровня, регулирующими проведение уличных акций, являются: Указ Президента РФ «О порядке организации и проведения митингов, уличных шествий, демонстраций и пикетирований» от 25 мая 1992 г. № 524, а также Временное положение «О порядке уведомления органов исполнительной власти г. Москвы о проведении митингов, уличных шествий, демонстраций и пикетирования на улицах, площадях и в иных открытых общественных местах города Москвы», утвержденное Указом Президента РФ от 24 мая 1993 г. № 765.

В каждом субъекте Федерации действуют свои документы и постановления, регламентирующие некоторые особенности организации и проведения публичных мероприятий и обеспечения правопорядка.

Согласно действующему законодательству для проведения публичных мероприятий не требуется разрешение органов исполнительной власти, органов местного самоуправления или их должностных лиц. Однако существует определенный порядок их уведомления. Уведомление осуществляется в письменной форме, в нем указываются: цель и формы акции; маршрут движения участников или место проведения акции; ее продолжительность; планируемое количество участников; фамилии,

имена, отчества организаторов и уполномоченных лиц, их местожительство и контактные телефоны; дата подачи уведомления с росписями организаторов акции.

Уведомление подается в срок не позднее 10 дней до намеченной даты проведения акции. Органы власти решают принять или не принять уведомление. Они также вправе, по согласованию с организаторами изменить место, время, дату проведения публичного мероприятия. В случае согласия организаторов акции с одним из предложенных вариантов, им необходимо не позднее, чем за 3 дня до намеченной даты проведения акции, известить об этом главу исполнительной власти (местного самоуправления). О запрещении публичного мероприятия организаторы извещаются за 5 дней до даты его проведения.

Массовая акция может быть запрещена, если: ее целью является пропаганда действий, прямо запрещенных законом; проведение предполагается в запрещенных для организации публичных мероприятий местах; заявлено место проведения, на которое уже поступила заявка. В остальных случаях никто не вправе препятствовать ходу публичных выступлений, проводимых в соответствии с установленным российским законодательством порядком.

Нарушение установленного законодательством порядка проведения публичных мероприятий (включаются случаи перерасхода бюджетных средств, связанных с превышением реальной численности над заявленной) грозит их организаторам не только срывом планируемой акции, но и административной и уголовной ответственностью.

На период проведения массовой акции, в зависимости от ее масштабов для взаимодействия организаторов акции и соответствующего органа исполнительной власти, назначается ответственный (уполномоченный) либо создается оперативный штаб, в который входят представители органов исполнительной власти, внутренних дел, прокуратуры и других заинтересованных организаций. Ответственный представитель органов испол-



нительной власти следит за тем, как проходит акция, предупреждает ее организаторов и участников о нарушениях законодательства, а в случаях грубого нарушения общественного порядка, возникновения угрозы для жизни и здоровья граждан, принимает решение о ее прекращении.

Профсоюзному работнику важно добиться эффективности проводимой акции. Для этого, как считают социальные технологи, следует сосредоточить внимание на ее организационно-техническом, содержательном, пропагандистском обеспечении.

Организационно-техническое направление акции предполагает решение вопросов общего характера: выбор места ее проведения, обеспечение явки трудящихся, наличие технических средств, взаимодействие с различными органами власти и структурами на всех уровнях. Например, митинги могут проходить на улице, либо в помещении (на заводе). Выбор места обуславливается планируемым количеством участников акции, престижностью места проведения и обеспечения позиционирующего эффекта.

Нельзя надеяться на то, что люди обязательно придут, если прослушают или же посмотрят какой-либо агитационный материал. Важно создать сильный мотивационный стимул (не исключаются материальные формы стимулирования), основанный на первоочередных интересах и потребностях. Требуется постоянная и планомерная работа по подготовке массового сознания, которая сопровождается использованием различных методов агитационного воздействия и их последовательного чередования (см. параграфы 6.2, 8.4 книги).

Организационно-техническое направление включает в себя и такие частные вопросы, как «техническое» информирование людей, обеспечение, если потребуется, их оперативного сбора, перемещения и разъезда актива. При возникновении потребности профсоюзные лидеры также обязаны позаботиться о средствах связи, горячем питании, культурной программе и организованной доставке людей домой.

Особое место занимает монтаж и оформление трибуны, плакатов и транспарантов. Важно, чтобы при их изготовлении использовались разнообразные стили и творческие решения. Для этого привлекаются профессиональные оформители, агитаторы, PR-технологи.

Разработка лозунгов имеет немаловажное значение. Для того чтобы они были приняты большинством, лозунги должны быть простыми для восприятия и не содержать двусмысленных слов: социальному государству – социальная политика; молодым – работу, старикам – заботу; труженикам – достойную зарплату; минимальную зарплату – на уровень прожиточного минимума; молодежи – жилье и доступное образование; требуем отмены единого социального налога; вместо социального налога – социальное страхование; нет – росту тарифов без опережающего роста зарплаты; защитим санаторно-курортное лечение трудящихся.

Специалисты в области PR-технологий рекомендуют ограничивать продолжительность массового мероприятия. Так, например, продолжительность митингов лимитируется 40 минутами. При этом общее количество выступающих следует ограничивать десятью участниками митинга. Продолжительность выступлений не должна превышать 10 минут. При большем количестве выступающих и большей длительности митинг превратится в чтение лекций, либо докладов, которые предназначены для других аудиторий.

Любая массовая акция сопряжена с определенными трудностями, связанными с тем, что работники не могут в полном объеме выполнять свои трудовые функции. Так, в результате предпринятых в начале 2003 г. авиадиспетчерами акций протеста надолго было перекрыто воздушное сообщение с дальними регионами страны. От этого пострадали многие, в том числе и пассажиры. О поддержке акции широкими слоями населения здесь говорить не приходится. Организаторы действовали в данном случае в обход законодательства, ограничивающего проведение забастовок в организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности

населения (ст. 413 ТК РФ). Поэтому при организации акций нужно свести к минимуму возможные негативные последствия от ее проведения и четко действовать в соответствии с существующим законодательством.

И еще один важный момент связан с согласованностью действий всех, кто решил принять участие в акции. Следует помнить, что региональные инициативы должны совпадать с общероссийскими, местные с районными и окружными и т.д. В противном случае настоящих результатов от массовой акции не добиться.

Содержательное направление проведения массовой акции включает в себя учет, по крайней мере, двух основных моментов, которые определяют эффективность мероприятия. Первый связан с содержанием выступлений, в которых отражаются проблемы, заставляющие людей выйти на улицу, второй – контроль над ситуацией и соблюдением сценария.

За организаторами профсоюзных мероприятий закрепляется ряд важных функций по подготовке выступлений, самих выступающих и определении очередности выхода на трибуну. Именно от того, как будут решены данные вопросы, зависит достижение поставленных целей, а также контроль над ситуацией и оперативность в принятии мер по нейтрализации непредвиденных действий. Важно четко разделить три стадии: начало (подготовительную), середину и окончание массовой акции. Перед началом, когда внимание у людей только начинает проявляться, целесообразно распространить листовки, скандировать лозунги. Их цель – «разогреть» участников (сочувствующих людей). На начальной стадии собравшихся знакомят с программой действий, к ним обращаются с приветственными словами организаторы митинга. В середине акции наблюдается спад активности ряда психологических процессов человека. Внимание после определенного пикового состояния начинает притупляться. Поэтому важно использовать дополнительные приемы по его активизации. И, наконец, заключительная часть должна быть усилена выступ-

лениями хороших ораторов, зажигающих массы. Именно концовка, прежде всего, определяет общий настрой масс и дальнейшее участие их в акции.

Немаловажное значение отводится пропагандистскому направлению, формированию позиций СМИ и общественного мнения. Немаловажную роль играет здесь подготовка и рассылка пресс-релизов, в которых указываются цели и задачи, время начала мероприятия, особенности его проведения, планируемый список организаторов и приглашенных. Полезным будет, если транслируемая СМИ акция дополняется комментариями и выступлениями известных профсоюзных лидеров, видных политиков, общественных деятелей. Нередко их высказывания усиливают общий позитивный настрой.

После акции организуется рассылка информационных сообщений, в которых представлены точка зрения актива, выступления ораторов, принятые и одобренные во время акции резолюции, обращения.

Важно помнить, что массовые акции призваны не только обозначить проблему, но и подключить к ее решению общественность. Акция считается только тогда завершенной, когда она достигает поставленных задач по активизации населения, заставляет органы власти, работодателя сесть за стол переговоров, разрешать трудовые споры в рамках системы социального партнерства и, наконец, когда она формирует потенциал солидарности среди трудящихся. Например, в результате наиболее масштабной за всю историю профсоюзного движения Всероссийской акции протеста профсоюзов 7 октября 1998 г., в которой приняло участие по некоторым подсчетам до 14 млн. человек, федеральные и местные органы исполнительной власти были вынуждены подписать ряд двух и трехсторонних соглашений, разработать комплекс мер, направленных на создание системы погашения задолженности по заработной плате. Кроме того, можно вспомнить выступления работников жилищно-коммунальной сферы (2002 г.), забастовки авиадиспетчеров и шахтеров (2003 г.), пикеты, шествия, митинги, приостановку работы в производ-

ственной сфере (2003 г.). Эти акции примечательны тем, что они не ограничивались локальными выступлениями, а в полном объеме использовали свой потенциал солидарности, к ним были подключены трудящиеся из других регионов и областей. Они достаточно широко освещались в масс-медиа.

Таким образом, профсоюзы в своей деятельности могут использовать разнообразные формы борьбы за права трудящихся. Однако выбор их обусловлен решаемыми задачами и ресурсными возможностями организаторов. Акция лишь тогда достигнет своей цели, когда ее участники будут хорошо организованной группой, с которой считались бы и власть, и работодатели. Будущее российского движения следует связывать не с эскалацией насилия, а с поиском общественного согласия.



### ***Вопросы для размышления***

- 1. Какие виды массовых акций наиболее эффективны в современных условиях?*
- 2. Какие новые элементы технологии проведения массовой акции вы могли бы еще использовать в своей работе?*
- 3. Почему не всегда достигается соответствие целей массовых акций их реальным результатам?*
- 4. Какими нормативно-правовыми документами необходимо руководствоваться, принимая решение о необходимости проведения массовой акции?*



### ***Рекомендуемая литература***

*Буцукин В.Н., Демидова С.Е. Профсоюзные акции: цели, формы, методы. – М.: УИЦ МФП, 1999.*  
*Деревянченко А.А., Крестьянинов А.Н., Сперанский В.И. Конфликты в социально-трудовой сфере реформируемой России. М., 2003.*

*Кацва А.М. Социально-трудовые конфликты в современной России. М. – СПб.: Летний сад, 2002.*  
*Коллективный договор в новых условиях / БПАиП. М.: Профиздат, 2002.*  
*Крестьянинов А.Н. Социальная напряженность: роль профсоюзов в ее регулировании. М.: Русская новь, 2003.*  
*Максимов А.А. Чистые и грязные технологии. М.: Дело, 2001.*  
*Трудовой кодекс РФ / БПАиП. М.: Профиздат, 2002.*  
*Шампань П. Делать мнение: новая политическая игра. М.: Socio-Logos, 2003.*

### **3.5. Забастовка как форма социально-трудового конфликта**

**Ключевые слова:**  
**социальная напряженность,**  
**трудовой конфликт,**  
**технология забастовки,**  
**тактика работодателя,**  
**компромисс.**

Забастовки, как форма отстаивания рабочими своих экономических интересов, получили распространение в современной России в 1980-е годы.

Первые забастовки шахтеров стали отражением глубоких социально-психологических проблем в рабочем классе. Рабочие осознали собственные интересы, необходимость самостоятельных действий, достижения общественных целей. Забастовки стали необходимым элементом подлинной демократии, как самоорганизующейся системы. Именно поэтому забастовки шахтеров к концу 1980-х годов стали восприниматься не как форма групповой защиты, а как один из способов экономической и политической борьбы. Постепенно забастовочное движение расширилось по горизонтали: бастовать стали даже воспитатели детских садов. В полном смысле слова забастовала вся страна и не без успеха. Перемены в экономической, политичес-

кой, социальной и других сферах общественной жизни в определенной мере обусловлены масштабностью забастовочного движения.

В мировой практике используются различные виды забастовок. Чаще всего приходится сталкиваться с обычным прекращением работы с целью вынудить предпринимателя пойти на уступки. Однако порой к забастовочной борьбе могут подключаться и работники, непосредственно не находящиеся в состоянии конфликта со своим работодателем – с целью поддержать, приободрить бастующих (забастовки солидарности). Для привлечения внимания работодателя к наиболее острым проблемам используются кратковременные предупредительные забастовки. На Западе часто прибегают к такой форме протеста, как работа в заниженном или, наоборот, в завышенном темпе, что приводит к сбою отлаженного производственного процесса. Весьма эффективным методом борьбы трудящихся за свои права и интересы является работа по правилам, т.е. в строгом соответствии с многочисленными инструкциями: если все их выполнять скрупулезно, можно сделать производственный процесс попросту невозможным.

В отличие от протестного движения на Западе, опыт стачечной борьбы российских профсоюзов значительно скромнее. По существу, весь он укладывается во временные рамки последних пятнадцати лет. Тем не менее, и забастовки, и другие коллективные действия, организуемые профсоюзами, стали едва ли не самым заметным явлением российской общественной жизни второй половины 1990-х гг. Достаточно вспомнить забастовки в различных отраслях промышленности и непроизводственной сферы, Всероссийские акции протеста, проведенные ФНПР 5 ноября 1996 г., 27 марта 1997 г., 9 апреля и 7 октября 1998 г., центральным требованием которых было погашение задолженности по заработной плате и социальным выплатам.

В ходе одной из таких акций, 5 ноября 1996 г., в 41 регионе Российской Федерации состоялись стачки различной продолжительности – от одночасовых до су-

точных и более. В 37 регионах трудящиеся встали в пикеты у зданий законодательных и исполнительных органов власти, в 59 республиканских, краевых и областных центрах страны прошли шествия и митинги.

В результате власти вынуждены были пойти на некоторые уступки профсоюзам. Так, в рамках Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений состоялись официальные переговоры, и начался частичный возврат долгов по зарплате. Однако скоро стало ясно, что правительство не в состоянии выполнить свои обещания и социальная напряженность в стране стала вновь нарастать.

В ходе последующих акций протеста профсоюзам удалось добиться дальнейшего сокращения долга по зарплате. Так, к концу мая 1997 г. из шеститриллионной бюджетной задолженности некоторым категориям работников удалось вернуть 4,1 трлн. рублей. И хотя выступления трудящихся не привели к полному решению всех выдвигаемых ими проблем, они все же способствовали частичному урегулированию наиболее острых вопросов, связанных, прежде всего с заработной платой, погашением долгов, улучшением финансирования бюджетных отраслей; побуждали правительственную сторону и работодателей садиться за стол переговоров с представителями работников, профсоюзами, снижая тем самым уровень социальной напряженности в обществе.

Одним из наиболее ярких примеров избранной тактики борьбы за повышение заработной платы являются действия российских авиадиспетчеров, предпринятые ими в конце 2002 – начале 2003 гг. Первоначально Федерация профсоюзов авиационных диспетчеров добивалась от Минтранса двойного повышения заработной платы, обосновывая свои требования соответствующими расчетами и ссылками на мировую практику. Одним из весомых аргументов профсоюзной стороны являлся тот факт, что еще не так давно доля фонда оплаты труда в эксплуатационных расходах на проводку



воздушных судов составляла 50%, но к началу 2002 г. уменьшилась почти вдвое. Доходы же Управления воздушным движением, в частности, от сопровождения иностранных самолетов, все эти годы неуклонно росли, тогда как зарплата диспетчеров оставалась прежней.

После переговоров с главой Минтруда требования профсоюзов были существенно снижены. Но это не нашло понимания у работодателя и тогда авиадиспетчеры решились на голодовку. Она началась 29 ноября 2002 г. в г. Сургуте. Вскоре к ней присоединились авиапредприятия Сибири, севера России, Якутии. К моменту приостановки голодовки, 7 декабря, когда работодатель (Федеральное унитарное предприятие «Госкорпорация по организации воздушного сообщения») заявил о своем желании начать переговоры по существу, в акции участвовали работники 22-х предприятий. Убедившись, что администрация Госкорпорации не собирается удовлетворять требования бастующих, а лишь затягивает время, профсоюзная сторона возобновила голодовку. Теперь в ней участвовали авиадиспетчеры уже 52-х предприятий. Спустя три дня, после того как начались существенные перебои с обеспечением полетов воздушных судов, работодатель вынужден был сесть за стол переговоров и подписать соглашение с профсоюзом об увеличении зарплаты авиадиспетчеров на 28,5%.

К сожалению, соглашение так и осталось в полном объеме невыполненным, и профсоюз авиадиспетчеров вынужден был начать подготовку к «работе по правилам», что, как отмечалось выше, является одной из эффективных форм забастовочной борьбы.

Между тем, как показывают замеры общественного мнения, год от года все меньше людей заявляют о своей готовности прибегнуть к радикальным действиям. В последние годы появились ощутимые подвижки в развитии отечественной экономики, формируется новый механизм взаимоотношений в трудовой сфере, развивается система социального партнерства. В этих условиях изменяется роль забастовок в отстаивании прав и интересов работников, к их организации и проведе-

нию нужно подходить с учетом имеющихся реалий. Как показывает анализ практики – далеко не все профсоюзные работники готовы к этому.

Опросы, проведенные Научным центром социальных технологий и профсоюзного движения, постоянно фиксируют высокий уровень готовности профсоюзных работников применять забастовку при решении спорных вопросов с работодателями. В зависимости от региона и специфики производства так думают от 70-и до 90-а % опрошенных председателей и заместителей председателя профкома. Мало того, довольно большое число респондентов – примерно каждый третий, а иногда и каждый второй – считают забастовку в сегодняшних условиях единственно эффективным способом отстаивания прав и интересов работников. Через несколько пунктов в анкете были контрольные вопросы, ответы на которые фиксировали знание технологий подготовки и проведения забастовок. В лучшем случае, только каждый десятый имел представление, да и то примерное, об условиях и факторах, определяющих эффективность забастовки, об основных этапах ее подготовки. Это напомнило ситуацию, когда в 1970-е годы в исследовании модной тогда проблемы становления активной жизненной позиции юношей и девушек, около 90% учащихся старших классов и средних специальных учебных заведений отвечали, что бросятся спасать тонущего человека, и только каждый десятый из них умел плавать.

Как всякий социальный процесс забастовка имеет определенный алгоритм развития. В подготовке и проведении ее есть свои правила и технологии, накопленные практикой и обобщенные исследователями. Без соблюдения принципов и правил подготовки забастовки невозможно добиться ее подлинной эффективности.

Забастовка – один из видов конфликта в социально-трудовой сфере, его крайняя форма. Это та часть конфликтов в трудовой сфере, которая возникает по инициативе низов и носит организованный характер, это ос-

тановка работы по инициативе рабочих или служащих на определенный срок (от одного часа до нескольких месяцев и более) с целью добиться требований политического или социально-экономического характера. Забастовка может охватывать часть трудового коллектива (бригаду, цех, отдел, несколько цехов), трудовой коллектив всего предприятия или нескольких предприятий. Существуют также забастовки солидарности, когда начинают бастовать коллективы предприятий в поддержку требований своих коллег, не выдвигая собственных. Забастовка, по мнению конфликтологов, – это почти всегда продуманное, рассчитанное действие, ориентированное на выражение недовольства работников деятельностью администрации и собственников.

Как и всякий конфликт, забастовка является следствием развития социальной напряженности. Под напряженностью в русском языке понимается беспокойная ситуация, готовая разразиться чем-то неприятным. Социальная напряженность – это психологическое состояние тех или иных социальных групп, восприятие людьми сложившейся ситуации. В основе напряженности лежит неудовлетворенность людей, их групповая неудовлетворенность. К примеру, напряженная ситуация в трудовом коллективе, обусловленная несправедливой системой оплаты труда, может вызвать недовольство работников системой руководства в целом, личностью руководителя, политикой администрации предприятия и другим. Напряженность в коллективе в этом случае развивается в виде обострения соответствующих социальных проблем. Развитие процесса одновременно идет и по другой линии – расширение круга втянутых в него лиц за счет вовлечения в конфликт – на той или другой его стороне – работников, чьи интересы не ущемлены, но которые связаны с конфликтующими межличностными отношениями и в силу этого оказываются готовы оказать моральную поддержку своим товарищам.

Зачастую социальная напряженность распространяется на внешние связи той или иной подсистемы общества. Например, коллектив внутренне достаточно

сплочен, но находится в худшем положении по сравнению с другими предприятиями отрасли, региона. Появляются противоречия во взаимоотношениях коллектива с органами управления различного уровня, на внутренние отношения такая напряженность распространяется не всегда.

В литературе называется девять причин забастовок: требования об увеличении заработной платы; другие спорные ситуации вокруг заработной платы; продолжительность рабочего дня; споры о границах ответственности работников; вопросы занятости и перемещений, включая сокращения; другие кадровые вопросы; другие вопросы организации труда, правила и дисциплина; статус профсоюза; акции в поддержку. Отмечают, что первые четыре причины дают 85% забастовок. Имеющаяся статистика подтверждает, по мнению А.К. Зайцева, преобладание вопросов заработной платы как ключевых для абсолютного большинства индустриальных конфликтов. Именно поэтому фактор заработной платы следует рассматривать как критический по сравнению со многими другими. По вопросам заработной платы конфликт вспыхивает, как правило, всегда. Имеются в виду случаи, когда группы считают себя ущемленными в этом отношении.

Следует различать забастовку и стачку. Стачка – это так называемая дикая забастовка. В конце 1980-х годов практически все забастовки в России носили «дикий характер», прошли, в сущности, без профсоюзов, которые, как правило, занимали нейтральную, отстраненную позицию. Рабочие вынуждены были самоорганизовываться и уже по ходу забастовки создавать органы самоуправления – рабочие комитеты, забастовочные комитеты – органы реально действующие, но нелегитимные. И только позже, в начале 90-х годов к профсоюзам пришло осознание необходимости возглавить забастовочную борьбу.

Отсутствие опыта забастовочных действий и ведения переговорного процесса приводило к тому, что бастующие выставляли правительству непомерное число

требований, до 30-40, выполнить которые в сроки было практически невозможно. Кроме того, экономические требования часто сопровождались неприемлемыми для власти политическими требованиями. Это приводило к необязательности выполнения достигнутых договоренностей. Не всегда претензии высказывались по адресу.

По мере накопления опыта, завышенные ожидания от забастовки как средства решения социально-экономических проблем стали уступать место более реалистичным подходам. На смену силовым методам начинает приходиться метод переговоров, торга, соглашения.

**Независимо от того, какой вид имеет забастовка после того, как она уже началась, возможны следующие варианты противостояния:**

- остановка производства (частичная или полная);
- переговоры;
- эскалация забастовки;
- достижение компромисса, «снятия» поставленных забастовкой вопросов и прекращение забастовки, возвращение рабочих на свои места.

**По мнению А.К. Зайцева, для того, чтобы действия бастующих были эффективными, необходимо:**

- поддержание единства группы забастовщиков, предотвращения возможного раскола и вывода из забастовки;
- организация давления на администрацию и предпринимателей;
- канализация агрессии в относительно безопасные формы активности, содержания агрессии;
- противодействие администрации и предпринимателям и т.д.

В целом сила профсоюза перед переговорами во многом зависит от того, насколько рабочие вовлечены в профсоюз в данном конкретном районе или на данном конкретном предприятии; от степени, в которой проф-

союз может нарушить ход деятельности предприятия и затронуть этим деловые интересы предпринимателя, когда начнется забастовка; от того, как долго профсоюз может поддерживать своих членов во время остановки работы; и, наконец, насколько успешно может профсоюз контролировать своих членов во время забастовки, чтобы они не «сломались» из-за давления на них и т.д.

**В свою очередь профсоюз рекомендует администрации найти ответы на следующие вопросы:**

- Все ли работники забастовали и как обеспечить безопасность труда тех, кто не включился в забастовку?
- Как поддерживать работу оборудования в условиях отсутствия рабочих или же при их частичном присутствии?
- Как организовать охрану предприятия против возможного саботажа?
- Как урегулировать экономические вопросы, вставшие в связи с забастовкой?
- Будут ли продолжены поставки сырья и отгрузка продукции, и если будут, то каким образом?
- Наконец, кто будет координировать со стороны администрации ее действия в этих необычных обстоятельствах?

Для того чтобы забастовка протекала «нормально» и представляла собой управляемый процесс, необходима, во-первых, ее институционализация, т.е. введение в строгие законодательные рамки, исключая стихийность и непредсказуемость развития и не допускающие перехода негативной энергии в русло агрессивных действий (канализация агрессии в безопасные формы активности).

Во-вторых, нужна легитимизация забастовки – наличие добровольного согласия и готовности людей соблюдать установленный порядок.

В-третьих, необходимо четкое структурирование конфликтующих групп, позволяющее ясно видеть субъект противостояния, его ресурсы, силу, место в формальной и неформальной иерархии. Это позволяет оптимизировать конфликт, сдерживает его эскалацию.

Организация забастовки будет эффективной тогда, когда у профсоюза будет накоплен солидный забастовочный фонд. Как показывает практика, его наличие само по себе отрезвляюще действует на работодателей, а отсутствие фонда создает обратный эффект.

Проблемы забастовки многогранны, им уделяется много внимания в научной литературе и периодической печати. Знакомясь с публикациями, советами и рекомендациями различных авторов, профсоюзным работникам необходимо научиться отделять научный анализ от эмоций.

Забастовка – это крайняя форма конфликта в сфере труда, и прибегать к ней нужно только в крайнем случае. Здесь целесообразно привести мнение, высказанное делегацией Профсоюза горняков и энергетиков ФРГ, выступающей на семинарах, организованных Росуглепрофом в Воркуте, Кемерове и других шахтерских регионах: «Ошибается тот, кто думает, что все проблемы можно решить только забастовкой. Если же вы думаете обратное, то вам не нужно иметь комитет профсоюза, а создать мощный отдел по проведению забастовок. Найти «забастовочного вождя» и достаточное количество участников».



### ***Вопросы для размышления***

- 1. Как связана социальная напряженность в обществе с проблемами конкретной трудовой организации?*
- 2. Чем определяется эффективность забастовки?*
- 3. Как начать забастовку и как выйти из нее?*
- 4. Как решить проблемы работников без забастовки?*

### **Рекомендуемая литература**

*Башмаков В.И. Трудовой конфликт и профсоюзы. Методические рекомендации. М.: АТиСО, 1999.*  
*Зайцев А.К. Социальный конфликт. М.: Academia, 2000.*

*Конфликты в современной России. Проблемы анализа и регулирования. М.: Эдиториал УРСС, 1999.*  
*Куда идут забастовки // Профсоюзы. 1999. № 9.*  
*Мастенбрук У. Управление конфликтными организациями и развитие организации. М.: Инфра-М, 1996.*

*Сперанский В.И. Конфликтология для каждого и на каждый день. М.: Русская новь, 2002.*  
*Забастовки. Зарубежный и отечественный опыт / Под общ. ред. Ю.Н. Миловидова и А.Н. Крестьянинова. М.: АТиСО, 1998.*

### **3.6. Действия профсоюзных организаций в условиях банкротства предприятия**

**Ключевые слова:**  
**несостоятельность (банкротство),**  
**представитель работников должника,**  
**арбитражный процесс,**  
**временный управляющий.**

В условиях того «нецивилизованного рынка», который, по мнению многих экспертов, построен в нашей стране усилиями либерально-радикальных реформаторов, бизнесмены получили возможность для быстрого и сравнительно легкого обогащения. Многочисленные просчеты российского законодательства тоже в незначительной степени служат созданию ситуации, когда «невидимая рука рынка» вторгается в чужой карман. Так случилось с законом о банкротстве, трижды изменявшимся за годы экономических реформ в России. Закон, при-

168



званный проводить своего рода естественный отбор более эффективных предприятий и собственников, стал инструментом передела собственности, орудием сведения счетов с политическими и экономическими конкурентами.

С точки зрения экономической теории, банкротство предприятия наступает в результате его неспособности выполнять свои обязательства в процессе нормальной хозяйственной деятельности. Законом о несостоятельности (банкротстве) работники, которым не выплачивается заработная плата, не рассматриваются в качестве кредиторов, имеющих право обращаться в арбитражный суд с заявлением о признании должника (предприятия), задерживающего заработную плату, банкротом. По формальным признакам, можно обанкротить до 40% российских предприятий. Однако, банкротят не те предприятия, которые «лежат» и встать не могут, а как раз те, которые пытаются подняться, у которых есть шансы выжить и есть какие-то активы, промышленный потенциал. Процедуре банкротства подвергаются нередко как раз жизнеспособные предприятия, испытывающие временные финансовые трудности. К примеру, предприятию своевременно не заплатили за госзаказ из федерального бюджета или грянул кризис, подобный дефолту августа 1998 г. Кредитор обращается в арбитражный суд с заявлением о признании должника банкротом, проводит «нужного» арбитражного управляющего, и вскоре он – новый собственник. Так, банкротство стало способом новой «прихватизации». При этом ни о финансовом оздоровлении или о выведении бизнеса на качественно иной уровень через процедуру банкротства, что в действительности и должно быть целью арбитражных управляющих, речи часто не идет. Коммерческий кредитор, как правило, заинтересован не в развитии бизнеса, а в выводе ликвидных активов зачужденного предприятия. Банкротство предприятий, поставленное на поток, стало доходным бизнесом.

Сделать механизм проведения процедуры банкротства и оздоровления предприятия прозрачным, рыночным, невосприимчивым к коррупции невозможно без участия в этих процедурах первичной профсоюзной организации. Тем более, что, как показывает практика, на многих «обанкроченных» предприятиях, особенно там, где имело место «заказное» банкротство, допускались нарушения трудового законодательства, такие, как невыплата или несвоевременная выдача заработной платы, массовые увольнения трудящихся (или попытки предпринять такие действия), стремление уйти от документального оформления случаев производственного травматизма и выплат, положенных в связи с этим компенсаций и т.д. Часто таким нарушениям сопутствует дискриминация деятельности первичной профсоюзной организации, проявляющаяся в различных формах. Это может быть и отказ администрации от сотрудничества с представителями профкома в социальной сфере, и препятствование проведению профсоюзных собраний, сбору членских взносов, и попытки создания альтернативных профсоюзных структур, действующих под контролем администрации, и непредоставление информации о финансово-хозяйственной деятельности предприятия под предлогом сохранения коммерческой тайны, и многое другое.

Таким образом, профсоюзным работникам сегодня важно знать сведения о том, как вести себя в условиях банкротства, каким должен быть алгоритм действий первичной профсоюзной организации в разных ситуациях экономической деятельности предприятия.

Рассмотрим действия первичной профсоюзной организации применительно к трем ситуациям:

1. Устойчивого положения предприятия на рынке.
2. Вхождения предприятия в процедуры несостоятельности (банкротства).
3. Пребывания в течение достаточно долгого времени в состоянии необъявленной несостоятельности.

В ситуации устойчивого положения предприятия на рынке, в условиях, когда между первичной профсоюзной организацией и работодателем (его полномочным представителем в лице единоличного или коллегиального органа) налажено цивилизованное взаимодействие в рамках системы социального партнерства, профсоюзному комитету важно своевременно принимать меры по недопущению банкротства путем сотрудничества с работодателем.

С этой целью могут быть значимы следующие действия профкома:

1. Проведение поиска и анализа информации о положении предприятия на рынке, сравнение информации от работодателя с информацией регионального и отраслевого уровня.

2. Доведение необходимых сведений до всей профсоюзной организации и каждого трудящегося; организация совещаний с активом, собраний в трудовых коллективах подразделений предприятия, выпуск стенгазет и информационных листков, использование многотиражных газет и заводского радио, а также местных средств массовой информации.

3. Контроль хозяйственной деятельности работодателя, в частности его действий по возврату и взысканию долгов, правомерности использования денежных средств, поступающих в адрес предприятия и тому подобное.

4. Определение приоритетов в защите членов профсоюзной организации; проведение работы по воспитанию у них чувства ответственности за выполнение своих обязанностей и качество труда.

5. Изучение основ правового регулирования отношений в случае вхождения организации в процедуры несостоятельности (банкротства).

6. Максимум усилий для того, чтобы предприятие смогло получить дотации и кредиты: можно обратиться за помощью в центральный профсоюзный орган, в вышестоящую хозяйственную структуру, к местным и региональным властям.

7. Оказание помощи администрации предприятия в урегулировании взаимоотношений с кредиторами, не прибегая к судебным процедурам. Важно договориться хотя бы с частью кредиторов об отсрочке долговых платежей и их обращений в арбитражный суд.

8. Готовность к любым консультациям и/или переговорам с работодателем, в том числе к жестким методам взаимодействия с ним (его полномочным представителем в лице единоличного или коллегиального органа), включая забастовку.

В ситуации вхождения предприятия в процедуры несостоятельности (банкротства) профсоюзному комитету следовало бы предпринять все возможные действия, сводящие к минимуму ущерб от данных процедур для работников. Это следует иметь в виду и в тех случаях, когда результатом банкротства может стать улучшение положения работников предприятия. У лидера первичной профсоюзной организации должны быть надлежащие полномочия по представлению интересов работников предприятия-должника. Как показывает практика, наибольшего успеха профсоюзные организации добиваются там, где в коллективные договоры внесен пункт о том, что профком является единственным представителем интересов работников в коллективных трудовых спорах (КТС) и судебных органах.

В условиях начавшихся процедур банкротства предприятия профкому и его председателю крайне важно:

1. Определить характер взаимодействия с лицом, которое призвано вывести предприятие из кризиса. Необходимо учитывать, что в этот период не может идти речь о заключении коллективного договора или его дополнении в целях закрепления новых уровней социально-трудовых гарантий.

2. Подготовиться к участию в арбитражном процессе; участие представителей работников предприятия-должника в собрании кредиторов (без права голоса) дает возможность трудовому коллективу иметь представление о существующей ситуации на производстве, наста-

ивать на применении к предприятию той процедуры банкротства, которая в наибольшей степени отвечает интересам трудового коллектива.

3. В ходе участия в арбитражном процессе получить информацию о наличии и направлениях деятельности государственного органа по делам о банкротстве и финансовом оздоровлении, а также об отношении к данной процедуре соответствующего органа местного самоуправления.

4. Подготовиться к проведению необходимых консультаций и переговоров с лицом, осуществляющим процедуры несостоятельности; проанализировать возможность участия в переговорах соответствующего органа исполнительной власти, который мог бы выступить в качестве представителя государства, заинтересованного в бесконфликтном развитии событий; определить формы участия органов исполнительной власти в проведении процедур несостоятельности, а также возможность обжаловать с их помощью те или иные действия (бездействия) арбитражного управляющего.

5. В ходе переговоров с арбитражным управляющим (временным, административным, внешним, конкурсным) выступать не в качестве просителя, а в роли представителя стороны, предлагающей различные варианты решения проблемы защиты интересов работников предприятия. В качестве мер, способствующих установлению сотрудничества между представительным органом работников с арбитражным управляющим (временным, внешним, конкурсным), можно порекомендовать, например, предложение по созданию нужного психологического климата, способствующего выполнению трудовых обязанностей работников в полном объеме и с должным уровнем качества.

Продемонстрировать арбитражному управляющему готовность членов профсоюзной организации строить с ним взаимоотношения на основе принципов социального партнерства; подготовить проект соглашения о доверительном сотрудничестве в целях вывода предприятия из

кризиса, в котором содержатся определенные обязательства арбитражного управляющего в части социально-приемлемых способов вывода предприятия-должника из кризиса (под последними, например, могут быть меры, способствующие сохранению занятости работников и обеспечению выплат, составляющих вознаграждение работников за выполненные объемы работ/услуг).

Представитель работников может оспорить решение арбитражного управляющего о составе и размере требований по оплате труда и выплате выходных пособий лицам, работающим по трудовым договорам. Поскольку возникшие разногласия относятся не к выплате соответствующих сумм конкретным работникам, а к их учету в реестре требований кредиторов для проведения процедуры банкротства и осуществления иных полномочий, установленных федеральным законом, они рассматриваются арбитражным судом.

6. Определить характер и степень возможного снижения уровня социальной защиты членов профсоюза в зависимости от степени кризиса и намечаемых мероприятий по его преодолению; определить приоритеты их защиты (например, между, с одной стороны, защитой заработной платы, а, с другой – с занятостью работников).

7. Следить за тем, чтобы меры по восстановлению платежеспособности не сопровождались чрезмерной интенсификацией труда, снижением жизненного уровня работников, необоснованным сокращением рабочих мест. Нельзя допустить, чтобы подверглись ревизии, предусмотренные коллективным договором обязательства работодателя по отношению к работникам. В случае если это все-таки произойдет, профсоюзный комитет по поручению общего собрания трудового коллектива должен незамедлительно обратиться в арбитражный суд с заявлением о действиях арбитражного управляющего, ведущих к ущемлению интересов работников предприятия.

8. В случае отсутствия соглашения с арбитражным управляющим (временным, внешним, конкурсным) о доверительном сотрудничестве на период проведения

процедур несостоятельности мобилизовать работников на легальные способы протеста, в число которых может входить забастовка как крайнее средство разрешения коллективного трудового спора.

Если планом внешнего управления предусмотрена продажа предприятия новому владельцу, то профкому следует иметь в виду, что все трудовые договоры, действующие на момент продажи, сохраняют силу, а все права и обязанности работодателя по отношению к работнику переходят к покупателю предприятия. Здесь надо добавить, что аналогичные подходы сохраняются и в тех случаях, когда смена собственника осуществляется иными способами. Однако следует учитывать, что при смене собственника действие коллективного договора сохраняется в течение трех месяцев, поэтому профсоюзному комитету следует принять энергичные усилия для подготовки нового колдоговора.

*В ситуации пребывания предприятия в течение достаточно долгого времени в состоянии необъявленной несостоятельности* первичная профсоюзная организация должна продолжать взаимодействовать с работодателем (его полномочным представителем), поскольку предприятие в установленном порядке не объявлено должником.

В этих условиях профсоюзному комитету и его лидеру крайне важно:

1. Определить факт наличия (отсутствия) оснований для возбуждения производства о банкротстве и перспективы пребывания в состоянии необъявленной несостоятельности предприятия.

2. Определить надлежащих лиц, которые должны принять необходимые меры по предупреждению банкротства предприятия и выяснить причины, по которым они их не предпринимают, а также целесообразность и возможность обжаловать его действия (бездействия) или заинтересовать его в бесконфликтном развитии событий.

3. Провести консультации с работодателем (его полномочным представителем) по поводу выяснения того, использована ли им (или собственником) возможность в рамках досудебной санации осуществить меры по предупреждению банкротства путем получения финансовой помощи в размере, достаточном для погашения денежных обязательств и обязательных платежей и восстановления платежеспособности.

4. Определить характер действий в защиту профсоюзных требований: при выборе «жесткой» позиции подготовьтесь к объявлению и проведению митингов, пикетов, шествий, забастовки, а также привлечь к ситуации общественность; при более «мягкой» форме отстаивания позиций ограничиться консультациями и переговорами.

5. Проанализировать действия профсоюза на уровне отрасли, региона, возможность эффективного решения проблем защиты работников на уровне отраслевого (тарифного) или регионального соглашения.

6. Эффективно реагировать на изменения внешней и внутренней среды предприятия; стремиться к продуктивному взаимодействию с лицами, от которых зависит характер и степень защиты прав и интересов работников предприятия.

Приведенные рекомендации, направленные на эффективную деятельность первичной профсоюзной организации в защиту законных прав и интересов работников в условиях банкротства предприятия, основаны на имеющемся опыте, анализе нормативных актов и другой информации. Конечно, данный алгоритм не является «истиной в последней инстанции». Рекомендации могут быть скорректированы как под «давлением» обстоятельств внешней среды, изменения существующего законодательства, так и благодаря опыту тех профсоюзных работников, которым они адресованы.

Если же попытаться кратко охарактеризовать позицию профсоюзного комитета предприятия при его банкротстве, то можно сказать так: профком должен быть



ответственным представительным органом работников, в том числе в глазах работодателя (собственника), арбитражного управляющего.

**Ответственный профсоюзный комитет – это орган, который:**

- в своей деятельности руководствуется выработкой способов решения уставных задач путем, прежде всего сотрудничества, а не конфронтации с работодателем (собственником);
- помимо уставных задач защиты прав и интересов работников выявляет и анализирует их ожидания, ставит их вопрос в повестку дня консультаций и переговоров с работодателем на основе сделанного обоснования;
- выступает в качестве цивилизованного партнера, трезво оценивающего стратегию предприятия, приоритеты работодателя в условиях рыночных преобразований, а также в определенный период деятельности предприятия;
- занимается созданием и укреплением своей материальной базы, которая помимо прочего потенциально может быть использована для обеспечения членов профсоюза средствами к существованию в период забастовки;
- взвешено относится к объявлению забастовки, формам ее проведения и при этом не стремится уничтожить предприятие, бизнес<sup>1</sup>.

До тех пор, пока государству не станет выгодно защищать права собственников и права работников, до тех пор, пока власть и крупный бизнес пребывают в состоянии «головокружения от успехов», рядовым участникам гражданского общества, в том числе профсоюзам, придется защищать свои права самостоятельно.

---

<sup>1</sup> Соловьев А.В. Банкротство предприятия: алгоритм ситуационного поведения профсоюзной организации // Профсоюзное обозрение. 2000. Декабрь. С.43-44.

### **Вопросы для размышления**

1. Как определить начало банкротства предприятия?
2. Готовы ли вы к сотрудничеству с арбитражным управляющим?
3. Какие имеются права у профсоюзной организации при возбуждении производства по делу о несостоятельности (банкротстве) предприятия?



### **Рекомендуемая литература**

*Банкротство должника и защита трудовых прав работников. М., 1998.*

*Деревянченко А.А., Крестьянинов А.Н., Сперанский В.И. Конфликты в социально-трудовой сфере реформируемой России. М.: АТиСО, 2003. Остановить произвол против рабочих // Профсоюзы и экономика. 2000. № 1.*

*О применении силы против работников в конфликтных ситуациях // Солидарность. 2000. № 26.*

*Рудык Э., Керемецкий Я., Букреев В. Сохранение и защита прав собственности работников в акционерных обществах: главные проблемы и пути их решения // Российский экономический журнал. 2001. № 3.*

*Соловьев А.В. Банкротство предприятия: алгоритм ситуационного поведения профсоюзной организации // Профсоюзное обозрение. 2000. Декабрь. Тактика действий профсоюзов на проблемных предприятиях. Методические рекомендации Федерации профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области. СПб., 1999.*

### **3.7. Деятельность профсоюзов в политической сфере**

**Ключевые слова:**  
**политика,**  
**политическая система,**  
**профессиональные союзы,**  
**органы**  
**государственной власти.**

В решении проблемы «политика и профсоюзы» существует определенное объективное противоречие. С одной стороны, профсоюзы, не являясь политической организацией, политическим элементом политической системы общества не могут и не должны ставить своей задачей завоевание политической власти. Увлечение собственно политическими средствами и методами борьбы, учитывая массовость профсоюзных организаций, чревато серьезными потрясениями в обществе, и, кроме того, может привести к расколу профсоюзных рядов по различным политическим признакам.

С другой стороны, профсоюзы в принципе не могут стоять вне политики, вне оценки тех или иных политических процессов в обществе, вне воздействия на органы государственной власти с целью изменения социальной политики и конкретных социально-экономических действий властей. Это противоречие вполне жизненно, оно обусловлено самой российской действительностью, и пути разрешения этого противоречия также следует искать в самой жизни, в реальных процессах взаимодействия профсоюзов с органами законодательной и исполнительной власти.

Очевидно, что решение этого противоречия находится в органическом единстве двух аспектов политической деятельности профсоюзов, – с одной стороны, не вторгаться непосредственно в политическую борьбу за власть, в собственно политические процессы, а с другой стороны, используя различные формы и методы общественного воздействия на органы государствен-

ной власти, связи с единомышленниками по решению тех или иных социальных и экономических проблем во властных структурах, достигать более эффективного представительства и защиты интересов работников – как главной задачи своей деятельности.

Важнейшим фактором эффективного выполнения защитной функции, а также подлинной независимости профсоюзов в сегодняшней России, является, в частности, их собственная политическая позиция, политическая оценка происходящих процессов. В основе этой позиции должно быть уяснение того, насколько данное явление, данное событие, данный процесс соответствуют объективным, правильно понимаемым интересам работников, как большинства членов российского общества, насколько действие государственной власти способствует социальной и политической консолидации общества, достижению социального мира в обществе на основе реализации наиболее значимых интересов важнейших социальных групп (классов) общества.

В документе МФП – «Экономическая демократия – платформа МФП» – отмечается, что «Курс, проводимый правительством, может быть выгоден или не выгоден наемным работникам, программы политических партий соответствовать или не соответствовать их интересам. От того, кто победит на выборах, будет зависеть политика в области труда и занятости, ситуация в макроэкономике, затрагивающая конкретные интересы членов профсоюзов<sup>1</sup>.

С объективной неизбежностью и необходимостью втягиваясь в процессы формирования представительных органов власти, процессы формирования и реализации социальной политики, профсоюзы с такой же неизбежностью попадают в это противоречие – как организация, не политическая по своей сути, но вынужденная участвовать в политических процессах.

---

<sup>1</sup> Экономическая демократия – платформа Московских профсоюзов. М., 1993. С. 6.

Чтобы не превратиться в политический флюгер, не стать разменной картой в чужой политической борьбе, профсоюзам, не уходящим с поля политических процессов и взаимодействующим с другими элементами политической системы общества, необходимо твердо придерживаться определенных принципов, положив их в основу своего участия в политических процессах, эти принципы таковы: сохранение и развитие политической демократии, демократических прав и свобод граждан; независимость профсоюзов от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления; сохранение и развитие широкой и эффективной системы органов представительной власти; поддержка и развитие взаимодействия с партиями и движениями, разделяющими позиции профсоюзов и реально выступающими за сохранение и расширение социальной защиты работников.

Итак, профсоюзы не являются политическим институтом общества, однако, будучи социальным институтом гражданского общества, они объективно включаются в политическую систему общества и столь же объективно могут и должны влиять на политическую жизнь страны, на политическую сферу. Это влияние не является самоцелью для профсоюзов. Все политические организации, в частности – политические партии, участвуя в политической борьбе, преследуют решение главного вопроса этой борьбы – завоевание политической власти – в свою пользу, т.е. стремятся завоевать политическую власть.

Профсоюзы не ориентируются на эту цель, т.к. даже если они (чисто гипотетически) обретут власть, с этого момента они перестанут быть профсоюзами, а станут носителями государственной власти со всеми вытекающими последствиями. Профсоюзы участвуют в политической сфере общественной деятельности не для завоевания власти в свои руки, а для воздействия на власть для достижения **своих** целей и реализации своей главной функции – представительства и защиты интересов работников. Без влияния профсоюзов на госу-

дарство и органы политической власти в обществе рыночной экономики трудно рассчитывать на подлинно демократический характер деятельности власти в решении социальных проблем работников, как основной массы населения, подлинно демократический характер самого процесса формирования и содержания, направленности социальной политики государства.

Вопрос о взаимодействии с органами государственной власти является важнейшим вопросом стратегии профсоюзов в современном мире, ибо этот вопрос напрямую связан с определением целей их деятельности, определением их главных «союзников», партнеров в достижении этих целей.

Влияние профсоюзов на процесс формирования и содержания социальной политики государства осуществляется путем воздействия на представителей законодательных, представительных органов государственной власти через своих – профсоюзных – представителей в этих органах власти. Еще на III съезде ФНПР была поставлена важнейшая задача – расширить влияние профсоюзного движения в органах представительной власти. Определяя основные рычаги такого влияния, Председатель ФНПР М.В. Шмаков в докладе на IV съезде ФНПР в числе первых назвал воздействие профсоюзов на социальную политику государства через своих представителей в Государственной думе РФ.

Эта форма деятельности профсоюзов, ФНПР уже получила достаточно широкое развитие. Несмотря на весьма краткую историю российского парламентаризма, профсоюзы провели в Государственную думу столько своих представителей, что организовали в ней неформальное депутатское объединение – межфракционную депутатскую группу «Солидарность», имевшую своей главной целью взаимодействие с рабочим и профсоюзным движением.

Депутаты от профсоюзов принимают активное участие в законотворческой деятельности на всех этапах обсуждения и принятия законопроектов в ГД, в обсуж-

дении поправок и дополнений к законопроекту, в голосовании за (или против) законопроекта. Так, например, только на период осенней сессии 2003 года среди законопроектов, намечаемых к рассмотрению Государственной думой ФНПР были отмечены 35 законопроектов, которые поддерживаются профсоюзами безоговорочно или при учете замечаний профсоюзов (например, «О внесении изменений и дополнений в ФЗ РФ «О минимальном размере оплаты труда», «О внесении изменений в ст. 25 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О минимальных государственных социальных стандартах»), а также четыре законопроекта, не поддерживаемых профсоюзами (например, «О трудовых коллективах»).

Важной формой весьма эффективного воздействия профсоюзов на представительные и исполнительные органы государственной власти, на соответствующие изменения государственной социальной политики являются прямые требования профсоюзов к органам государственной власти, подкрепленные массовыми акциями, демонстрациями, вплоть до региональных, отраслевых и всероссийских забастовок.

Данная форма деятельности российских профсоюзов не является наиболее распространенной, она – следствие безрезультатности переговоров с властью, нежелающая власти слышать и слушать голос граждан своей страны.



### ***Вопросы для размышления***

- 1. Могут ли профсоюзы успешно реализовать свою главную защитную функцию, не вторгаясь в политические процессы, не оказывая определенного давления на органы государственной власти, на их социальную политику?*
- 2. Каковы принципы взаимодействия профсоюзов с органами государственной власти, политическими партиями?*

3. Каковы формы влияния профсоюзов на законодательные и исполнительные органы государственной власти?



### **Рекомендуемая литература**

Гайнуллина Ф.И. Взаимодействие профсоюзов с органами государственной власти по обеспечению прав трудящихся. Региональный опыт // Труд и социальные отношения. 1995. № 4.

Деревянченко А.А., Крестьянинов А.Н., Панфилова О.В., Усманов Б.Ф. Профсоюзы России и выборы в Государственную думу РФ третьего созыва (19 декабря 1999 г.). М.: АТиСО, 2000.

Исаев А.К. Экономическая демократия и проблемы ее становления в современной России (политологический анализ). М., 2000.

Киселев В.Н. Профсоюзы России: формы и методы работы в переходный период. М., 1997.

Нетеребский О.В. Становление и развитие системы социального партнерства. М., 2003.

Фролова Т.Л. Профсоюзы и их участие в выборах государственных органов власти / Материалы межкафедральных семинаров. М., 2000.

Шмаков М.В. Отчет Генерального совета ФНПР о выполнении решений III съезда ФНПР и приоритетных направлениях деятельности Федерации, ее членских организаций по защите трудовых прав и социально-экономических интересов членов профсоюзов на предстоящий период. М., 2001.





---

## ЧАСТЬ IV ПОДГОТОВКА И ЗАКЛЮЧЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

### 4.1. Структура и содержание коллективного договора

**Ключевые слова:**  
коллективный договор,  
цель колдоговора,  
структура колдоговора,  
содержание колдоговора,  
минимальное обязательное  
содержание колдоговора,  
эффективность колдоговора.

Коллективный договор – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК).

В условиях рыночной экономики регулирование социально – трудовых отношений перемещается из центра в организации. РФ сегодня устанавливает только минимальный уровень прав и гарантий работников, такие как: минимальная заработная плата, минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска, минимальные социальные стандарты в области образования, социального страхования, здравоохранения и другие. Их повышение осуществляется преимущественно в соглашениях по социально – трудовым отношениям, коллективных и индивидуальных договорах.

Нормативное регулирование колдоговорных отношений началось с Постановления СНК от 2 июля 1918 г. «О порядке утверждения коллективных договоров (тарифов)», устанавливающего ставки заработной платы и условий труда. Не вводя обязательности заключения коллективных договоров, Положение детально определяло их содержание и предусматривало, что в них дол-

жны указываться: порядок приема на работу и увольнений, рабочее время и время отдыха (продолжительность рабочего дня, перерывы на обед, сверхурочные работы, отпуска), заработная плата, нормы выработки, организация производственного ученичества, порядок рассмотрения споров, вытекающих из коллективных договоров. В коллективном договоре должен был быть предусмотрен срок, на который он заключен, и порядок его изменений.

**Содержание и структура колдоговора определяются сторонами в процессе коллективных переговоров. В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:**

- 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 организации, ведомственного жилья;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- контроль выполнения коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников;
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
- другие вопросы, определенные сторонами.

Через коллективные договоры профсоюзы добиваются установления льгот и преимуществ для работников; условий труда, более благоприятных по сравнению с законодательством, соглашениями. В коллективный договор включаются положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре (ст. 41 ТК). Прямое предписание содержат следующие 22 статьи ТК: № 52, 53, 103, 111, 113, 119, 135, 136, 168, 173, 174, 175, 180, 189, 190, 191, 196, 236, 272, 287, 374 и 377. Еще 31 статья ТК содержит рекомендации по включению в колдоговор 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 и 414.

Анализ указанных статей ТК показывает, что колдоговор имеет следующее минимальное обязательное содержание: 1) обеспечение занятости; 2) режимы труда и отдыха; 3) оплата труда; 4) дисциплина труда; 5) повышение квалификации; 6) регулирование труда отдельных категорий работников; 7) участие работников в управлении организацией; 8) гарантии деятельности первичной профорганизации; 9) охрана труда.

Для выполнения колдоговора требуются определенные финансовые ресурсы, которые определяют его цену (ежегодную, ежемесячную и т.п.). К примеру, если ежемесячная цена колдоговора составляет 1 млн. руб., а в организации работает 1 тыс. чел., то за счет колдоговора каждый работник в среднем ежемесячно получает прибавку к своей зарплате в 1 тыс. руб. При средней зарплате 10 тыс. руб. в месяц за счет колдоговора работники в среднем получают 10%-ную надбавку к своей зарплате. Чем выше дополнительные доходы работников, получаемые за счет колдоговора, тем эффективнее колдоговор.

Коллективный договор – документ, имеющий объем – от 10-12 страниц в небольшой сельской школе; до 150-200 страниц на крупном промышленном предприятии. Не случайно колдоговор все чаще называют

трудовой конституцией (мини – трудовым кодексом) организации. Основная цель колдоговора (для работников) – улучшить их положение по сравнению с законодательством. Вот несколько положительных примеров.

При решении главного вопроса – оплаты труда профсоюзы стремятся установить в колдоговоре «минималку» на уровне не ниже регионального прожиточного минимума и в ряде колдоговоров им удалось добиться ее роста в два-три и более раза. Во многих других договорах минимальная зарплата зафиксирована в размере 70-80% прожиточного минимума. Поскольку минимальная зарплата – это, как правило, ставка первого разряда в тарифных системах оплаты труда, поэтому ее увеличение означает рост доходов всех работников.

Другой, не менее важный вопрос – рабочее время. Например, при продолжительности рабочей недели в 40 часов (ст. 91 ТК) по колдоговору Академии труда и социальных отношений рабочая неделя на час короче – 39 час. Подчеркнем, именно таким путем в трудовое законодательство – из колдоговорной практики – приходят новые нормы, улучшающие положение трудящихся. Интересно отметить, что по долгосрочным прогнозам специалистов по труду продолжительность рабочей недели к концу XXI в. сократится в среднем в два раза и достигнет 20 часов.

По закону продолжительность ежегодного отпуска установлена в 28 календарных дней (ст. 115 ТК), по колдоговору можно увеличить отпуск до 29, 30, 31 и более дней. В ряде колдоговоров установлены дополнительные оплачиваемые отпуска за непрерывный стаж работы на предприятии: 5-10 лет – 1 рабочий день; 10-15 лет – 2 рабочих дня; свыше 15 лет – 3 рабочих дня, а при уходе в отпуск выплачивается материальная помощь в зависимости от стажа работы: до 5 лет – 40% средней зарплаты; 5-10 лет – 60%; 10-15 лет – 80%; свыше 15 лет – 100%.

По колдоговору одного из московских заводов работникам – ветеранам, вышедшим на пенсию с завода и имеющим стаж работы на заводе не менее 10 лет,

завод выплачивает вторую пенсию, равную государственной. В ряде колдоговоров закреплены доплаты к пенсиям в размере 10-20% или в твердой сумме – 100-200 руб.

В соответствии с коллективным договором одного из предприятий администрация обязуется в случае сокращения работника предпенсионного возраста (два года до пенсии) по согласованию с профкомом выплачивать работнику пособие в размере минимальной пенсии до достижения им пенсионного возраста, при условии, если не оформлена досрочная пенсия по предложению службы занятости. При выходе на пенсию оказывают материальную помощь в размере трех минимальных зарплат по РФ.

Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников администрация обязана предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до пяти календарных дней (ст. 118 ТК). Повсеместной колдоговорной практикой в России последних лет стало предоставление в указанных случаях дополнительного оплачиваемого отпуска, как правило, на два-три дня. Например, в одном из колдоговоров работникам предоставляется оплачиваемый двухдневный отпуск в случаях бракосочетания и смерти близких родственников (родители, супруг, дети), в другом договоре – по одному дню, есть предприятия, где такой отпуск дают на три дня. Профсоюзам уже сегодня можно было бы выйти через своих представителей в Госдуме РФ с законодательной инициативой о закреплении такой практики в Трудовом кодексе РФ.

Многие колдоговоры предусматривают дополнительные льготы работающим женщинам, например, предоставление один раз в месяц дополнительного оплачиваемого дня отдыха (женский день), который они могут использовать в любое время, предупредив накануне администрацию. Эти дни нельзя накапливать и присоединять к отпуску.

В отдельных случаях профсоюзам удалось закрепить в колдоговоре механизм согласования с профкомом управленческих решений работодателя (как это

было в КЗоТ РФ), например, при увольнении членов профсоюза по сокращению численности или штата работников. В большинстве колдоговоров профсоюзы фиксируют положения по гарантиям деятельности первичной профорганизации: помещение для профкома, оплачиваемое рабочее время (например, четыре часа в неделю) неосвобожденным профсоюзным активистам для профсоюзной работы.

В ряде колдоговоров есть некоторые упушения, например, приведен перечень профессий (должностей) с ненормированным рабочим днем, но не зафиксирована продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированность, поэтому работодатель предоставляет такой отпуск только на три дня, как этого и требует ТК. Конечно, профсоюзам сегодня трудно рассчитывать на две недели, как это было в советское время, однако отпуск шесть-семь дней – задача вполне реальная.

Коллективные договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством. Если такие условия включены в колдоговор, то они не могут применяться (ст. 9 ТК). К сожалению, подобные случаи встречаются на практике. Например, есть колдоговоры, по которым очередной отпуск работникам предоставляется всего на два календарные недели (по закону – четыре недели). Аналогичный пример. Заработная плата должна выплачиваться не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором (ст. 136 ТК). Однако приходится констатировать, что расширяется незаконная практика, когда не только фактически, но и по колдоговору зарплата выплачивается один раз в месяц.

**Анализ колдоговоров, принятых после введения в действие ТК РФ, показывает, что в колдоговоры пока еще редко включаются вопросы, которые в ТК регулируются иначе, чем в КЗоТ:**

- механизм приостановки работы в случае задержек выплаты зарплаты;
- размеры пени, начисляемой за каждый день задержки зарплаты;
- механизмы использования натуральной оплаты;
- соотношение механизмов учета мнения и согласования с профкомом управленческих решений работодателя, расширение, по сравнению с ТК, перечня случаев, в которых требуется учет мнения профкома;
- механизмы учета мнения профкома;
- дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день и другие.

Отраслевым профсоюзам целесообразно использовать типовые проекты колдоговора, как это сделали, например, в Российском профсоюзе народного образования и науки, Российском профсоюзе работников здравоохранения и другие.



### ***Вопросы для размышления***

1. *Что можно сделать, чтобы содержание коллективного договора в большей мере отражало и защищало права и интересы работников?*
2. *Как, на ваш взгляд, влияют на содержание колдоговора следующие соглашения: Генеральное, федерально-окружное, отраслевое тарифное, территориальное, муниципальное?*
3. *Почему в суд редко обращаются профсоюзные организации, если многие важные положения колдоговора не выполняются по вине администрации?*



### ***Рекомендуемая литература***

- Бородин И.И. Об эффективности коллективного договора. К IV съезду ФНПР // Труд и социальные отношения. Спецвыпуск научного журнала АТиСО, 2001. С. 134-143.*
- Татарникова С.Н. Содержание коллективного договора. М.: УИЦ МФП, 1999.*

*Бородин И.И. Об основах правового регулирования содержания коллективного договора // Труд и социальные отношения. 2002. № 3. С. 110-119.*

*Гурьянова Л.П. Теория и практика заключения коллективных договоров: Учеб. пос. М.: Академия труда и социальных отношений, 2001. С. 96.*

*Коллективный договор в новых условиях // БПАиП. 2002. № 8. - 96 с.*

*Татарникова С.Н. Содержание коллективного договора. М.: УИЦ МФП, 1999.*

*Татарникова С.Н. Как наладить успешное социальное партнерство? (Из опыта работы организаций г. Москвы). М.: УИЦ МФП, 2001. С. 4-26. (Б-ка профсоюзного лидера; Вып. III).*

#### **4.2. Технология и психология переговорного процесса**

**Ключевые слова:  
переговоры, стратегия,  
тактика, сотрудничество,  
результаты.**

Переговоры занимают большое место в деятельности профсоюзов, особенно в период заключения генерального, отраслевых или региональных соглашений, коллективных договоров. Эффективность же их проведения не всегда высока из-за неумения многих профсоюзных работников отделить обсуждаемую проблему от конкретных людей (например, директора предприятия), недооценки роли подготовки к переговорам, преобладания черно-белой стратегии «выигрыш-проигрыш», неумения рассматривать проблему с разных сторон, в том числе и с помощью партнера, использования субъективных критериев оценки выбора решения и так далее.

Сфера переговоров в деятельности профсоюзов с каждым годом расширяется: растет число зарубежных профсоюзных делегаций, желающих установить отношения с членскими организациями ФНПР, их отдельными структурами; усиливается необходимость в раз-



граничении полномочий между профсоюзными органами и организациями, и, конечно же, потребность в переговорах возникает при встрече с представителями коммерческих структур. Все это приводит к необходимости того, чтобы профсоюзные работники, и прежде всего руководители профсоюзных органов и организаций, владели навыками переговорного процесса, искусством достигать соглашений, наиболее желательных для улучшения жизни лиц наемного труда, обеспечения защиты их прав и социально-трудовых интересов.

На Западе давно уже поняли значимость переговоров в разрешении конфликтов, в том числе и в сфере трудовых отношений. Для этого создана специальная система подготовки переговорного процесса, в котором активно участвуют и профсоюзы. В России пока еще этим вопросом уделяется недостаточное внимание. Однако есть уже и позитивные изменения. По решению Исполкома ФНПР в рамках единой переговорной кампании, начиная с 2002 г., начата подготовка переговорщиков из числа профсоюзных работников и активистов.

Переговоры – это *специфический вид межличностного взаимодействия* сторон, вид совместной деятельности, ориентированный на разрешение споров или организацию сотрудничества, и предполагающий совместное принятие решения, оформленного письменным соглашением или договором.

Переговоры – это сложный процесс, в котором условно можно выделить четыре этапа: *подготовка, проведение дискуссии, заключение соглашения и его реализация.*

На этапе *подготовки* ведется сбор информации, вычленяется проблема, уточняются интересы сторон, продумывается стратегия и тактика поведения, определяются позиции и конечный результат переговоров.

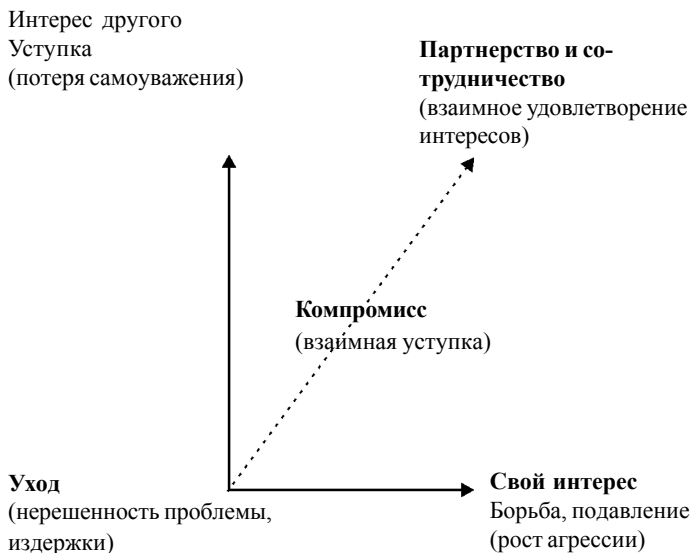
Особое значение – с точки зрения психологии – на этом этапе имеет настрой, уверенность в том, что предложения профсоюзного органа или организации справедливы, объективны и могут служить основой для конструктивного подхода к решению проблемы. Конечно, у

администрации предприятия (фирмы) ресурсов больше: административных, финансовых, информационных и так далее. Но это отнюдь не означает, что у профсоюзной стороны мало шансов на успех: глубокая подготовка к переговорам, вовлечение членов профсоюза в процесс формирования предложений, создание «команды» и прочее существенно расширяют возможности для достижения желаемых результатов. Особое значение имеет вера в то, что предложения профсоюзной организации при заключении коллективного договора содержат в себе не столько просьбу, сколько предложения профкома о путях более эффективного использования человеческого капитала на благо развития предприятия.

На этапе подготовки вырабатываются стратегия и тактика переговоров (см. рис. 5). *Стратегия* их построения содержит ответы на вопрос о том, как субъект будет отстаивать свои предложения на протяжении всего периода переговоров. Практика дает примеры использования профсоюзными органами и организациями следующих моделей стратегии: «борьба», «конфронтация», «конкуренция», «сотрудничество». Наиболее оптимальной, с учетом перспектив развития социального партнерства, является стратегия *сотрудничество*. Но она же является и наиболее сложной, ибо при таком подходе участники признают право друг друга на собственное мнение и готовы его понять. Тот, кто опирается на сотрудничество, не старается добиваться своей цели за счет другого, а ищет решения проблемы с соблюдением интересов обеих сторон.

*Тактика* – это один прием, метод, способ, или несколько, или совокупность взаимосвязанных приемов для реализации выбранной стратегии. Тактика определяется, во-первых, избранной стратегией, а во-вторых, конкретными на момент переговоров условиями.

На втором этапе *дискуссии* стороны выставляют требования, проясняют позиции и ведут поиск взаимоприемлемых решений проблем в области повышения заработной платы, обеспечения безопасных условий труда и так далее.



**Рис. 5. Стратегия построения переговоров**

Переговоры – это разновидность делового общения, которая имеет свою технологию обмена информацией в основном по трем каналам: вербальному, звуковому и визуальному. Эти каналы обладают различной эффективностью по воздействию на собеседника. Только около 10% – это вербальное воздействие, определяемое теми словами, которые мы произносим; 30% -воздействие, оказываемое тембром голоса, мелодичностью и ритмикой; а оставшиеся 60% – это воздействие, оказываемое визуально наблюдаемыми компонентами поведения: движениями, взглядами, одеждой, выражением лица, манерами и т.п. Эти данные необходимо учитывать в процессе переговоров.

Очень важно вовлечь партнера в процесс активного поиска различных вариантов решения существующих проблем. Для этого необходимо уметь задавать вопросы. Как говорится: утверждения вызывают сопротивление, а вопросы – ответы. Можно сказать и так: ведение переговоров – это искусство постановки вопросов и умения слушать.

В процессе общения важную роль играют не только слова, умение задавать вопросы и слушать, но и молчание. Специалисты по переговорам советуют: 40% времени говорите, а 60% – молчите. В этом соотношении заложена простая мысль – если поступило неразумное предложение или ведется сильная атака, то лучше всего в этот момент промолчать.

Настоящие переговоры, как говорят психологи, начинаются с момента, когда возникнет первое возражение. Это, наверное, самый тяжелый момент переговорного процесса. Возражения бывают разные, ибо в их основе могут лежать различные причины: непонимание сути предложений, отсутствие необходимой информации, нежелание партнера вести переговоры конструктивно. Важное значение имеет реакция на возражения: она может быть бурной, эмоциональной или обдуманной, ведь девять из десяти возражений можно предвидеть еще до начала беседы.

**Существуют различные приемы нейтрализации возражений:**

- пауза: в ходе нее определяется свое дальнейшее поведение;
- психологическое присоединение к возражению: партнер узнает, что его возражение разумно и имеет право на существование;
- уточняющие вопросы могут смягчить суть возражения и другие.

В процессе переговоров важную роль играет умение слушать, что предполагает владение следующими приемами.

Во-первых, следует избегать ловушки негативного, предвзятого, избирательного и безразличного слушателя. К ним относятся: предвзятое слушание, когда человек заранее знает, что хочет сказать его собеседник; избирательное слушание – из всего услышанного путем фильтрации воспринимается только желаемая информация; отвлеченное слушание – без проявления эмоций человек воспринимает разные виды информации, в том числе и негативную.

Во-вторых, правила активного слушания партнера по переговорам предполагают не только критическую оценку своей языковой компетенции, но и снисходительного отношения к отклонениям от стандарта в речи собеседника. В фокусе внимания должна быть основная мысль (идея) партнера и то, как этот фокус перемещается внутри себя. При этом необходимо показывать партнеру о восприятии (понимании) его сообщения. Если же нет, то следует воспользоваться вопросом: «Это очень интересно, но не могли бы Вы уточнить...».

Активное слушание включает также соответствующее невербальное поведение: необходимо смотреть в глаза собеседника, поза должна выражать внимание, вести запись и фиксировать самые важные моменты переговоров; киванием головы и звуками одобрения осуществляется посылка для собеседника невербальных сигналов об интересе к его сообщениям.

В переговорном процессе *акт заключения* соглашения рассматривается как важнейший этап переговоров. В этот момент стороны берут обязательства, которые фиксируются в соответствующем документе. Результат переговоров следует оценивать с позиции его соответствия поставленной перед переговорами целью.

**Существуют четыре возможных *результата переговоров*:**

1) Выиграл – проиграл. Одна сторона добивается всего или почти всего, что предусматривалось сделать. Другая сторона ничего не добивается или добивается очень малого.

2) Проиграл – выиграл. Одна сторона не добивается ничего или добивается очень малого из того, что предусматривалось сделать. Другая сторона добивается всего или почти всего.

3) Проиграл – проиграл. Обе стороны потерпели неудачу в достижении соглашения. Противоречивые интересы превалируют над общими интересами. Суще-

ствует перспектива, что конфликт разрастется до стадии забастовки или локаута.

4) Выиграл – выиграл. Обе стороны добиваются принятия определенных, но не всех своих первоначальных предложений.

**Позитивный результат переговоров следует рассматривать как естественное их завершение. Переговоры считаются завершенными, если:**

- их результаты подверглись тщательному анализу, на основе которого делаются соответствующие выводы;
- началась работа по *реализации* достигнутых соглашений.

После заключения соглашения или подписания коллективного договора представители профсоюзной организации встречаются с активом и сообщают о результатах переговоров. Оценки могут быть разными, и связано это с тем, что у каждого активиста есть свое представление о том, что такое «хорошо» или «плохо». Для снижения субъективности в оценке достигнутых результатов необходимо использовать критерии, которые на этапе подготовки специально обсуждались при выработке целей переговоров.

Они закончились, документы подписаны. Но переговорный процесс не завершен: впереди *работа по реализации достигнутых соглашений*. Время покажет эффективность выбранных вариантов и степень ответственности каждой из сторон за выполнение взятых на себя обязательств.

На этом этапе происходит главное: путем организационного и финансового обеспечения идеи документа «материализуются» в виде повышения заработной платы, улучшения условий труда и так далее. Видимые, а порой и невидимые позитивные изменения в жизни трудового коллектива являются определяющим критерием эффективности переговоров.

### **Вопросы для размышления**

- 1. Что можно сделать для повышения эффективности работы профкома на этапе подготовки к переговорам?*
- 2. Какие препятствия вы видите на пути использования стратегии сотрудничества (партнерства) в переговорном процессе?*
- 3. Можно ли усилить «команду» профсоюзной организации на переговорах? Что для этого необходимо сделать?*
- 4. Являетесь ли вы активным слушателем на переговорах? Если нет, что следовало бы предпринять?*
- 5. Проанализируйте результаты последних коллективных переговоров. Есть ли резервы у профсоюзной организации для повышения их результативности?*



### **Рекомендуемая литература**

- Безручко П.С. Умение вести переговоры: Что необходимо знать профлидеру // Библиотечка профсоюзного активиста. 2000. № 11.*
- Бражко А.Л. Переговоры: Тренинг: Для системы профсоюзного образования. М., 2002.*
- Данакин Н.С., Дятченко Л.Я., Сперанский В.И. Конфликты и технология их предупреждения. Белгород, 1995.*
- Коллективные переговоры: нормы МОТ и принципы деятельности контрольных органов. МОТ, 2001.*
- Мокшанцев Р.И. Психология переговоров: Учеб. пос. М.: ИНФРА-М; Новосибирск: Сибирское соглашение, 2002.*
- Переговоры по заработной плате / Под ред. С.А. Попелло. М., 1998.*
- Сперанский В.И. Конфликтология для каждого и на каждый день. М.: Русская новь, 2002.*

### **4.3. Специфика переговоров по заключению коллективных договоров**

**Ключевые слова:**  
коллективные переговоры,  
договор, трудовые отношения,  
условия труда,  
единая переговорная кампания,  
протокол разногласий,  
коллективный трудовой спор,  
забастовка.

Коллективные переговоры – это любые переговоры, которые проводятся между предпринимателем, группой предпринимателей или одной, несколькими организациями предпринимателей, с одной стороны, и одной или несколькими организациями трудящихся – с другой, в целях: определения условий труда и занятости, и (или) регулирования отношений между работодателями и работниками, и (или) регулирования отношений между работодателями или их организациями и организацией или организациями работников (Конвенция МОТ 1981 г. № 154 «О содействии коллективным переговорам»).

Коллективные переговоры сегодня проводятся на различных уровнях системы социального партнерства.

Переговоры на каждом уровне имеют определенную специфику и проходят по инициативе любой из сторон. Однако как показывает практика и научные исследования переговоры на всех уровнях в постсоветской России проводятся по инициативе профсоюзов. В связи с этим интересно вспомнить, что первый российский нормативно-правовой акт о колдоговорах – Постановление Совета народных комиссаров (СНК) от 2 июля 1918 г. «О порядке утверждения коллективных договоров (тарифов)» равенства сторон не предусматривал: правом вступления в коллективные переговоры обладали только профсоюзы, именно они разрабатывали проект колдоговора и направляли его работодателю.

Колдоговор заключается на период не более трех лет (ст. 43 ТК, в Законе РФ «О коллективных договорах и соглашениях» – от одного года до трех лет) и



может быть продлен сторонами один раз на срок не более трех лет (в Законе РФ «О коллективных договорах и соглашениях» такой нормы не было). Коллективные переговоры в организациях сегодня должны проводиться в течение трех месяцев с момента начала (ст. 40 ТК), их необходимо увязывать с принятием финансовых планов предприятий с тем, чтобы в указанных планах учесть расходы на реализацию договора. Порядок подписания колдоговора определяется ТК РФ и другими нормативными актами, уточняется колдоговорной практикой и включает следующие этапы.

### ***Этап 1. Подготовка к коллективным переговорам***

Профком запрашивает у работодателя информацию, необходимую для разработки проекта колдоговора, которую администрация обязана предоставить в течение двух недель после получения запроса (см.: ст. 37 ТК, в Законе РФ «О коллективных договорах и соглашениях» такой нормы не было).

Если администрация уклоняется от предоставления информации, то письменный запрос нужно вручить должным образом (либо отправить по почте с уведомлением о вручении, либо вручить его правомочному должностному лицу работодателя под его подпись на втором экземпляре, например, заведующему канцелярией или секретарю директора). Это необходимо в случае обращения профкома в государственную инспекцию труда или суд с иском о привлечении работодателя к ответственности за уклонение от предоставления информации (ст. 36 ТК). При этом потребуется представить документы, подтверждающие факт получения работодателем запроса на информацию.

Затем профком получает из подразделений предложения к колдоговору, обобщает их и готовит проект

договора, который целесообразно направить в вышестоящий профсоюзный орган для оказания помощи и юридической экспертизы. Неплохо также привлекать для этой цели внешних консультантов, например, из региональных центров социального партнерства. После этого профком направляет администрации письменное уведомление о начале коллективных переговоров (с приложением проекта колдоговора). Это необходимо, поскольку в случае обращения профкома в гострудинспекцию или суд с иском о привлечении работодателя к ответственности за уклонение от переговоров (ст. 36 ТК) потребуется представить документы, подтверждающие факт получения работодателем уведомления о начале переговоров.

Обсудив повестку дня, место и продолжительность переговоров, стороны формируют комиссию по переговорам (далее – комиссия) из равного числа представителей сторон. Подчеркнем, что при наличии в организации двух или более первичных профсоюзных организаций ими создается единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и его заключения. Формирование единого представительного органа осуществляется на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза. При этом представитель должен быть определен от каждой профсоюзной организации. Если единый представительный орган не создан в течение пяти календарных дней с момента начала коллективных переговоров, то представительство интересов всех работников организации осуществляет первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников. Если ни одна из первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников, то общее собрание (конференция) работников тайным голосованием определяет первичную профсоюзную организацию, которой поручается формирование представительного органа.

За иными первичными профсоюзными организациями сохраняется право направить своих представителей в состав представительного органа до момента подписания коллективного договора. Стороны оформляют совместное решение в письменной форме. По требованию профкома приказом руководителя организации представители работников освобождаются на время переговоров от основной работы с сохранением средней заработной платы (ст. 37 ТК).

### ***Этап 2. Формирование согласованного текста колдоговора***

Обычно в комиссии обсуждаются только те положения разработанного профкомом проекта колдоговора, по которым у администрации есть возражения. Если по спорным моментам сторонам не удалось достичь компромисса, оформляется протокол разногласий. Наличие протокола является законным основанием для проведения процедуры регулирования коллективного трудового спора, включая забастовку. Если протокола нет, то забастовка в суде будет признана незаконной. Согласованный проект колдоговора (вместе с протоколом разногласий) размножается работодателем и направляется в подразделения.

Проект колдоговора и протокола разногласий обсуждается в подразделениях, одновременно на собраниях избираются делегаты на колдоговорную конференцию. Предложения работников рассматриваются в профкоме, обобщаются и вносятся в комиссию. Решения комиссии по предложениям работников доводятся до сведения подразделений, по отклоненным предложениям указываются причины отклонения (обычно обратная связь осуществляется путем размещения на информационном стенде профкома таблицы с указанием подразделения, сути предложения и решения комиссии).

Если разногласия сторон сохраняются и оформлены протоколом, профком вправе в поддержку требований работников к колдоговору организовать митинги, пикетирование, демонстрации, провести процедуру регулирования коллективного трудового спора, включая примирительные процедуры (примирительная комиссия, посредничество, трудовой арбитраж), и как крайнее средство – забастовку (см. главу 61 ТК). Согласованный в комиссии проект колдоговора утверждается на конференции.

### ***Этап 3. Завершение коллективных переговоров***

Колдоговор подписывается руководителем организации и председателем профкома. Обычной практикой последних лет стало подписание колдоговора при наличии протокола разногласий, который прилагается к колдоговору. Работодатель обязан размножить колдоговор и разослать его по подразделениям, а также направить колдоговор в местные органы по труду для уведомительной регистрации. Рекомендуем включать в колдоговор эту обязанность работодателя, поскольку закон не предусматривает ответственности за ее неисполнение. Подчеркнем, колдоговор вступает в силу независимо от факта его уведомительной регистрации (ст. 50 ТК). Профкому рекомендуется направлять колдоговор в вышестоящий профсоюзный орган, а также в ЦК профсоюза (в электронной форме) для размещения в компьютерном банке данных.



### ***Вопросы для размышления***

- 1. Если работодатель отказывается освободить от основной работы членов комиссии – представителей работников, что вы будете делать?*
- 2. Что вы могли бы сделать, если работодатель уклоняется от переговоров или представления информации?*

3. Как воздействовать на работодателя в случае, если он не хочет подписать протокол разногласий или колдоговор?



### **Рекомендуемая литература**

Гурьянова Л.П. Теория и практика заключения коллективных договоров: Учеб. пос. М.: АТиСО, 2001.

Киселев В.Н., Смольков В.Г. Социальное партнерство в России: Специфика и основные проблемы становления в период рыночных реформ. М.: Экономика, 2002.

Татарникова С.Н. Как наладить успешное социальное партнерство? (Из опыта работы организаций г. Москвы). М.: УИЦ МФП, 2001. (Б-ка профсоюзного лидера; Вып. III).

Щеглова С.Н. Социальное партнерство в сфере труда. М.: Профиздат, 2000. (Б-чка профсоюзного актива; № 12).

#### **4.4. Регистрация коллективного договора и контроль за его исполнением**

**Ключевые слова:**  
уведомительная регистрация,  
юридическая экспертиза,  
нарушение  
трудового законодательства,  
контроль исполнения колдоговора,  
формы контроля  
исполнения колдоговора.

Уведомительная регистрация коллективного договора – его регистрация в органах Министерства труда РФ, основная цель которой – выявление статей колдоговора, противоречащих закону, в том числе ухудшающих положение работников по сравнению с законодательством.

Обязанность направления колдоговора на регистрацию законом возложена на работодателя (ст. 50 ТК). Как показывает практика последних лет, работодатели далеко не всегда исполняют эти обязанности, а ответственности за это по закону не несут. Так, например, научные исследования МФП показали, что в Москве регистрировался лишь каждый десятый колдоговор. Подчеркнем, профсоюзы сталкивались с фактами, когда при обращении профкомов в суды, последние отказывались принимать иски о привлечении работодателя к административной ответственности за невыполнение незарегистрированных коллективных договоров. Профсоюзы приняли ряд мер по усилению контроля работодателей, что в корне изменило ситуацию: в субъектах РФ по данным Минтруда доля зарегистрированных коллективных договоров достигает 80 – 100%.

Государство всегда придавало регистрации коллективных договоров большое значение: впервые в России порядок такой регистрации был предусмотрен в Положении «О порядке утверждения коллективных договоров (тарифов)» от 2 июля 1918 г., в соответствии с которым заключенный колдоговор утверждался органами народного комиссариата по труду (НКТ) и вступал в силу с этого момента. Незарегистрированный коллективный договор не имел законной силы. В последующие годы регистрация колдоговора сохранялась в качестве неотъемлемой части процедуры его заключения.

В марте 1992 г. был принят Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях», уточнивший порядок регистрации (ст. 12). Работодатель был обязан в течение семи дней направить подписанный сторонами колдоговор с приложениями в местный орган по труду, который был обязан провести его экспертизу и сообщить сторонам о выявленных нарушениях. Положения колдоговора, противоречащие законодательству, признаются недействительными и не применяются, все остальные условия действуют без всяких изъятий. Аналогичен порядок регистрации изменений колдоговора.

Сегодня положение существенно изменилось: направление колдоговора на регистрацию осталось обязанностью работодателя, однако вступление колдоговора в силу не зависит от факта его регистрации (ст. 50 ТК).

Вместе с тем для профсоюзов регистрация колдоговора не стала менее значимой, поскольку в ходе регистрации проводится юридическая экспертиза договора и выявляются статьи, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством (например, выдача зарплаты один раз в месяц (по закону – два)). Поэтому регистрация колдоговора для профсоюзов очень важна и нужна, особенно для тех профкомов, в штатах которых нет юристов (а их – подавляющее большинство), и профкомы не всегда в состоянии обеспечить юридическую «чистоту» колдоговора.

В связи с этим целесообразно фиксировать в колдоговорах обязанность работодателя, касающуюся уведомительной регистрации в органах по труду и контролю ее исполнение. Следует расширять практику направления колдоговора с приложениями и протоколом разногласий (если таковой есть) в вышестоящие профорганы, а его электронный вариант – в ЦК профсоюзов с целью создания электронных банков данных и использования современных информационных технологий для анализа и экспертизы коллективных договоров.

Контроль выполнения колдоговора является важным элементом коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений и одним из основных принципов социального партнерства (ст. 24 ТК), он необходим, так как не позволяет сторонам уклониться от взятых на себя обязательств.

Профсоюзные организации контролируют выполнение коллективных договоров и при выявлении нарушений направляют работодателю представление об их устранении, которое должно быть рассмотрено в недельный срок. В случае отказа устранить нарушения или недостижения соглашения в указанный срок разно-

гласия рассматриваются в соответствии с федеральным законом (ст. 13 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»). Для проведения контроля работодатель обязан по запросу профсоюза предоставить необходимую для этого информацию (в течение двух недель после получения запроса – ст. 51 ТК).

В практике установились следующие формы профсоюзного контроля исполнения колдоговора: отчет договорного процесса на собрании (конференции) работников, отчет руководителя организации на заседании профкома, рассмотрение вопроса о ходе выполнения колдоговора на заседании комиссии по переговорам и другие. При этом может проверяться выполнение колдоговора в целом или отдельных его положений (например, раздел об оплате труда). Рекомендуется фиксировать в колдоговоре формы контроля сторон колдоговора (в практике обычно так и делается). Вопросы контроля колдоговора должны включаться в повестку дня собраний, конференций, заседаний профкомов и так далее.

Кроме этого, колдоговор контролируют профсоюзные инспекторы труда, местные органы по труду (подробнее см. параграф 3.3 книги).



### ***Вопросы для размышления***

- 1. Почему редко подаются жалобы на работодателя в Гострудинспекцию или суд, если работодатель не выполняет колдоговор?*
- 2. Что вы будете делать, если представители работодателя не направляют колдоговор на регистрацию, а в колдоговоре такой обязанности не предусмотрено?*
- 3. Какие формы контроля исполнения колдоговора используются в вашей организации?*



### **Рекомендуемая литература**

*Бородин И.И. Об основах правового регулирования содержания коллективного договора // Труд и социальные отношения. 2002. № 3.*

*Гурьянова Л.П. Теория и практика заключения коллективных договоров: Учеб. пос. М.: АТиСО, 2001.*

*Коллективный договор в новых условиях // БПАиП. 2002. № 8.*

*Татарникова С.Н. Содержание коллективного договора. М.: УИЦ МФП, 1999.*

*Татарникова С.Н. Как наладить успешное социальное партнерство? (Из опыта работы организаций г. Москвы). М.: УИЦ МФП, 2001. (Б-ка профсоюзного лидера; Вып. III).*

### **4.5. Вопросы оплаты труда в единой переговорной кампании**

#### **Ключевые слова:**

**средняя заработная плата,  
минимальная ставка  
заработной платы,  
прожиточный минимум,  
минимальный  
потребительский бюджет,  
индексация заработной платы,  
дифференциация тарифных  
ставок (окладов),  
формирование фонда  
заработной платы.**

#### **Ключевая проблема**

Одной из ключевых проблем, с которыми сталкивается профсоюзный комитет в процессе заключения коллективного договора, является обоснование своих требований к работодателю по установлению достой-

ного уровня заработной платы работникам предприятия. Чтобы обосновать свои требования, представителям профкома важно владеть методикой анализа имеющихся на предприятии резервов роста оплаты труда, знать отечественный и зарубежный передовой опыт, рекомендации международных и российских авторитетных организаций.

Для проведения такого анализа профком должен располагать всеми необходимыми фактическими данными. И такая возможность предусмотрена Трудовым кодексом (ТК) РФ, в соответствии с которым (ст. 37) не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса стороны должны предоставлять друг другу имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

### ***Технология обоснования требований профкома***

Начать анализ целесообразно с определения уровня и динамики *средней заработной платы* по предприятию. Оценив по ним степень выполнения плана, надо сопоставить их с аналогичными показателями по отрасли и региону, региональным прожиточным минимумом трудоспособного населения, индексом потребительских цен. При оценке соотношения средней заработной платы предприятия и отрасли следует учитывать, в каком регионе находится предприятие и как отличается стоимость жизни его работников от средних показателей по России. После обобщения этих данных можно будет сделать предварительный вывод о том, какого уровня средней заработной платы следует добиваться от работодателей на следующий год.

Ключевую роль для профсоюзного комитета предприятия при выработке своей позиции на переговорах с работодателями играет обоснование требований по повышению *минимальной ставки заработной платы*. Профсоюзному комитету при обосновании своей позиции по минимальной ставке заработной платы необходимо, прежде всего, проанализировать ее соотношение с *прожиточным минимумом трудоспособно-*

го населения в регионе; гарантиями, предусмотренными отраслевым, региональным и территориальными соглашениями; со средней и максимальной заработной платой на предприятии. Рассмотреть возможности установления минимальной тарифной ставки на уровне *минимального потребительского бюджета* или *социального минимума*, а также учесть коэффициент иждивенческой нагрузки.

Задача профсоюзного комитета заключается в том, чтобы добиваться установления такого уровня минимальной ставки заработной платы, при котором обеспечивается не выживание, а воспроизводство рабочей силы. И объективным критерием для установления адекватного уровня минимальной ставки заработной платы выступает минимальный потребительский бюджет или социальный минимум. Минимальный потребительский бюджет ежемесячно публикуется Госкомстатом РФ и в начале 2004 г. он превышал прожиточный минимум трудоспособного населения примерно в 2,3 раза. Институт социальной политики Академии труда и социальных отношений рассчитывает минимальный социальный бюджет, который на трудоспособного мужчину в среднем по России составляет в настоящее время более восьми тысяч рублей.

Некоторые отраслевые профсоюзы и предприятия для обоснования минимальной ставки заработной платы используют минимальный отраслевой стандарт оплаты труда для рабочего основной профессии. В основе расчета минимального отраслевого стандарта оплаты труда лежит минимальный потребительский бюджет с учетом коэффициента иждивенческой нагрузки. Если финансовые возможности предприятия не позволяют сегодня установить минимальную ставку заработной платы на уровне минимального потребительского бюджета или социального минимума, то профкому необходимо на переговорах добиться от работодателя признания его в качестве минимального отраслевого стандарта оплаты труда, с тем чтобы обеспечивать поэтапное к нему приближение.

При обосновании своей позиции по минимальной ставке заработной платы целесообразно также ориентироваться на Конвенцию МОТ № 131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран», которую предусмотрено ратифицировать в РФ (см. Генеральное соглашение на 2002-2004 гг.). **В данной Конвенции сформулированы критерии установления минимальной заработной платы, которые следует использовать при обосновании минимальной ставки заработной платы на предприятии. Применительно к предприятию с небольшой корректировкой их можно сформулировать следующим образом:**

- потребности работников и членов их семей;
- средняя заработная плата на предприятии;
- доходы различных категорий персонала;
- стоимость жизни и изменения в ней;
- социальные выплаты;
- экономические факторы, учитывающие необходимость развития предприятия и уровень производительности труда.

Таким образом, мы видим, что при обосновании минимальной ставки заработной платы, которая должна быть включена в колдоговор, важно проанализировать ее соотношение не только с минимальным потребительским бюджетом и прожиточным минимумом трудоспособного населения, но и со средней заработной платой на предприятии, сопоставить темпы повышения минимальной ставки заработной платы с динамикой потребительских цен, учесть уровень и динамику производительности труда.

Одним из резервов увеличения минимальной ставки заработной платы является *повышение доли тарифной части в общем заработке*. Низкая доля тарифа – это необоснованно высокое соотношение между тарифной ставкой первого разряда и средней заработной платой. В то же время Европейская социальная хартия предусматривает соотношение между минимальной и средней заработной платой за вычетом на-

логов не менее 60%. Чтобы обеспечить такое соотношение необходимо долю тарифа выводить на уровень не менее 50%.

В соответствии с проектом рекомендаций, разработанных еще Министерством труда и социального развития РФ (до переименования его в 2004 г.), доля тарифа в общем заработке не должна быть в среднем ниже 60-65%. При этом, как показывают опыт передовых зарубежных фирм и результаты экономического анализа систем оплаты труда на российских предприятиях, наибольшая доля тарифа вместе с гарантированными компенсационными доплатами и надбавками должна быть у рабочих, а наименьшая – у руководителей и ведущих специалистов, поскольку от их деятельности в первую очередь зависят результаты производства. Если руководители и ведущие специалисты обеспечивают высокоэффективную и рентабельную работу предприятия, высокую среднюю заработную плату персоналу, то можно считать обоснованной выплату им более высоких премий по сравнению с рабочими. Кроме того, доплаты и надбавки за работу во вредных и особо вредных условиях труда, за работу в ночное время, за простой не по вине работника и другие рассчитываются от тарифной ставки (оклада). Поэтому при низкой доле тарифной части в общем заработке будут необоснованно занижаться размеры этих видов доплат и надбавок.

Таким образом, на переговорах с работодателями важно добиваться включения в колдоговор такого уровня тарифных ставок и окладов, при котором их доля составляла бы не менее 60-65% от общей заработной платы.

В условиях роста потребительских цен важно защитить заработную плату от обесценивания. ТК РФ предусмотрено, что в организациях, финансируемых из соответствующих бюджетов, индексация заработной платы производится в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами, а в других организациях – в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом организации.

*Индексация заработной платы* – это механизм ее увеличения в связи с ростом потребительских цен. Целью индексации является поддержание покупательной способности заработной платы, а также денежных доходов и сбережений граждан. Применительно же к тарифным ставкам и окладам, установленным ниже прожиточного минимума трудоспособного населения, целью индексации является повышение покупательной способности заработной платы. В этом случае тарифные ставки и, прежде всего минимальная тарифная ставка, должны индексироваться с повышающим коэффициентом по отношению к индексу роста потребительских цен.

Важным элементом в системе индексации является ее *порог*, представляющий собой индекс потребительских цен, при достижении которого производится увеличение заработной платы. В качестве порога индексации может использоваться минимально допустимое соотношение минимальной тарифной ставки и регионального прожиточного минимума трудоспособного населения. Тогда если минимальная тарифная ставка оказывается вследствие роста потребительских цен ниже установленного в коллективном договоре соотношения с прожиточным минимумом трудоспособного населения, то со следующего месяца проводится индексация тарифных ставок и окладов. Опыт российских предприятий показывает, что в коллективном договоре часто предусматривают ежеквартальную индексацию тарифных ставок и окладов.

Важный вопрос в системе индексации – *обоснование степени компенсации инфляционного обесценения заработной платы*. Иначе говоря, будем ли индексировать тарифные ставки и оклады пропорционально росту цен, или с понижающим (повышающим) коэффициентом. В колдоговорной практике применяются все из трех перечисленных методов компенсации удорожания стоимости жизни. Например, в коллективном договоре Курского металлургического комбината в 2000 г. была предусмотрена ежеквартальная индексация тарифных ставок и окладов на 10%, что примерно в два

раза превышало темп роста потребительских цен. Но чаще всего предусматривается в колдоговоре индексация тарифных ставок и окладов пропорционально росту цен на потребительские товары и услуги.

Если же в связи с тяжелым финансовым положением предприятия приходится принимать решение о применении на определенный период в механизме индексации понижающего коэффициента, то обязательно должна предусматриваться норма, гарантирующая как минимум сохранение покупательной способности заработной платы тем работникам, у которых она ниже прожиточного минимума трудоспособного населения. Кроме того, важно получить от работодателя убедительные аргументы в том, что это временная мера и через конкретно установленный срок будет компенсировано отставание заработной платы от темпов роста потребительских цен. Следует помнить о том, что в Трудовом кодексе РФ в ст. 133 предусмотрено установление минимального размера оплаты труда не ниже прожиточного минимума трудоспособного человека, а в ст. 134 – повышение реального содержания заработной платы. А обеспечить повышение реального содержания заработной платы можно, индексируя заработную плату с повышающим коэффициентом относительно процента роста потребительских цен. Таким образом, важно, располагая для этого соответствующими аргументами, добиваться включения в коллективный договор четкого механизма индексации тарифных ставок и окладов, включая периодичность (или порог индексации) и степень компенсации удорожания стоимости жизни, без ссылок на учет финансовых возможностей предприятия.

Одной из задач профсоюзного комитета является содействие реализации важного принципа организации заработной платы: *равная оплата за равный труд*. Равная оплата за труд равной сложности предполагает использование такой методики тарификации работ, которая бы обеспечивала дифференциацию тарифных ставок и окладов в соответствии с реальными различиями в сложности и ответственности или с учетом

других критериев оценки рабочего места, адекватным особенностям и специфике производства. Если Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС), Квалификационный справочник руководителей, специалистов и иных служащих и другие нормативные документы не учитывают в какой-то степени специфики предприятия и допускают возможность тарификации отличающихся по сложности работ по одному и тому же разряду, то в этом случае целесообразно вводить дополнительные показатели оценки рабочих мест, либо устанавливать промежуточные разряды. Например, на одном предприятии для тарификации рабочих используют наряду с ЕТКС такие показатели оценки рабочих мест, как темп работы и степень загруженности. В зависимости от суммы баллов, начисленных по этим показателям по специальной шкале, устанавливают с учетом разряда по ЕТКС тарифную ставку рабочему. На другом предприятии для рабочих установлены дополнительные промежуточные разряды: 2, 2а, 3, 3а и так далее.

При оценке дифференциации тарифных ставок и окладов по категориям персонала важно обосновать свою позицию по отношению к построению тарифных сеток и схем должностных окладов. На практике используется либо Единая тарифная сетка для всех категорий персонала, либо отдельно для рабочих тарифная сетка и для служащих схема должностных окладов.

*Преимущество Единой тарифной сетки* заключается в том, что она позволяет обеспечить и наглядность, и обоснованность при установлении уровня и соотношений тарифных ставок и окладов по всем категориям персонала в зависимости от сложности труда, его интенсивности и ответственности, а также изменяющегося спроса и предложения на рынке труда. Использование Единой тарифной сетки облегчает внесение изменений в тарифную систему, ее согласование с профкомом предприятия или учета его мнения.

При обосновании своей позиции на переговорах при заключении коллективного договора профсоюзному комитету целесообразно учитывать положения проекта



рекомендаций Министерства труда и социального развития РФ (с апреля 2004 г. Министерство здравоохранения и социального развития РФ), в соответствии с которым соотношение между минимальным и максимальным окладами на предприятии не должно превышать семи раз. Следует также учитывать, что постановлением Правительства РФ № 210 от 21 марта 1994 г. предусмотрено предельное соотношение между окладом руководителя государственного (унитарного) предприятия и тарифной ставкой первого разряда рабочего основной профессии от 10 до 16 раз в зависимости от численности работающих на предприятии. И хотя предусмотренные в данном постановлении соотношения между минимальным и максимальным окладами относятся к государственному (унитарному) предприятию, их целесообразно при необходимости (если на предприятии разрывы в окладах превышают указанные величины) использовать для обоснования своей позиции по установлению диапазона Единой тарифной сетки.

При оценке дифференциации заработной платы следует проанализировать *соответствие* ее уровня по категориям персонала *рыночной цене труда*. Если заработная плата (включая социальные пакеты) руководителей и ведущих специалистов превышает рыночную цену труда, а у низкооплачиваемых категорий наблюдается обратная картина, то есть основания для обоснования своих предложений по уменьшению разрыва в оплате труда за счет более динамичного повышения заработной платы работников низших разрядов. Однако в любом случае профкому целесообразно добиваться включения в колдоговор или в приложение к нему тарифных ставок и окладов по категориям персонала, как поступают, например, на Ленинградской атомной станции, в Горно-металлургической компании «Норильский никель» и других.

В последнее время некоторые предприятия России, учитывая зарубежный опыт, внедряют *гибкую модель дифференциации тарифных ставок и окладов*. Она предполагает установление «плавающих» тарифных

ставок (окладов) в пределах вилки с возможным применением квалификационных уровней и периодическим пересмотром окладов как в сторону повышения, так и снижения по результатам оценки индивидуальной работы по итогам, как правило, года или полугода.

При внедрении на предприятии гибкой модели дифференциации тарифных ставок и окладов профсоюзному комитету следует обратить особое внимание на объективность и справедливость оценки результатов труда и адекватность ей размера устанавливаемого в пределах вилки оклада. Проблематично применять такую систему к работникам, тарифная ставка (оклад) которых ниже прожиточного минимума трудоспособного населения, поскольку в пределах установленной вилки этот и без того низкий оклад возможно при соответствующей оценке результатов труда придется снижать. Следует обратить внимание и на предельные коэффициенты увеличения базового оклада. Вряд ли стоит профкому предприятия соглашаться на внедрение такой модели, при которой диапазон окладов в пределах одного разряда с использованием вилки или ступеней окладов превышает 25-30%.

В соответствии с ТК РФ системы оплаты труда, в том числе положения о премировании утверждаются с учетом мнения профкома. При выработке своей позиции по системам оплаты труда на предприятии профкому следует оценить целесообразность применения сдельной системы оплаты труда. Если эта система применяется, то нормы труда должны быть обоснованы не только с технической точки зрения, но и социально-психологической.

При выработке своей позиции по отношению к применяемым *системам оплаты труда* важно, чтобы была обеспечена объективность оценки результатов труда работников, за которые начисляется премия, чтобы показатели оценки устанавливались такие, на которые работник может реально повлиять, чтобы доля премиальных выплат в среднем не превышала 30-40% в общем заработке (иначе не будет обеспечена не

только эффективная система стимулирования персонала, но и реализация воспроизводственной функции тарифной системы). Положение об оплате труда на предприятии целесообразно давать в приложении к коллективному договору или как минимум делать ссылку на соответствующий документ, согласованный с профкомом или принятый с учетом его мнения. Например, в ООО «Астраханьгазпром», ООО «ЛУ-КОЙЛ-Коми» и других Положение об оплате труда дается в приложении к колдоговору.

От выбранного метода *формирования фонда заработной платы* на предприятии зависит в значительной степени решение вопроса о распределении вновь созданной стоимости между трудом и капиталом. Отечественный и зарубежный опыт показывает, что целесообразно формировать фонд заработной платы по устанавливаемым нормативам к показателям, определяющим результаты работы всего предприятия. Могут быть определены нормативы на рубль реализованной или товарной продукции, либо добавленной стоимости. Применяется также норматив на единицу продукции, измеренной в натуральном выражении. Разница между общим фондом заработной платы, сформированным по нормативу, и гарантированным тарифным фондом заработной платы (включая и компенсационные доплаты и надбавки) будет величиной переменной, и ее размер будет зависеть от результатов работы всего коллектива.

Задача профкома при ведении переговоров по заключению коллективного договора заключается в том, чтобы добиться установления такой доли фонда заработной платы и выплат социального характера в добавленной стоимости (объеме реализации, товарной продукции), при которой бы обеспечивалось не только развитие предприятия, но и учитывались в полной мере интересы наемных работников. Иначе говоря, чем выше прибыль, тем выше должны быть доходы у наемных работников. При обосновании своей позиции по определению норматива формирования фонда заработной платы целесообразно проанализировать соотношение со-

ответствующих показателей на предприятии за последние один-два года, сравнить их со среднеотраслевым показателем, с данными зарубежных фирм. Учесть динамику показателей, характеризующих коллективные результаты работы в тактическом и стратегическом планах развития предприятия.

Однако какой бы метод формирования фонда заработной платы не использовался, профкому необходимо добиваться, чтобы тарифный фонд заработной платы, включающий в себя тарифные ставки (оклады), компенсационные выплаты (доплаты и надбавки), был гарантирован независимо от результатов деятельности предприятия при условии выполнения работником нормы труда и обеспечивал воспроизводство рабочей силы. К гарантированным могут быть отнесены в колдоговоре и стимулирующие надбавки, а также премии за индивидуальные результаты труда.

При оценке резервов повышения заработной платы следует также исследовать динамику доли фонда заработной платы в себестоимости продукции. Если эта доля снижалась, либо она ниже среднеотраслевого показателя, то важно выявить причины этого и рассмотреть возможности установления ее более обоснованного уровня. Однако не следует преувеличивать значение этого показателя. При повышении уровня автоматизации производства и снижении на этой основе трудоемкости продукции, доля фонда заработной платы в себестоимости может и снижаться. Главное – чтобы повышалась реальная заработная плата. Но в любом случае в системе анализируемых показателей, используемой профкомом на переговорах с работодателем, доля фонда заработной платы в себестоимости продукции должна присутствовать.

Одним из резервов повышения заработной платы является устранение простоев и брака не по вине работника, случаев задержки (если таковая имела место) заработной платы, по которым производилась в соответствии с ТК РФ доплата или выплата компенсации. Конечно, эти виды доплат производятся из фонда

заработной платы, однако при устранении простоев, брака и другого можно было бы увеличить объемы реализации продукции, и соответственно обеспечить увеличение самого фонда заработной платы.

**Таким образом, профкому целесообразно на переговорах с работодателем в процессе заключения коллективного договора использовать при обосновании своих требований по определению уровня и динамики заработной платы следующие показатели:**

- соответствие размера оплаты труда работников (в том числе по ключевым должностям) рыночной цене труда;
- динамику реальной заработной платы в процентах к соответствующему периоду прошлого года;
- долю фонда заработной платы в общих расходах на персонал;
- долю фонда заработной платы (затрат на персонал) в добавленной стоимости;
- соотношение темпов роста фонда заработной платы (затрат на персонал) и объема реализации продукции;
- долю фонда заработной платы (затрат на персонал) в себестоимости продукции;
- долю тарифных ставок (окладов) вместе с компенсационными доплатами в общей заработной плате;
- динамику средней заработной платы и потребительских цен;
- динамику средней заработной платы и производительности труда;
- соотношение минимальной ставки заработной платы и регионального прожиточного минимума трудоспособного населения;
- соотношение минимальной и средней заработной платы на предприятии;
- соотношение минимальной и максимальной заработной платы на предприятии;
- соотношение средней заработной платы и трудовых доходов работника;

- долю и размер прибыли, направляемые на стимулирование работников и социальные выплаты;
- оплату простоев, брака не по вине работника;
- сумму выплаченных работникам предприятия компенсаций в связи с задержкой (если таковая имела место) заработной платы;
- динамику плановых показателей, характеризующих основные результаты работы предприятия.



### ***Вопросы для размышления***

1. *Критерии обоснования минимальной ставки заработной платы на предприятии.*
2. *Колдоговорное регулирование тарифных ставок и окладов, доплат и надбавок.*
3. *Защита профсоюзным комитетом покупательной способности заработной платы.*
4. *Обоснование позиции профсоюзного комитета в отношении выбора форм и систем оплаты труда на предприятии.*
5. *Анализ ФЗП и обоснование профкомом требований по повышению уровня оплаты труда.*



### ***Рекомендуемая литература***

*Трудовой кодекс Российской Федерации. М.: Издательство ПРИОР, 2002.*

*Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».*

*Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» (в ред. от 24.11.1995 г.) с комментариями. М, 1996.*

*Федеральный закон от 24 октября 1997 г. № 134-ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 1998. № 43.*

*Конвенция МОТ № 95 «Об охране заработной платы» (1949 г.).*

*Конвенция МОТ № 131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран» (1970 г.).*

*Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2002-2004 гг. // Вести ФНПР. 2002. № 1.*

*Жуков А.Л. Регулирование и организация оплаты труда: Учеб. пос. М.: Изд-во «МИК», 2002.*

*Жуков А.Л., Султанова Р.М., Ясакова Н.В. Проблемы организации труда, его оплаты и занятости: (Учеб.-метод. материалы для системы профсоюзного образования). М.: АТиСО, 2002.*

*Европейская социальная хартия: Справочник / Пер. с фр. М.: Международ. отношения, 2000.*

*Социальная защита работников и профсоюзы / Н.Н. Гриценко, Н.В. Ясакова, А.Л. Жуков и др. М.: Профиздат, 2001.*

#### **4.6. Ответственность сторон за выполнение своих обязательств по коллективному договору**

**Ключевые слова:**  
соглашение,  
договорная ответственность сторон,  
уклонение от переговоров,  
непредоставление информации,  
необоснованный отказ  
от заключения колдоговора,  
невыполнение колдоговора,  
административный штраф.

Ответственность работодателя – административная и дисциплинарная – предусмотрена законодательством России. Договорная ответственность сторон устанавливается коллективными договорами и (или) соглашениями.

Впервые ответственность за невыполнение колдоговора устанавливалась в проекте закона «О трудовом договоре», разработанном специальной комиссией учрежденного (также впервые в России) в мае 1917 г. Министерством труда. При этом имущественной ответственности профсоюза не предусматривалось, если только она не устанавливалась в самом колдоговоре. Зарегистрированный профсоюз вправе был взыскивать с работодателя, связанного колдоговором и заключившего трудовые договоры, противоречащие колдоговорам, всю выгоду, извлеченную работодателем из нарушения колдоговора.

В дальнейшем развитие законодательства о колдоговорах и соглашениях шло по пути усиления юридической ответственности работодателя. Так, по требованию профсоюзного органа (не ниже районного) администрация обязана была расторгнуть трудовой договор (контракт) с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает законодательство о труде, не выполняет обязательств по коллективному договору, проявляет бюрократизм, допускает волокиту (ст. 37 КЗоТ). По этой статье КЗоТ ежегодно увольнялось в среднем до 10 тыс. руководителей различного уровня. Сегодня в ТК такой нормы нет.

В настоящее время за правонарушения в сфере социального партнерства предусмотрена административная ответственность в виде штрафа, налагаемого судом или Гострудинспекцией, в размерах, установленных Кодексом об административных правонарушениях (КоАП) (ст. 54 и 55 ТК).

Уклонение от участия в переговорах о заключении колдоговора, соглашения либо нарушение установленного срока их заключения наказывается штрафом от 10 до 30 МРОТ (ст. 5.28 КоАП). Анализ имеющегося опыта показал, что на всех уровнях социального партнерства переговоры начинают, как правило, профсоюзы, периодически сталкиваясь при этом с уклонением от них работодателя (из практики известны случаи уклонения длительностью от трех дней до пяти месяцев). Уклонением считается отказ работодателя или лица, его пред-



ставляющего, от вступления в коллективные переговоры в течение семи дней после получения письменного сообщения профкома о начале переговоров, включая обеспечение работы комиссии по переговорам. Срок для коллективных переговоров определен ТК в три месяца. И если по вине работодателя переговоры продолжают более трех месяцев, то налицо правонарушение.

Непредставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и контроля выполнения колдоговора, соглашения наказывается штрафом от 10 до 30 МРОТ (ст. 5.29 КоАП). Если работодатель не предоставил информацию в течение двух недель после получения запроса профкома, то налицо указанное правонарушение.

Необоснованный отказ от заключения колдоговора, соглашения наказывается штрафом от 30 до 50 МРОТ (ст. 5.30 КоАП). Здесь имеется в виду ответственность представителя работодателя (как правило, руководителя организации), неправомерно отказавшегося от подписания согласованного коллективного договора. С такими случаями профсоюзы сталкивались неоднократно, например, после утверждения колдоговора на конференции руководитель предприятия, не подписав этого документа, уходит в отпуск, и дает распоряжение исполняющему его обязанности во время отпуска также этого не делать. Невыполнение колдоговора, соглашения наказывается штрафом от 30 до 50 МРОТ (ст. 5.31 КоАП).

Для привлечения работодателя к ответственности профкому, представляющему работников организации как сторону, потерпевшую от правонарушения, необходимо обратиться с иском в суд или в Государственную инспекцию труда, предоставив доказательства правонарушения, допущенного работодателем.

Как показывает опыт, профкомы редко обращаются в суды или Гострудинспекцию с исками о привлечении работодателей к административной ответственности за вышеуказанные правонарушения. Основная причина – нежелание вступать в открытый конфликт с руководителем и неуверенность в том, что хватит сил добиться реального возмещения вреда коллективу работников, нанесенного неправомерными действиями администрации.

Однако есть иные формы привлечения к ответственности за нарушение трудового законодательства (добровольное возмещение вреда другой стороне) через соглашения по социально-трудовым отношениям, которые можно рекомендовать профактиву. Так, по законам г. Москвы и ряда других субъектов РФ «О социальном партнерстве» стороны соглашения, колдоговора вправе по взаимному согласию устанавливать ответственность за нарушение, неисполнение колдоговора, соглашения (договорная ответственность), если эта ответственность не противоречит законодательству РФ. Условия и порядок применения таких мер ответственности к сторонам предусматриваются в соглашении, колдоговоре или другом документе, принимаемом во исполнение соглашения, колдоговора. В рамках договорной ответственности стороны соглашения, колдоговора вправе наделить орган системы социального партнерства полномочиями по применению согласованных мер ответственности (санкций), включая денежные выплаты за невыполнение или несвоевременное выполнение соглашений, колдоговоров. Решение о привлечении к ответственности принимается соответствующим органом системы социального партнерства в порядке, определяемом Положением об этом органе, и оформляется протоколом. Так, одной из форм договорной ответственности социальных партнеров является открытие специального счета, на который виновная сторона будет перечислять установленные по договору суммы штрафов, например, в случае невыполнения колдоговора (соглашения).



### ***Вопросы для размышления***

- 1. Как вы будете действовать, если руководитель организации уклоняется от подписания колдоговора?*
- 2. Считаете ли вы эффективными предусмотренные КоАП РФ штрафные санкции, налагаемые на работодателей, виновных в невыполнении колдоговора?*

3. Как вы считаете, насколько действенна дисциплинарная ответственность руководителей организаций за невыполнение колдоговора?



### **Рекомендуемая литература**

*Киселев В.Н., Смольков В.Г. Социальное партнерство в России: Специфика и основные проблемы становления в период рыночных реформ. М.: Экономика, 2002.*

*Коллективный договор в новых условиях // БПАиП. 2002. № 8.*

*Росинский Б.В. Административная ответственность в сфере трудовых отношений // Трудовое право. 2003. № 2.*

*Шугаев А.А. Общественный контроль профсоюзов за соблюдением законодательства о труде. М.: РИЦ ИСПИ РАН, 2003. С. 88.*

#### **4.7. Порядок учета мнения профкома при принятии локальных нормативных актов и расторжении трудового договора с работником**

**Ключевые слова:**  
представительный профсоюз,  
локальный нормативный акт организации,  
мотивированное мнение профкома,  
порядок учета мнения профкома,  
ответственность работодателя  
за нарушение порядка учета  
мнения профкома.

На протяжении многих десятилетий советские профсоюзы участвовали в управлении трудом (в той или иной степени). Степень такого участия в различные исторические периоды была различна. Процесс огосударствления профсоюзов, начавшийся с первых лет советской власти, достиг пика в 1933 г., когда был ликвидирован наркомат СССР по труду (НКТ). Все его органы, вклю-

чая органы социального страхования, и инспекция труда были переданы профсоюзам и слиты с профсоюзным аппаратом в центре и на местах. В частности, на ВЦСПС и ЦК профсоюзов было возложено выполнение обязанностей НКТ и его органов в области охраны труда и социального страхования. ВЦСПС было предоставлено право издания (с утверждением или с предварительных санкцией СНК СССР) инструкций, правил и разъяснений по применению законодательства о труде (Постановление ЦИК СССР, СНК СССР и ВЦСПС от 23 июня 1933 г. и постановление СНК СССР и ВЦСПС от 10 сентября 1933 г.).

Что касается вопросов увольнения работников, которые в подавляющем большинстве были членами советских профсоюзов, то до октября 1992 г. по всем основаниям увольнения по инициативе администрации производились только с предварительного согласия профкома. Подчеркнем, что процедуры согласования, сложившиеся в СССР, имели определенную специфику – если профком не давал согласия администрации, последняя не имела права на апелляцию ни в вышестоящий орган (например, в министерство), ни в Государственную инспекцию труда, ни в суд, ни в вышестоящий профорган (райком, горком, обком, ЦК), т.е. профком обладал реальным правом вето. В октябре 1992 г. в КЗоТ были внесены изменения, в частности, из механизмов согласования вывели случаи виновного поведения работника (прогул, появление на работе в нетрезвом виде и другие. Если обратиться к зарубежному опыту, то можно увидеть, что в странах с развитой рыночной экономикой увольнение работников с профсоюзами, как правило, не согласовывают. Однако в ряде стран правовые механизмы, предупреждающие незаконные увольнения работников, все же имеются, например, инновации последних лет – в Швеции и Норвегии все, а в Великобритании и ФРГ некоторые виды увольнений могут быть произведены только после установ-

ления судом правомерности предстоящего увольнения работника и вступлением судебного решения в законную силу.

Сегодня статус профсоюзов в России изменился, функций государственных органов управления трудом они не выполняют и участвуют в этом процессе в порядке, предусмотренном ТК: в определенных случаях (при принятии локальных нормативных актов, увольнении членов профсоюза и другие) работодатель обязан учитывать мнение профкома. Указанные механизмы до принятия ТК не использовались и поэтому их освоение имеет исключительно важное значение для работников и профсоюзов.

В организациях, особенно крупных, принимаются десятки локальных нормативных актов (далее – актов): «Правила внутреннего трудового распорядка», различного рода положения – об оплате, отпусках, о премировании, нормировании, охране труда, комиссиях по трудовым спорам, расследовании несчастных случаев на производстве и многие другие).

Подчеркнем два важных момента: обязанность работодателя при принятии актов и увольнении членов профсоюза учитывать мнение исключительно профкома, у иных представительных органов работников этого права нет. Если в организации нет ни одного профкома, значит, работодатель избавлен от необходимости учитывать чье-либо мнение. Право учета мнения при принятии актов есть не у каждого профкома, а только у такого, который объединяет всех или большинство (т.е. более половины) работников. Поэтому, если в организации есть, к примеру, три профкома, объединяющих 15, 20 и 51% работников соответственно, только профком, объединяющий 51%, т.е. больше половины работников, является представительным и обладает правом на учет своего мнения по данному вопросу. Другой пример: в организации – два профкома, объединяющих 45 и 49% работников соответственно, в этом случае ни у одного из профкомов права учета его мнения не возникает. Это еще один, очень убедительный аргумент в пользу укрупнения профсоюзов.

При расторжении трудового договора требование представительности к профкому не предъявляется, даже если в организации есть несколько профкомов, учитываться должно мнение комитета того профсоюза, членом которого является работник. Если работник не принадлежит ни к одному профсоюзу, то его уволят без учета мнения какого-либо органа.

Рассмотрим правовые механизмы учета мнения профкома при принятии работодателем актов (ст. 372 ТК) и расторжении трудового договора (ст. 373 ТК) с учетом опыта их реализации и результатов научных исследований.

Работодатель передает в профком проект акта (при расторжении трудового договора – проект приказа об увольнении) и обоснование к нему. Например, к проекту «Положения о нормировании труда рабочих» прилагается пояснительная записка, в которой обосновывается необходимость введения системы нормирования, приведены результаты фотографирования рабочего времени и другие документы. Еще пример: при сокращении – обоснование его необходимости и невозможности перевода (перемещения) работника на другое рабочее место.

Профком направляет работодателю свое мотивированное мнение по проекту акта в письменной форме в течение пяти (при увольнении – семи) рабочих дней. Если профком не смог мотивировать свое мнение или представил его позже указанного срока работодатель вправе не рассматривать мнение профкома. В практике нередки ситуации, когда профком не успевает за это время подготовить свое мнение. Для предотвращения таких случаев рекомендуется включать в колдоговор положение, увеличивающее эти сроки, например, в два-три раза (от 10-15 до 14-21 рабочего дня). Если в колдоговоре этот вопрос не оговорен, то его можно разрешить специальным соглашением сторон. На практике бывает, что руководитель организации и председатель профкома договариваются об этом в «рабочем порядке» (устное

соглашение). Однако следует иметь в виду, что в случае возникновения трудового спора устное соглашение юридической силы иметь не будет. Рекомендуем также включать в колдоговор перечень актов, которые планируется разработать (с указанием предполагаемых сроков), а также расширять перечень оснований расторжения трудового договора с работниками-членами профсоюза по инициативе работодателя, при применении которых требуется учет мнения профкома.

Если профком в принципе не согласен с актом, т.е. считает, что его принимать не следует, либо предлагает его усовершенствовать (при увольнении – не согласен с ним), работодатель может согласиться с мнением профкома и отказаться от принятия акта (от увольнения), либо вносит предложенные профкомом изменения в проект акта (увольнение заменяется переводом или перемещением работника на другое рабочее место), в противном случае проводит с профкомом дополнительные консультации в целях достижения взаимоприемлемого решения (в течение трех дней). Если компромисса достичь не удалось, оформляется протокол разногласий.

После этого работодатель вправе принять окончательное решение, т.е. утвердить акт (уволить работника). В этом случае профком может обжаловать решение работодателя в Рострудинспекцию и (или) в суд. Можно одновременно подать жалобу в инспекцию и исковое заявление в суд, но обычно это делается последовательно, сначала – заявление в инспекцию, а, если она не удовлетворит жалобу – в суд.

Инспекция обязана проверить жалобу профкома в течение одного месяца (при увольнении – десяти дней) и в случае выявления нарушений выдает работодателю обязательное для исполнения предписание об отмене акта (в случае увольнения – о восстановлении на работе с оплатой работнику вынужденного прогула), которое работодатель может обжаловать в суд.

Если работодатель проигнорировал мнение профкома о проекте акта, последний вправе начать процедуру коллективного трудового спора (в порядке, предусмотренном гл. 61 ТК). Это новое положение. Как показывает опыт, многие профсоюзные работники этого пока не знают, или не используют в своей работе. Поэтому важное значение приобретает обучение председателей профкомов новым процедурам регулирования коллективных трудовых споров в связи с отказом работодателя учесть мнение профкома при принятии акта. В случае увольнения работника такого права у профкома нет.

Практика дает большое разнообразие ситуаций. Бывает, когда профком не жалуется ни в Рострудинспекцию, ни в суд и отказывается от коллективного трудового спора (только в случае рассмотрения акта). Бывает, когда он использует некоторые из предоставленных ему прав, например, ограничивается обжалованием акта в инспекции, либо объявляет коллективный трудовой спор (только в случае рассмотрения акта) и не обращается ни в инспекцию, ни в суд. Рекомендуем использовать все возможности, предоставленные законом.

Главная проблема профкома заключается все-таки в организации собственной работы при экспертизе акта (документов, обосновывающих предстоящее увольнение). Подготовка мотивированного заключения профкома предполагает хорошее знание юридических, социально-экономических, финансовых, технологических и других аспектов производства. Подчеркнем, проект документов (акта или обоснования увольнения) готовится квалифицированными исполнителями, а в профкоме среднего предприятия (2 тыс. работников), как правило, всего два штатных работника – его председатель и бухгалтер (чаще – на полставки). В этих условиях вся нагрузка ложится на руководителя профоргана, который юристом, как правило, не является. Поэтому возрастает роль юридических служб профсоюзных органов и организаций. Первичным организациям



тех профсоюзов, юридические службы которых удалены, например, в профсоюзе работников атомной энергетики, и поэтому оперативно не могут оказать помощь своим «первичкам», можно порекомендовать создавать межотраслевые региональные и (или) муниципальные юридические службы.

Как показывают опросы профактивистов, многие из них считают, что механизмы учета мнения профкома, предусмотренных ТК, слабее механизмов согласования с ними управленческих решений работодателя, которые были в КЗоТ. В связи с этим можно порекомендовать воспользоваться нормами ст. 8 ТК, в соответствии с которой коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие актов, расторжение трудового договора по согласованию с профкомом. Этим правом ряд профкомов уже пользуется, причем весьма успешно.



### **Вопросы для размышления**

- 1. Как усилить мотивированное мнение, если совокупной квалификации у профкома не хватает?*
- 2. Какие меры вы предпримете, если в течение предусмотренного ТК срока вы не успеваете направить работодателю мнение профкома, а работодатель не согласен увеличить этот срок, и в колдоговоре этот вопрос не решен?*
- 3. Если вы хотели бы воспользоваться механизмами согласования с профкомом проекта акта (приказа на увольнение), то каким образом вы смогли бы это сделать?*
- 4. В связи с резким ростом объемов правовой работы, вызванных принятием ТК, и отсутствием в штате вашего профкома юриста вам хотелось бы принять на работу профсоюзного адвоката, хотя бы на четверть ставки, но средств на это в профкоме нет. Как вы думаете разрешить эту проблему?*

### *Рекомендуемая литература*

*Бородин И.И. Участие работников, их представителей в управлении организацией как форма социального партнерства // Труд и социальные отношения. Соискатель. 2004. № 1.*

*Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. М.: Дело, 1999.*

*Коршунова Т. Участие работников в управлении организациями // Человек и труд. 2002. № 2-7.*

*Лютюв Н.Л. Некоторые проблемы правового статуса представителей работников в социально-партнерских отношениях // Трудовое право. 2002. № 7.*

*Рыбакова Е.Л., Никитина И.В. Учет мнения выборного профсоюзного органа и гарантии профсоюзным работникам // Трудовое право. 2003. № 1.*



---

## **ЧАСТЬ V УСИЛЕНИЕ МОТИВАЦИИ ПРОФСОЮЗНОГО ЧЛЕНСТВА**

### **5.1. Молодежь – резерв профсоюзов и их будущее**

**Ключевые слова:**

**молодежь,**

**социальная группа,**

**молодежная политика,**

**цели и задачи молодежной политики,**

**направления работы с молодежью.**

Работа с молодежью представляет собой одно из важнейших направлений деятельности российских профсоюзов. В принятой на заседании Генерального совета ФНПР «Концепции молодежной политики» (от 03.11.1996 г.) четко указывалось на необходимость усиления профсоюзной работы с молодежью на всех уровнях. Однако, несмотря на предпринимаемые меры, ситуация оставляет желать лучшего. Доля молодежи в профсоюзах незначительна, активность молодых членов профсоюза не соответствует ее потенциалу.

В настоящий момент влияние профсоюзов среди различных слоев молодежи недостаточно сильное. Пополнение членского состава за счет молодых работников идет слабо. Не секрет, что сегодня доля молодежи в профессиональных союзах крайне низка – 2-3%. Средний возраст профсоюзных лидеров – 52 года, а по кандидатурам, представленным на выдвижение, молодежь от 20 до 30 лет составляет всего 11%.

Проведенное в 2003 г. Научным центром социальных технологий и профсоюзного движения Академии труда и социальных отношений исследование среди работающей и учащейся молодежи показывает, что на вопрос: «Как обстоят дела в Вашей организации с вовлеченностью в профсоюз?» – ответы респондентов рас-

пределились следующим образом: первое место заняла позиция – информацией не располагаю (20%); второе место – привлечение происходит автоматически (18%); третье – привлечение новых членов удастся с переменным успехом (15%). Очевидно, что без «молодой подпитки» профсоюзного актива у профсоюзов в будущем возникнут серьезные проблемы.

Исследования показывают, что большинство молодых людей часто вступает в профсоюз по инерции, не считает эту организацию своей. Поэтому юноши и девушки не стремятся работать в ней и уж тем более в выборных профсоюзных органах. В лучшем случае юноши и девушки ограничиваются уплатой профсоюзных взносов.

Общая тенденция такова, что профсоюзное движение стареет. И связано это с тем, что в профсоюзах нет эффективной кадровой политики, учитывающей интересы различных молодежных групп. Вследствие естественного уменьшения количества членов профсоюзов и ситуативного выхода из них, сокращается численность членов профсоюзной организации. Сегодня наблюдаются недостаток социальных гарантий для создания привлекательных стимулов молодых кадров, доминирование пассивной жизненной позиции среди различных социальных групп, в том числе и у многих профсоюзных лидеров.

В этих условиях профсоюзные работники все больше начинают понимать стоящие перед молодежью проблемы, а также осознают, что без их решения невозможно представить дальнейшее развитие профсоюзов. На современную молодежь возлагаются большие надежды по сохранению и преумножению лучших профсоюзных традиций. Повышение внимания к молодежи обусловлено и тем, что именно она способна в значительной степени определить стабильное развитие профсоюзов и их будущее.

Однако на местах возникают трудности в работе с молодежью. Чтобы эта работа была эффективной, надо знать ряд особенностей, которые обуславливаются суще-

ностными характеристиками этой социально-демографической группы. По данным Госкомстата России, в 2001 г. общее число граждан молодого возраста (от 14 до 30 лет) составило 26 млн. человек. Из них около 7 млн. учащихся средних учебных заведений, 3 млн. студентов вузов и примерно 16 млн. работающей молодежи. У молодых людей неизбежно максимизируются социальные и личные надежды, иллюзии, устремления. В отличие от старшего поколения, молодежь смелее идет на риск. Потребность в экстремальных условиях существования порождает у юношей и девушек стремление к самоутверждению, реализации своего невосребованного потенциала.

Данные исследований, проведенных Научным центром социальных технологий и профсоюзного движения АТиСО по общероссийской выборке в период 2000-2003 гг., показывают, что ценностные установки молодежи мало отличаются от традиционных. Молодое поколение стремится повзрослеть и как можно быстрее приобщиться к взрослой жизни. Такие ориентиры, как профессиональный труд, семья, здоровье, признание друзей, социальные достижения, работа, в оценках молодежи за последние несколько лет остаются также высоко значимыми.

В то же время социально-экономическое положение современных юношей и девушек неоднозначно и оставляет желать лучшего. Определенная часть молодых людей вынуждена быть аутсайдерами, стремиться к отчаянным мерам. Вот только некоторые лозунги, с которыми молодежь идет на массовые акции: «Молодежи – достойную зарплату!», «Увеличение МРОТ!», «Молодой семье – бесплатное жилье!», «Господин премьер, вспомни молодость – проживи на стипендию!», «Требуем дополнительных рабочих мест для молодежи!».

Сегодня для профсоюзов по-прежнему актуальной является работа по обеспечению молодых рабочих и специалистов хорошей зарплатой. Для этого нужны соответствующие программы. Юношам и девушкам еще необходимо осознание того, что изменить ситуацию к

лучшему они могут, действуя сообща и с помощью профсоюзов. Профсоюзы сегодня – одна из наиболее привлекательных организаций, где молодые люди могут себя реализовать. Но для этого они должны стать не просто объектом заботы для профсоюзов, но и превратиться в активных субъектов профсоюзной деятельности. Работу по формированию активной жизненной позиции у молодежи необходимо рассматривать комплексно на всех уровнях профсоюзной структуры (федеральном, региональном, отраслевом, местном).

В центре внимания профсоюзов три социальные группы молодежи: работающая молодежь, учащаяся молодежь, творческая молодежь.

Указанные целевые ориентиры можно выразить в показателях, характеризующих социально-экономическую защиту, качество жизни (состояние здоровья, образовательный и профессиональный уровень, доход, уровень занятости и трудоустройства, степень реализации трудовых прав и гарантий), уровень социально-трудовой активности и благосостояния. В соответствии с этими показателями формируются приоритетные задачи по осуществлению молодежной политики:

- координация деятельности ФНПР в целом и ее членских организаций по защите социально-экономических и трудовых интересов молодежи; содействие расширению законодательных гарантий ее прав на учебу, труд, жилье; участие в решении производственных задач, а также задач на получение достойного дохода, на полноценный отдых и досуг;
- содействие привлечению молодежи к профсоюзной деятельности и членству в профсоюзах;
- активизация профсоюзной работы для обеспечения, подготовки и пополнения профсоюзного актива из числа молодежи;
- помощь в самоорганизации молодежи с целью реализации ее общественно полезных инициатив и интересов, приучения молодых людей к самостоятельности и инициативе в решении жизненных вопросов;

- формирование среди молодежи образа профессионального союза как престижной и сильной организации;
- изучение опыта работы с молодежью членских организаций ФНПР, совершенствование форм и методов этой работы;
- сохранение и развитие социальной инфраструктуры профсоюзов (спортивных сооружений и баз, учрежденный отдыха и туризма, учебных, досуговых центров, клубов и т.д.).

Для осуществления поставленных задач многое могут сделать соответствующие выборные органы профсоюзных организаций и их аппарат, молодежные советы профсоюзных организаций, учебные и социальные учреждения профсоюзов во взаимодействии с государственными органами, промышленными предприятиями, коммерческими, общественными и другими заинтересованными организациями. Их деятельность аккумулируется через отдельные направления работы, призванные сформировать у молодежи представления о профсоюзах, как об основном социальном институте, способном реально защитить социально-трудовые и иные права молодежи.

Здесь можно выделить два направления работы – внутрисоюзное и внесоюзное. Указанное деление, безусловно, носит условный характер, так как все проблемы необходимо рассматривать комплексно.

Каждое направление включает целый комплекс мер. Рассмотрим только часть из них.

### ***Основные составляющие внесоюзного направления работы***

Безработица и низкая занятость – это проблемы, которые затрагивают не только конкретные молодежные группы, но и профсоюз в целом. И дело здесь не в результатах труда, уровне образования, квалификации молодежи, а в изменившейся системе производства, в отсутствии у работодателя заинтересованности принимать на работу молодых, которых необходимо обучать

и адаптировать к жизни производственного коллектива. Безработица в раннем возрасте оказывает негативное воздействие на способность человека трудиться в дальнейшем, быть полноправным членом общества. Для профсоюзов эта проблема перерастает в уменьшение количества потенциальных членов и тем самым в снижение возможностей для ведения коллективных переговоров по защите прав и интересов человека труда. У нас еще мало опыта в этом направлении. Поэтому важно использовать зарубежный опыт. Он свидетельствует о необходимости резервирования и квотирования рабочих мест, налоговых и других нормативных послаблениях для молодежи.

Большинства молодежных проблем можно было бы избежать, если бы существующая система профессионального образования была приспособлена к рыночным условиям. Например, ряд специальностей, по которым проходит подготовка в учебных заведениях, не пользуется спросом на рынке труда, либо отстает от требований современного производства. Поэтому для многих молодых людей естественным и возможным способом найти подходящее рабочее место является смена профессий. В этом могут помочь профсоюзы, которые не только непосредственно взаимодействуют со многими вузами, центрами занятости, центрами профессиональной подготовки и обучения, но и обеспечивают «выход на производство». Позитивным начинанием является и то, что во многих странах профсоюзы тесно сотрудничают с образовательными учреждениями и организациями работодателей по вопросам обновления школьных программ и профессиональных структур. Частичное возрождение прежних методов обучения с участием членских организаций наставничества, трудового соревнования, конкурсов профессионального мастерства позволяет повысить эффективность адаптации юношей и девушек в трудовых организациях.

Следующим направлением работы с молодежью является организация их активного досуга и отдыха. Центральная задача здесь состоит в создании комп-



лекса условий для достижения нового качества культурной жизни юношей и девушек, формировании и удовлетворении их запросов, значительном улучшении и углублении различных форм молодежного досуга и отдыха. Выделяются несколько взаимно дополняющих друг друга путей достижения необходимого уровня обеспеченности соответствующими видами культурно-досуговых услуг и отдыха:

- совершенствование материально-технической базы, определение источников и методов финансирования культурно-массовой работы среди молодежи;
- обеспечение широкой доступности всех молодежных групп к организациям культурно-досуговой сферы;
- интенсификация использования имеющихся возможностей учреждений и предприятий культуры и отдыха;
- расширение спектра предоставляемых молодым людям услуг и культурно-досуговых мероприятий.

Сегодня некоторые профсоюзные организации не выдерживают конкуренции с новыми структурами досуга и отдыха. Данная ситуация объясняется недостаточной информированностью молодежи о мероприятиях, проводимых профсоюзами, отсутствием единой направленности в досуговых мероприятиях – привлечение новых сторонников движения. Препятствиями здесь здесь ничего не добиться. Только одними буклетами и «бумажками» по профсоюзной тематике вряд ли можно заинтересовать молодежь. Нужны полномасштабные акции, привлекающие молодежь и формирующие положительный имидж профсоюзов (см. параграф 5.2. книги). Более активному привлечению молодежи в ряды профсоюзов способствуют и такие общественные мероприятия, как карнавалы, спортивные соревнования, неординарные митинги, «автобусы действия», агитационные поезда, «встречи с жирафами», под которыми подразумеваются высокопоставленные профсоюзные лидеры, отвечающие на вопросы молодежи. Мало внимания уделяется семейному отдыху, спортивно-туристическим походам и т.д.

### *Основные составляющие внутрисоюзного направления работы*

О современной кадровой политике в профсоюзах говорится много. Однако в этом направлении работы есть немало трудностей. Считается, что руководители создаваемых молодежных советов станут кадровым резервом руководителей профсоюзных организаций. На практике выясняется, что во многих этих организациях нарушаются возрастные критерии состава Молодежного совета. Нередко такие «молодые» профсоюзные активисты слишком рано начинают задумываться о своей пенсии, полагающихся льготах и т.д. В некоторых профсоюзных организациях вообще забыли, что у них есть молодежь и с ней надо работать. По данным профсоюзной статистики, сегодня в профсоюзных руководящих структурах около 80% функционеров пенсионного и предпенсионного возраста.

Во избежание этой тенденции необходимо еще при формировании выборных профсоюзных органов в обязательном порядке учитывать процент молодежи в организации и пропорционально ему квотировать количество мест в профкоме. Молодым кадрам следует находить место на всех уровнях профсоюзной вертикали (цехком, профком, обком, ЦК, ФНПР). Об этом говорится в Проекте резолюции молодежного профсоюзного форума, подготовленном Научным центром социальных технологий АТиСО. В резолюции подчеркивалось, что нужно усилить молодежную ориентацию организационно-управленческого механизма профсоюзной работы. Для этого важно добиваться реализации положений резолюции IV съезда ФНПР, а также разработать Концепцию молодежной политики профсоюзов (с учетом реалий сегодняшнего дня), направленную на обновление кадрового состава, решение задач социальной защиты молодых людей, являющихся наемными работниками.

Целесообразно, чтобы профсоюзные руководящие структуры всех уровней на треть состояли из молодых людей. Важно отойти от порочной практики, когда дале-

ко не молодые люди, уже не в полной мере понимающие современные молодежные реалии, составляют планы семинаров, пытаются занять молодежь и не понимают, почему нет должного эффекта. Их надо не развлекать, а обучать и «натаскивать» на серьезную работу.

Положительным примером работы с молодежью является опыт ряда отраслевых профсоюзов (горно-металлургического профсоюза, профсоюза железнодорожников и транспортных строителей и т.д.), которыми были разработаны отраслевые и целевые молодежные программы. В них заложены приоритетные направления и принципы отраслевой молодежной политики, реализация последней рассматривается как важнейшая часть задач, стоящих в области устойчивой работы профсоюзной организации в целом.

Кроме того, в профсоюзные бюджеты всех уровней необходимо добавить отдельную статью – работа по омоложению кадрового состава. С этой целью предусматриваемые дополнительные денежные средства следует направить на обучение молодежного профактива. Причем объем этих средств должен напрямую зависеть от реального количества молодежных кадров. Наличие «свободных» денег в гораздо большей степени будет мотивировать и дисциплинировать молодежь, чем пустые обещания и говорильня.

Особым разделом внутрисоюзной работы с молодежью являются анализ и последующий учет в практической деятельности наиболее значимых мотивов профсоюзного членства молодежи с учетом социально-психологических особенностей юношей и девушек. Это направление строится на мониторинге жизненно важных потребностей юношей и девушек, а также на активном целенаправленном воздействии на наиболее значимые установки и ориентации молодежи.

Не секрет, что наблюдающаяся пассивность и равнодушие по отношению к молодежи не в последнюю очередь связаны с недостаточной профессиональной компетенцией самих профсоюзных лидеров, недооценкой ими важности стимулирования молодых работни-

ков. Как показало исследование, проведенное Научным центром социальных технологий и профсоюзного движения АТиСО в 2003 г. среди профсоюзной молодежи, одной из самых значимых причин, которая может побудить их выйти из профсоюза, является недовольство бездеятельностью и инертностью профсоюзных лидеров. Высокий рейтинг в оценке молодыми респондентами ожидаемых от профсоюза действий занимают традиционные социально-защитные функции профсоюзов, активная работа с молодежью.

В работе с молодежью профсоюзные работники на местах могут использовать различные стимулирующие методы: материальные (премии, выплаты, подарки и т.д.) и моральные (благодарности, доска почета, пакеты дополнительных социальных услуг, повышение статуса работника и т.д.), а также их сочетание. Применение тех или иных методов зависит от социально-психологических особенностей молодежных групп и сферы их деятельности. Так, для трудовой молодежи значимыми являются зарплата, занятость, социальная защита и здоровье. Для студенческой молодежи на первое место выходят всевозможные льготы, предоставляемые в вузах студенческими профсоюзами, и в первую очередь, подарки, путевки, материальная помощь, льготный проезд в городском транспорте и возможность организации досуга.

Особое место в решении молодежных проблем занимают соглашения, коллективные договоры, в которых предусматриваются меры по обеспечению правовой защиты интересов молодых как на уровне федерации и республики, так и на уровне городов и районов, трудовых организаций. Эти меры направлены на достижение более высокой степени обеспечения социально-трудовых прав и гарантий для молодых работников по сравнению с тем, что устанавливается федеральным законодательством. Эти правовые документы, безусловно, способствуют изменению и снижению степени неопределенности в трудовых отношениях, уменьшению профессионального риска, особенно для молодых работников.

Заслуживает внимания практика включения в коллективные договоры многих предприятий и организаций специальных разделов по социальной защите молодежи. Положения этих разделов дают возможность молодым работникам получить долгосрочные кредиты или ссуды на строительство жилья для молодых семей, льготы для учащейся молодежи, а также предусматривают бесплатные занятия спортом, самодеятельностью, творчеством.

Однако на деле не все так гладко. Многочисленные исследования показывают, что большая часть молодежи не осведомлена о практической деятельности профсоюзов. Например, в отчетах профорганов отмечается, что ведется постоянная работа с молодежью, приводятся большие цифры по ее информированности о разделах колдоговора. Опросы трудящейся молодежи, проведенные Научным центром социальных технологий и профсоюзного движения АТиСО по общероссийской выборке, показывают, что 22% молодых «не знают, что такое колдоговор», еще 63% не представляют, о чем там говорится. Большая часть опрошенных не смогла правильно ответить на вопрос о том, как называется профсоюз, в котором они состоят<sup>1</sup>. Анализ показывает, что первичные организации иногда даже не информируют молодых людей о тех возможностях, которыми они могут воспользоваться при обращении в профком. Вывод однозначен – нужна большая разъяснительная работа. В комиссию по подготовке колдоговора, прежде всего, следует включать молодежь, а не только рапортовать о соответствующих молодежных разделах.

Важное место в профсоюзной работе с молодежью занимает информационно-агитационная работа. Ее цель заключается в том, чтобы показать, что через профсоюзную организацию молодой человек, действуя вмес-

---

<sup>1</sup> См.: Материалы Молодежного форума: Трудовые права молодежи // БПАиП. 2003, № 2. С. 47-66.

те с другими, сможет защитить себя и других, отстаивать свои интересы, сделать свою жизнь более активной. Данная цель подразумевает учет всего многообразия социальных интересов, наиболее острых молодежных проблем, осуществление качественной и своевременной диагностики молодежной среды.

Для ее осуществления важно проводить активную информационную политику и профсоюзные «имиджевые» акции в молодежной среде, распространять позитивный опыт ряда профсоюзов. Заслуживает положительной оценки и практика «молодежных страничек» в заводских газетах, монтаж специальных видеофильмов о борьбе молодых работников за свои права, в том числе и за создание молодежных советов. Пропаганду такой профсоюзной позиции, как: «у нас молодежи интересно» можно только приветствовать. Это создает понятную мотивацию для вступления в профсоюз. Профкомы многих предприятий, студенческие профсоюзы идут по пути организации КВНов, проводят различные конкурсы, викторины, фестивали для молодежи. Это хороший пример для подражания.

Главное – привлечь внимание, заинтересовать молодых людей. Поэтому большим успехом пользуются агитационные материалы довольно «веселого» характера: футболки, надетые на профсоюзных активистов, интерактивные формы обучения, игровые методы общения, в том числе в виде конкурсов, где для призов используют сувениры с профсоюзной символикой...

Как показывает анализ, проведенный Научным центром социальных технологий и профсоюзного движения АТиСО, значительная часть молодежи не информирована о роли профсоюзов в социальной защите работников, критически, или в лучшем случае, индифферентно относится к профсоюзной деятельности. Многие молодые рабочие уверены в том, что профсоюзы старомодны, забюрократизированы, их существование стало достоянием истории. Иногда это соответствует истине, в других случаях объясняется отсутствием информации о работе, проводимой профсоюзами. Сле-

довательно, требуется не только повысить значимость профсоюзов для молодого поколения, усилить их роль в защите прав и интересов юношей и девушек, в обеспечении им необходимых условий для самореализации, но и наладить, как это делается во всем мире, систему информации об имеющихся достижениях (см. параграф 7.7 данной книги).

Таким образом, сущность профсоюзной работы с молодежью заключается в обеспечении необходимых гарантий для подрастающего поколения, включения его в самостоятельную трудовую деятельность. При этом предполагается активное участие молодых в профсоюзной жизни. Профсоюзам необходимо интегрировать молодежь на всех уровнях профсоюзной структуры, включая руководящие должности. Борьба за равенство и солидарность в молодежной среде должна стать для профсоюзов приоритетным направлением деятельности. Равные возможности на рабочем месте и в общественной деятельности не станут реальностью до тех пор, пока молодежь не будет рассматриваться в качестве основного резерва профсоюзов.



### ***Вопросы для размышления***

- 1. В чем вы видите особенности профсоюзной работы по формированию у молодежи активной жизненной позиции?*
- 2. Каковы, на ваш взгляд основные направления профсоюзной работы с молодежью?*
- 3. Как повысить активность молодежи в системе профсоюзного строительства?*
- 4. Как вы считаете, в полном ли объеме существующая правовая база обеспечивает защиту интересов трудящейся молодежи?*
- 5. Все ли сделано для поддержки профсоюзами молодых семей? Что вы еще можете предложить?*

### **Рекомендуемая литература**

- Материалы IV съезда ФНПР от 18 февраля 2001 г.*
- Лисовский В.Т. Духовный мир и ценностные ориентации молодежи России. СПб., 2000.*
- Павловский В.В. Ювентология. Проект интегративной науки о молодежи. М.: Академический проект, 2001.*
- Константиновский Д.Л., Черниченко Г.А., Вознесенская Е.Д. Российский студент сегодня: учеба плюс работа. М.: Изд-во ЦСП, 2002.*
- Сергеев В.К. Молодежь и город: лицом к лицу. Молодежная культура в условиях социальных трансформаций. М.: ИСПИ РАН, 2002.*
- Сергеев В.К. Молодежная культура в условиях мегаполиса. М.: ИСПИ РАН, 2001.*
- Трудовые права молодежи // БПАиП. № 2. 2003.*

### **5.2. Обновление имиджа профсоюзов**

**Ключевые слова:**

**имидж,  
составляющие позитивного имиджа  
профсоюзной организации,  
процесс формирования имиджа  
профсоюзной организации,  
имидж профсоюзного работника.**

Рост внимания к проблеме формирования сильного имиджа профсоюзной организации, способного оказывать положительное влияние на социальное окружение (работников, работодателей, широкие слои населения и т.д.) не случаен. Сильный имидж становится необходимым условием для достижения профсоюзной организацией устойчивого и продолжительного развития делового успеха. Этому есть вполне разумное объяснение. Во-первых, сильный имидж профсоюзной организации укрепляет позицию профсоюзов среди трудящихся, способствует повышению привлекательности



организации для потенциальных ее членов. Во-вторых, сильный имидж облегчает доступ профсоюзной организации к разного рода ресурсам: финансовым, информационным, человеческим и т.д. В-третьих, сильный имидж способствует реализации в полном объеме основных функций профсоюзов по защите прав и интересов трудящихся. Имидж, несомненно, является инструментом достижения стратегических целей профсоюзной организации и затрагивает основные стороны ее деятельности и ориентирован на перспективу.

Вместе с тем сегодня, несмотря на декларируемые профсоюзами высокие социальные цели, их имиджевый рейтинг в общественном сознании недостаточен и высок. Согласно общероссийскому опросу, проведенному независимым исследовательским центром РОМИР в 2000 г., доверие к профсоюзам высказали всего лишь 8,4% россиян, еще 21,7% опрошенных скорее доверяют им, частично – не доверяют – 21,9% и полностью не доверяют – 34,2%. Затруднились с ответом 13,8% граждан. Такая неоднозначная оценка населением профсоюзов в определенной мере отражает низкий уровень их имиджа. Причины в том, что до недавнего времени в массовом сознании сложился устойчивый стереотип о профсоюзе как общественной организации, действующей в рамках государственной структуры и призванной удовлетворять определенные социальные потребности трудящихся. Нередко профсоюзы воспринимаются в сознании определенной части людей лишь как канал их дополнительной материальной поддержки в различных ее видах.

В этих условиях перед профсоюзами стоят задачи по построению позитивного имиджа, ибо без сильной организации, веры людей в ее жизнеспособность невозможно реально отстаивать интересы трудящихся. Одно из приоритетных направлений повышения имиджа профсоюзной организации – это работа с кадрами. В резолюции IV съезда ФНПР «Будущее профсоюзов – профессионализм и ответственность кадров» поставлена задача кардинального изменения подходов к работе с

профкадрами. Среди мер, призванных улучшить кадровый корпус профсоюзов, названы: формирование в каждой профсоюзной организации кадрового резерва; создание стимулов к переходу на профессиональную работу, в том числе через организацию специальных фондов, обучение, повышение квалификации профсоюзных руководителей и специалистов; выделение на эти цели в смете профсоюзных бюджетов всех уровней не менее 6% и т.д.

На формирование имиджа профсоюзов влияют как объективные (социально-психологические), так и субъективные (индивидуально-психологические) факторы. Первые определяют уровень и характер социально-психологической преемственности профсоюзной организации в восприятии трудящихся и являются отражением общественного мнения. Вторые в значительной мере выделяют индивидуальные особенности личности и представляют собой субъективный образ организации в сознании человека труда, детерминированного пристрастиями, предпочтениями, желаниями и опасениями, связанными с его деятельностью

К социально-психологическим факторам следует отнести степень известности профсоюзной организации. Чем менее известна ее деятельность на предприятии, тем большая вероятность, что при формировании ее имиджа трудящиеся будут полагаться на стереотипы, приписывая ей характеристики, которые, по их мнению, присущи всем профсоюзам. Иными словами, имидж профсоюзной организации – это явление социальное, ибо его оценивают работники, для которых она предназначена. Воспринимаемый имидж – это как раз то, что называется репутацией профсоюзной организации. Репутация может совпадать с имиджем, а может и не совпадать. Она учитывает умение профсоюзной организации создавать лучшие условия для трудовой деятельности, обеспечивать заинтересованность коллектива в профсоюзной работе.

Имидж принято подразделять на позитивный и негативный. Позитивный имидж организации повышает привлекательность профсоюзов для ее потенциальных

членов, что позволяет быстрее и с меньшими издержками осуществлять «вербовку» новых работников в свои ряды. Негативный имидж приводит к тому, что организация не использует всех своих возможностей, что серьезно осложняет проблему ее численного состава. Это связано с безучастностью профсоюзных работников к «судьбе» трудового коллектива.

Для поддержания позитивного имиджа организации прежде всего важны постоянные «визуальные контакты» профсоюзных лидеров с трудящимися, напоминание трудовым коллективам конкретными действиями, что профсоюзный комитет существует реально и способен реализовать интересы человека труда.

Снижать имидж проще, чем повышать его, так как находить недостатки у других всегда проще. Поэтому работа по созданию имиджа – это постоянная целенаправленная деятельность для каждой целевой группы, которая потребует максимум усилий – «косметические» усилия здесь не подойдут. Устойчивое падение имиджа профсоюзной организации, и даже «летальный» исход, – следствие поверхностного и узкого подхода ее руководства к участию в судьбе организации.

Не секрет, что у ряда профсоюзных руководителей различного уровня ощущается недостаток знаний, связанных со спецификой и конкретным содержанием профсоюзной работы, и практических умений решать задачи в рамках своих полномочий. Повышение профессионализма и компетенции кадров видится в планомерном и систематическом обучении и повышении квалификации профсоюзных работников, обмене передовым опытом.

К субъективным факторам, воздействующим на формирование имиджа профсоюзной организации, следует отнести характеристики ее лидеров и актива, такие как пол, возраст, образование, профессиональная принадлежность, индивидуально-психологические черты личности, состояние здоровья и другие. Выраженное индивидуально-психологическое влияние на формирование имиджа организации оказывает непосредственное взаимодействие профсоюзного работника с члена-

ми трудового коллектива, так как их позитивные и негативные реакции, впечатления будут в значительной мере определяться личными предпочтениями трудящихся, их симпатией и антипатией, субъективными образами приемлемого и неприемлемого внешнего вида, поведения, речи, эмоциональной реакцией сотрудников, интерьером офисных и производственных помещений, местом расположения организации и т.п.

Работа профсоюзного руководителя по формированию позитивного имиджа не является одноразовой акцией – появился и ушел. Его имидж складывается из постоянного общения с людьми и, наконец, из оценки его действий членами профсоюза, от которых ничего не утаишь. Если увольняют десяток-другой человек с предприятия, а председатель профкома остается в стороне или же идет «на поводу» у администрации, то такая позиция обязательно негативно скажется на его имидже. Поэтому, чтобы иметь позитивный имидж, профсоюзному работнику требуется постоянно доказывать членам организации, что он именно тот человек, которого они хотят видеть в данной должности. В этой работе совершенно недопустимо стремление профсоюзного лидера представить свою работу, лучше, чем она есть на самом деле. Имидж эффективен только в том случае, когда реально отражает лучшие личностные качества.

Несомненно, на формирование позитивного имиджа профсоюзной организации влияет множество «внутри-организационных» составляющих. Отдельно выделим среди них наиболее важные для практической деятельности профсоюзного работника, которые позволяют комплексно подойти к оценке его действий: демонстрация результатов деятельности; профессионализм и компетентность; оценка партнеров; личностные свойства и качества; индивидуальный стиль.

Активные действия профсоюзного работника, направленные на решение имеющихся проблем, способствуют улучшению имиджа. Трудящиеся ждут активных действий, заметных для коллектива, предприятия в целом.

Существенное значение для формирования стратегии профсоюзов в имиджевой политике имеет оценка тех составляющих имиджа, которые позволяют привлекать и удерживать новых работников и определяют те действия, которые являются эффективными для восприятия профсоюзной организации. **В структуре имиджа профсоюзной организации можно выделить следующие компоненты:**

- *имидж профсоюзной организации как субъекта деятельности по защите прав и интересов работников* – в качестве составляющих имиджа здесь выступают деловая репутация, функциональная ценность организации (способность действовать как полноправный субъект системы социального партнерства), направления деятельности профсоюзной организации;
- *внутренний имидж организации* – представление членов профсоюза о своей организации. Основными детерминантами внутреннего имиджа являются сложившаяся организационная культура и социально-психологический климат в организации;
- *имидж профсоюзного лидера* (или основных руководителей профсоюзной организации) включает представление о способностях, установках, ценностных ориентациях, психологических характеристиках и внешности руководителя;
- *имидж профсоюзных работников* – это их обобщенный образ, наиболее полно раскрывающий характерные для них черты: профессиональная компетентность, социально-демографические и физические данные, визуальный имидж (деловой стиль, прическа и т.д.). Он формируется на основе прямого контакта членов трудового коллектива с профсоюзными работниками различных уровней. При этом каждый работник представляет всю профсоюзную организацию в целом;
- *визуальный имидж профсоюзной организации* – представления о ней, складывающиеся на основе зрительного ощущения, фиксирующего информацию о внешних атрибутах деятельности профсоюзов, организационной символике, внешнем облике профсоюзных работников;

- *социальный имидж организации* – представление общественности о социальных целях и роли профсоюзов в социально-экономической жизни общества, трудовой организации.

Имидж организации во многом определяется имиджем ее руководителей, особенность деятельности профсоюзного работника состоит в том, что ему постоянно необходимо быть на виду и нужно общаться с различными социальными группами. В массовой аудитории имеется большой разброс людей по демографическим, профессиональным, экономическим и другим характеристикам. Деятельность по формированию имиджа профсоюзов ведется целенаправленно для каждой целевой группы и различными средствами. Для работы в пределах небольшой организации профсоюзный работник использует свои «внутренние» ресурсы – рекламные щиты, доску объявлений, агитационные листки и т.д. Большой масштаб деятельности непременно требует достаточно широкой известности, достигаемой, в первую очередь, с помощью масс-медиа. Так, для крупных профсоюзных организаций при создании имиджа особенно важна работа со СМИ не только местными, но и региональными и центральными. Причем это касается не только печатных средств массовой информации, но и современных электронных средств передачи профсоюзной информации (например, использование Интернета). Здесь важно помнить о своевременности и достоверности подачи информационного материала.

Не раз профсоюзы сталкивались с искажением реальных фактов их деятельности. Достаточно вспомнить освещение СМИ событий при смене собственника на таких крупных предприятиях, как Выборгский ЦБК, Кузнецкий металлургический комбинат и другие. Положительная информация, как правило, игнорировалась. Профсоюзным работникам приходилось буквально отвоевывать право трудового коллектива на объективную и беспристрастную информацию.

Задача заключается в том, чтобы, распространяя информацию, завоевать положительный имидж и привлечь в организацию новых членов. О каждом шаге на

пути к очередной победе следует информировать СМИ, трудовые коллективы. Важно, чтобы у людей не складывалось ощущение бездействия. Другая положительная сторона освещения событий – ограничение возможности оппонентов откровенно нарушать законы и «ставить палки в колеса».

В организации должен быть человек (сектор, отдел), который бы занимался распространением информации о деятельности профсоюза. Его задачей являются налаживание и поддержание хороших отношений с местными СМИ.

Авторы пособия профсоюзному активисту «Тысяча и один способ взыскания заработной платы» советуют для начала составить и разослать в редакции небольшое информационное сообщение об организации. Следует оперативно информировать о каждом мероприятии. Лучше, если будут публикации о решении проблемы с обязательным положительным финалом либо информация о проведении профсоюзной организацией культурно-массовых мероприятий (дискотеки для молодежи, фестивали, выставки и т.п.). Однако важно не переусердствовать: заметки должны быть небольшими, без всякого намека на пропаганду и агитацию вступать в профсоюз. Задача публикаций заключается в том, чтобы создать всесторонний положительный имидж без давления на потенциальных членов организации.

При работе со СМИ, в выступлениях перед трудящимися большой вес приобретает внешность выступающего, его умение обладать ораторским искусством. Восприятие внешнего вида является очень существенным при первом впечатлении о человеке. Специалисты утверждают, что если удалось составить хорошее первое впечатление, то вся последующая и положительная, и отрицательная информация будет восприниматься через призму сформированного положительного имиджа.

В целом *процесс формирования имиджа профсоюзов* начинается с оценки сильных и слабых сторон организации, составления программы действий. Все цели и задачи программы формулируются на простом

и понятном языке. Если устанавливается повышение зарплаты или ликвидация задолженности – то указывается на сколько процентов. Следует помнить, что если профсоюзный работник выдвигает требования, которые не может реализовать, то он наносит урон своему имиджу и теряет авторитет в трудовом коллективе.

**Можно выделить три этапа формирования имиджа.**

*Первый этап* связан с повышением самооценки, усилением уверенности в собственных силах. Деловой успех во многом зависит от того, насколько профсоюзная организация может сформировать у трудящихся уверенность в своей значимости, авторитетный образ. Это обеспечивается через общепризнанное влияние организации в различных сферах социально-трудовой жизни, основанное на знаниях, нравственных достоинствах, коллективном опыте. Если профсоюзный руководитель чувствует себя уверенно, то успех возглавляемой им организации обеспечен, так как его уверенность передается работникам, чьи интересы он призван защищать.

*Второй этап* формирования имиджа — развитие всего того, что закрепляется за хорошей репутацией профсоюзной организации. Сегодня в решающей мере репутация формируется на основе текущих результатов ее деятельности, факторов, работающих на перспективу – лидерство в начинаниях, исполнение своих обязанностей, информационная открытость. Положительная репутация позволяет создать коллективное мнение о качественных достоинствах и недостатках профсоюзной организации.

*Третий этап* связан с позиционированием профсоюзной организации через имидж его членов. Эффективность выполнения профсоюзной организацией своих функций во многом зависит от компетентности ее руководителей, всех, кто прямо или косвенно на различных иерархических уровнях организует и направляет профсоюзное движение.

Таким образом, формирование имиджа профсоюзов – достаточно сложная технология, которая аккумулирует в себе сильные стороны организации и те ожида-



ния, которые она вызывает у трудящихся. Значительная роль в этой работе принадлежит профсоюзным работникам, а также тому, как они воспринимают свой имидж. Важно, чтобы сформированный образ развивался, детализировался. Это достигается в процессе постоянной работы профсоюзного работника над собой и своим окружением. Постоянное совершенствование себя – залог эффективной работы профсоюзного актива. Бесспорным остается и то, что только подлинная деятельность профсоюзных организаций, действительная защита трудовых прав и интересов трудящихся, положительно отразится на имидже.



### ***Вопросы для размышления***

- 1. Как вы оцениваете работу по формированию имиджа профсоюзной организации?*
- 2. Что вы предполагаете сделать в будущем для повышения имиджа профсоюзной организации?*
- 3. Из каких элементов складывается имидж профсоюзной организации?*
- 4. Какие факторы влияют на формирование позитивного имиджа профсоюзного работника?*
- 5. Как вы считаете, какие еще можно выделить составляющие (кроме отмеченных) позитивного имиджа профсоюзного работника?*
- 6. Каковы на ваш взгляд основные типичные ошибки в работе по формированию имиджа профсоюзной организации?*



### ***Рекомендуемая литература***

- Браун Л. Имидж – путь к успеху. СПб.: Питер, 2001.*
- Борисов Б.Л. Технологии рекламы и PR. М.: ФАИР-ПРЕСС, 2001.*
- Имидж профсоюзного лидера. М.: УИЦ МФП, 1994.*

*Марченко Г.И., Носиков И.А. Имидж в политике. М.: Владос, 1997.*

*Панасюк А.Ю. Вам нужен имиджмейкер? Или о том, как создавать свой имидж: 2-е изд. М.: Дело, 2001; Стил Л. 365 имиджей на каждый день. М.: Рипол Классик, 2002.*

### **5.3. Работа по расширению рядов профсоюзов**

**Ключевые слова:**  
**эффективность,**  
**информированность,**  
**молодежь.**

Период рыночных преобразований в России характеризовался существенным сокращением численности членов профсоюзов. В определенной мере это стало результатом мощной антипрофсоюзной пропаганды, подкрепляемой надеждами работников на приватизацию как способ стать хозяевами предприятий и не нуждаться в каком-либо посредничестве во взаимоотношениях с работодателем. Но самое главное – медленная адаптация профсоюзных структур к новым реалиям, в частности, организационные стереотипы жесткой привязки профсоюзов к отраслевым хозяйственным формированиям, которые в условиях реструктуризации экономики прекратили свое существование.

Безусловно, рассчитывать на стопроцентное членство в профсоюзах невозможно. Однако обеспечение роста числа членов профсоюзов сегодня является одной из важнейших задач.

Расширение профсоюзных рядов ведется по двум основным направлениям: увеличение численности имеющихся организаций и создание новых профсоюзных организаций.

Самостоятельное направление, обеспечивающее базу для развития – работа с молодежью, в первую очередь, в учебных заведениях.

Сегодня многие профсоюзы и профобъединения разрабатывают специальные программы, направленные на увеличение своих рядов, предусматривающие комплек-

сний подход к мотивации профсоюзного членства, организационное обеспечение привлечения работников в профсоюзы. Импульсом к этой работе послужило постановление Исполкома ФНПР «О комплексной программе ФНПР по усилению мотивации профсоюзного членства», принятое в августе 2002 года.

Не отрицая необходимости программно-целевого подхода к решению этой проблемы, необходимо все же подчеркнуть, что основными факторами, обеспечивающими рост профсоюзных рядов, являются реальная эффективная работа профорганов и разносторонняя информация о ней, рассчитанная на различные категории работников. Специальных организационных мер требует, прежде всего, создание первичных профсоюзных организаций там, где они были ликвидированы, либо во вновь формируемых коллективах. Впрочем, подробнее этот вопрос будет рассмотрен в главе «Как создать первичную профсоюзную организацию?». Здесь остановимся на некоторых проблемах вовлечения в профсоюз новых членов уже действующими «первичками».

У этой работы есть две почти равнозначных составляющих:

- эффективная работа первичной организации, обеспечение реальных преимуществ для членов профсоюза в решении конкретных проблем;
- информация о работе профкома, профсоюза, профобъединения.

Инертность в оценке профактивом приоритетных направлений своей деятельности отрицательно сказывается на авторитете профсоюза и росте его рядов. Международный опыт, результаты социологических исследований и опросов членов профсоюзов современной России свидетельствуют о том, что главное в профсоюзной работе – коллективная защита права на труд, безопасные условия труда и достойная его оплата. Ориентация преимущественно на мотивацию профчленства, связанную с использованием фондов социального страхования, выделением путевок, организацией детского отдыха, сегодня может завести в тупик.

При этом, разумеется, не отрицаются возможность и результативность использования как этих, так и других, в том числе специфических, мотивационных направлений работы профорганов по принципу «пиво – только членам профсоюза».

К сожалению, законодательство ограничивает реализацию таких подходов (условно назовем их меркантильными) на уровне первичной профсоюзной организации. Коллективный договор, его обязательства распространяются на всех работников предприятия, в том числе и на не членов профсоюза. Однако работу по контролю за реализацией коллективного договора, соблюдением прав работников профком может строить исходя, прежде всего, из интересов членов профсоюза. Представляется вполне оправданным, когда профком не оказывает активной помощи в реализации дополнительных социальных гарантий не членам профсоюза, даже в том случае, если эти гарантии предусмотрены коллективным договором. Тем более правомерно использовать возможности профсоюзных юридических служб исключительно в интересах членов профсоюзов. Защита работников со стороны профсоюза – «плата» за солидарное участие в делах организации, проводимых акциях, за материальную поддержку.

Профсоюзам, территориальным профобъединениям доступно использование различных традиционных и развитие новых форм мотивации к членству в профсоюзе, в том числе и в социальной области.

Несколько примеров такой деятельности:

1. Дополнительное пенсионное обеспечение членов профсоюзов путем создания собственных пенсионных фондов.

Объединенный профсоюзный негосударственный пенсионный фонд, созданный в 1994 г., сегодня осуществляет реальные доплаты к пенсиям за счет средств, которые перечислялись работниками из заработка и (или) работодателями за работников из прибыли предприятия в соответствии с коллективным договором.

С 1 января 2004 г. законодательством предусмотрено формирование накопительной части пенсии каждого гражданина за счет отчислений, производимых работодателем в пенсионный фонд по выбору работника.

Государственный пенсионный фонд из-за больших объемов средств, находящихся в его управлении, не сможет использовать в полной мере возможности выгодных мелких инвестиционных проектов, и доходы, как правило, будут невелики. Негосударственные пенсионные фонды (НПФ) более мобильны, но, по понятным причинам, более рискованны. Если НПФ находится под контролем профсоюза или профобъединения, то риск в этом случае минимизируется. Средства НПФ – источник долгосрочных инвестиций. Профсоюз, таким образом, делая взносы в НПФ за своих членов, мотивирует профчленство и получает инвестиции на развитие объектов собственности, социальные программы. Такая практика широко распространена за рубежом.

2. Предоставление скидок для членов профсоюзов при пользовании объектами профсоюзного имущества.

3. Некоторые профсоюзы, в частности, профсоюз муниципальных работников Москвы на основе договоров с работодателями реализует систему скидок для членов профсоюза при пользовании услугами предприятий отрасли. Идя на такие договоренности, профсоюз, конечно, рискует недопустимым «сближением» с работодателем. Однако корректное применение таких форм, по-видимому, может иметь место.

4. Профсоюзные кассы взаимопомощи, система некоммерческого страхования (обществ взаимного страхования), кредитно-потребительские кооперативы.

5. Традиционные формы мотивации – детские новогодние представления, организация летнего отдыха и т.д. К сожалению, объективно складывающаяся ситуация, отказ предприятий от содержания социальных объектов, наступление на права профсоюзов в области паритетного управления фондами социального страхо-

вания ограничивают применение таких форм работы, что не умаляет их важности. Масштаб возможностей профсоюза при этом определяется его численностью и финансовой базой.

6. В условиях рынка постоянно происходит преобразование, сокращение, ликвидация производственных коллективов, которая может повлиять на численность профсоюза. Профсоюз общими солидарными действиями (но не каждая первичная организация) может пытаться предотвращать ликвидацию предприятия. Однако полного успеха здесь добиться сложно. Тем не менее профсоюз – прежде всего люди. И эти люди нуждаются в новой работе, помощи в ее поиске. Анализ производственных перемещений членов профсоюза, особенно профактива, оказание помощи в трудоустройстве могут быть важными инструментами сохранения профчленства. Многие профсоюзы и профобъединения, используя достаточно распространенный опыт работы негосударственных центров занятости, кадровых агентств, создают профсоюзные центры занятости. Такие центры, как «Столица», «Защита», в частности, действуют в Москве. Эти структуры не только оказывают конкретную помощь уволенному работнику, но и могут предотвратить его потерю для профсоюза, более того, найти через него «выход» на предприятие, фирму, где, возможно, нет профсоюзной организации, получить необходимую информацию для развертывания работы по ее созданию.

Выделить важнейшее направление работы по вовлечению в профсоюз новых членов позволяют ответы молодых россиян на вопрос: «Почему Вы не состоите в профсоюзе?». А ответы таковы: «Ничего не знаю о профсоюзах» – 32%; «Не знаю, есть ли на нашем предприятии профсоюзная организация» – 11%.

В деле обеспечения роста профсоюзных рядов «скромность» профсоюзного актива, приводящая к подобным результатам, недопустима. Важно, чтобы информация о каждом, пусть малом успехе, о каждой кон-

фликтной ситуации, разрешенной с помощью профсоюза в пользу работника, находила широкое распространение. Задуматься о возможных способах добиться такого результата заставляют результаты опроса, в ходе которого в качестве основных источников информации о профсоюзах работники назвали: личные беседы с профсоюзными активистами (21%), другими работниками (15%), собрания (17%), местные газеты (11%), «профсоюзный уголок» (7%).

Не слишком греша против истины, можно сказать, что невнимание к учету членов профсоюза – одна из причин снижения численности его организаций.

Активный профком одним из первых узнает о приходе на предприятие нового человека. Здесь большую помощь может оказать коллективный договор. Предусмотрев обязательство администрации информировать профком обо всех вновь пришедших на предприятие, можно (даже при слабом цеховом звене) обеспечить индивидуальный подход к новым членам коллектива. Вероятность вступления в профсоюз «новичка» возрастет, если в первый же день работы к нему подойдет председатель профкома, напомнит о необходимости встать на профучет и выразит искреннее удивление по поводу того, что он членом профсоюза не является. Нельзя не учитывать, что почти 10% молодых работников мотивируют свое членство в профсоюзе желанием быть как все. У людей старшего поколения, по-видимому, этот процент не меньше.

Наиболее влиятельный фактор сохранения и увеличения численности профсоюзов – целенаправленная работа с молодежью.

Основываясь на том, что молодежь является специфической категорией, ФНПР, некоторые отраслевые профсоюзы, территориальные профобъединения формируют молодежные советы. Одной из их задач является организация мероприятий, целевым образом направленных на молодежную аудиторию. Как показал молодежный профсоюзный форум, организованный ФНПР в

2002 г. и серия аналогичных мероприятий, проведенных в регионах, общение молодых профсоюзных активистов в «своем кругу» помогает выделить наиболее актуальные современные проблемы профсоюзного движения, выработать нестандартные подходы к их решению. Это тем более важно, что пока установление «квот» молодежи в составе членов выборных органов, делегатов съездов и конференций не стало общим правилом. Отсутствие реальной возможности удовлетворения определенных амбиций, желания быть замеченным и услышанным в значительной степени снижает мотивацию профсоюзной деятельности инициативной молодежи.

Работа по вовлечению в профсоюз новых членов в развитых странах нередко основывается не на прямой агитации, а на косвенной пропаганде профсоюзов, через организацию ими молодежных мероприятий, в том числе чисто развлекательных, спортивных и т.д. Безусловно, такая работа требует затрат, которые сегодня в условиях децентрализации финансовых ресурсов профсоюзов под силу немногим, что подтверждает необходимость объединения усилий и комплексного подхода к проблеме вовлечения в профсоюз новых членов.

Существуют возможности «агитации» за профсоюз, предоставляемые традиционными для России формами профсоюзной деятельности и используемые очень слабо. Всегда ли, например, профкомы, профобъединения, вкладывая значительные усилия в организацию летнего детского отдыха, осуществляя подбор кадров для детских оздоровительных лагерей, столь же много внимания уделяют разъяснению, прежде всего старшим школьникам, роли профсоюзов в этой работе, а также месту и задачам профсоюзов на предприятии, в регионе?

На практике приходится сталкиваться с ослабленным вниманием профорганов к профсоюзам учебных заведений, в частности отраслевых училищ, техникумов, вузов, более того, имеют место рассуждения такого рода: «Техникум – организация для нашего профсоюза второстепенная. Численность большая, но взносов отчисляют мало». По-видимому, такой рационализм скорее можно рассматривать, как близорукость.



Представляется необходимым, чтобы отраслевые профсоюзы заинтересовались работой с учебными заведениями, даже с теми, которые относятся к профсоюзу народного образования и науки. Используя возможности территориальных профобъединений, стоит подумать о системе взаимной информации о выпускниках, которая минимизировала бы потери профчленства при переходе из учебного заведения на предприятия, обеспечивала бы внимание к молодым профсоюзным активистам, пришедшим из вуза, техникума, училища.

Зачастую представители старшего поколения настоятельно относятся к требовательности молодежи в отношении уровня заработной платы, условий работы. Рассуждения типа «хотят много сразу», «мы и этого не имели в их годы» – не самый лучший способ вовлечь молодежь в активную профсоюзную деятельность. Напротив, отталкиваясь от молодежного максимализма, можно переориентировать работу профсоюзной организации на реальную защиту интересов работников, минимизировать влияние привычки «вхождения» в проблемы работодателя, столь характерной для профактива, сформировавшегося в советский период.

В тех случаях, когда коллективным договором предусматривается предоставление дополнительных социальных льгот работникам, очень важно найти разумный баланс между уважением интересов и заслуг кадровых работников и потребностями молодежи.

На вопрос «Что вам важно в работе кроме материального фактора?» 52% молодых работников ответили «Возможность повышения образовательного уровня». Отсюда важнейшее значение приобретают: контроль за соблюдением в отношении членов профсоюза дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением, предусмотренных главой 26 Трудового кодекса РФ, недопущение случаев дискриминации таких работников по условиям, уровням оплаты труда, в том числе с помощью, в случае необходимости, государственной инспекции труда, других надзорных органов.

По-видимому, молодежи прежде всего предстоит изменить представление о профсоюзах, как об источнике «раздачи» материальной помощи и путевок, еще бытующее в нашей стране, и сформировать их, как организации коллективной защиты прав работников в отношениях с работодателями на основе активного участия в этом каждого члена профсоюза.



### ***Вопросы для размышления***

- 1. Как вы относитесь к рекламе профсоюза, например, в виде плаката «Нужна помощь? Зайди в профком!» на проходной предприятия?*
- 2. Есть ли в коллективном договоре, соглашении вашей организации, организаций вашей отрасли обязательства работодателя о создании условий для информирования о деятельности профкома (место для стенда профсоюзной информации, возможность использования радиоузла организации и другие)?*
- 3. Как можно организовать взаимодействие вашего предприятия, профсоюза со студенческими, учебными профсоюзами образовательных учреждений, готовящих кадры для вашей отрасли, предприятия?*



### ***Рекомендуемая литература***

*Постановление Исполкома ФНПР от 28.08.2002 г. «О комплексной программе ФНПР по усилению мотивации профсоюзного членства».*

*Постановление Генерального совета ФНПР от 02.10.2002 г. «О молодежной политике ФНПР».*

*Постановление Исполкома ФНПР от 19.05.2004 г. «О сводной статистической отчетности по профсоюзному членству и профсоюзным органам за 2003 год. Библиотека профсоюзного лидера. Выпуск II. М.: УИЦ МФП. 2001.*

## 5.4. Профсоюзы и реклама

**Ключевые слова:**  
**рекламная кампания,**  
**организация эффективной**  
**рекламной кампании,**  
**мотивы обращения к рекламе,**  
**алгоритм рекламного воздействия,**  
**формы подачи рекламы.**

Сегодня, с развитием рыночных отношений, реклама занимает особое место в нашем обществе. Реклама позволяет не только сформировать образы определенных товаров и организаций, но и воздействовать на их потенциальных потребителей, клиентов, принять необходимое решение, повысить репутацию компании и т.д. Современному профсоюзному работнику о рекламе надо знать практически все. Это необходимо для решения проблем привлечения в профсоюз новых членов, усиления мотивации профсоюзного членства, и т.д.

К сожалению, организации эффективной рекламной кампании в профсоюзах не уделяется должного внимания. Нередко рекламу относят к сфере информирования о деятельности профсоюзов либо «переводят» ее от нижестоящих организаций на федеральный уровень. О рекламе профсоюзов и рекламных носителях зачастую вспоминают только тогда, когда нужно организовать агитационно-пропагандистские мероприятия по выборам в вышестоящие профсоюзные органы. Многие проблемы решает такой современный рекламный носитель, как Интернет. Иногда упускается из виду, что Интернет – это удобный коммуникативный инструмент. С его помощью относительно легко и недорого установить контакт с большой аудиторией. Но Интернет-сайты многих профсоюзных организаций не отвечают современным требованиям. Иногда перед нами оказывается только хорошо оформленное справочно-информационное пособие для уже подготовленной аудитории.

Не лучшим образом дела обстоят с традиционными источниками информации. Сбои в системе информационной работы, нерегулярность в подаче сообщений, блокирование местными СМИ реальной жизни трудящихся также способствуют развитию критической ситуации в первичных организациях, приводят к потере членства. Однако рекламу нельзя свести только к информационной работе. Рекламная кампания включает целый комплекс мероприятий по активному воздействию как на тех, кто уже состоит в профсоюзе, так и на его потенциальных членов.

В соответствии с решениями IV съезда ФНПР, перед ее членскими организациями поставлена задача по усилению информационно-пропагандистской и рекламной работы. Практика показывает, что равнодушие многих профсоюзов к организации эффективной рекламной кампании приводит к потере их имиджа как организаций, способных на деле отстаивать права и интересы трудящихся. В этой связи профсоюзному работнику важно знать о том, какие цели и задачи ставятся в процессе проведения рекламной кампании, какие существуют принципы и правила ее результативного проведения.

Профсоюзная реклама тесно связана с анализом мотивов поведения человека труда. Человек, который обращается к профсоюзной рекламе, стремится, прежде всего, получить информацию об интересующем его событии, проблеме. Оценка получаемой информации происходит с позиции ее полезности и удовлетворения конкретных социальных потребностей. Вместе с тем нельзя забывать об обратном эффекте влияния рекламы на людей, их установки и ценностные ориентации. Поэтому для профсоюзной кампании, например, по привлечению новых членов, важно уметь «преподнести» свою организацию, показать достоинства и преимущества от вступления в профсоюз, подвигнуть человека труда, сделать правильный выбор в пользу профсоюзов.

Среди *причин обращения к рекламе* отдельно выделяются потребности, интересы, влечения, эмоции, социально-психологические установки, идеалы, а так-

же представления и сознательные цели человека труда. Мотивы, как и сами потребности человека труда, сложны и многообразны (см. параграф 5.3, 8.6, 8.7). Однако среди всего их многообразия выделяются те, которые являются специфическими для профсоюзного членства. Это такие мотивы, как: социальная помощь и социально-трудовая защита; самореализация и саморазвитие; социально-экономическая защищенность; престиж; принадлежность; достижения; безопасность.

Каждый из представленных мотивов формирует определенный тип поведения. И тем не менее нужно помнить, что задача рекламной кампании профсоюзов заключается не только в реализации локальных целей (например, увеличение рядов, создание имиджа, информирование о деятельности и т.д.), но и в формировании у членов профсоюза чувства организационной сопричастности, потребностей отождествления (идентификации), личностного развития и приобщения к профсоюзной жизни. Поэтому профработнику необходимо обращаться к целому комплексу мотивов профсоюзного членства.

Практика показывает, что реклама будет действенной, когда она окажет на людей определенное психологическое воздействие. Как же сделать так, чтобы реклама эффективно влияла на трудящихся? Признанные авторитеты в области рекламы и ПР советуют применять следующий *алгоритм рекламного воздействия: информация – внимание – интерес – мотивация – желание – действия.*

В самом деле, для того, чтобы профсоюзная реклама достигла своей цели, необходимо привлечь внимание, вызвать интерес, затем пробудить мотивацию, возбудить желание, которое реализуется в конкретных действиях. Все звенья данного алгоритма взаимосвязаны между собой и имеют равноценную значимость. И все же сравнительный анализ лучших образцов рекламы различных профсоюзных организаций и комитетов на местах дает возможность понять некую схему воздействия на работника, решившего обратиться к профсоюзной организации.

**Итак, первые три компонента этой универсальной формулы можно объединить в общий информационно – контактирующий блок, включающий в себя следующие подблоки:**

**1. Информационный подблок выполняет:**

- сбор информации;
- доведение информации до работников;
- дополнение информационных носителей (доски объявлений, газеты, листовки, Интернет-сайты и другие) новой информацией о мероприятиях, проводимых профкомом и т.д.;
- планирование информационно-агитационных проектов;
- информирование о намечаемых коллективных акциях.

**2. Контактующий подблок ориентирует на:**

- налаживание контактов с каждым членом профсоюза, трудовыми коллективами и другими профсоюзными организациями;
- проведение с ними совместных мероприятий;
- участие в мероприятиях, организованных другими профсоюзными организациями;
- доведение информации о больших мероприятиях, организованных профкомом, до средств массовой информации;
- сообщение информации о профсоюзном комитете и его проектах другим профсоюзным организациям.

Правильное функционирование этой схемы в равной мере зависит как от самого профсоюзного работника, организующего рекламную кампанию, так и от реципиентов, т.е. лиц, на кого она направлена. Любой профсоюзный работник хорошо знает, как трудно иногда бывает довести до сознания членов трудового коллектива свои мысли, увлечь их, настроить на самостоятельные поиски в том или ином направлении. Фокусирование внимания позволяет выделить из поступающей информации именно те сведения, которые жизненно важны для работника, затрагивают его интересы, касаются его семьи. Рекламная информация не всегда является ак-

туальной для каждого человека. Поэтому ее необходимо адаптировать к конкретному работнику, учитывать при ее подаче и выборе информационных источников (см. параграф 7.7.) особенности трудового коллектива. Например, одна рекламная информация может адресоваться пожилым, другая – молодым, третья – ориентироваться на родительские чувства.

Кроме того, чтобы работать на массовое сознание, профсоюзная информация должна быть броской и относительно примитивной. Необходимо четко осознать, что трудящиеся ждут от профсоюзов и чем они могут воспользоваться. В этой связи уместно говорить о функциональном содержании информации, которая формирует определенный визуальный образ у каждого работника. Здесь используются различные информационные носители. Московский городской комитет профсоюза работников образования и науки имеет свой информационный бюллетень, профсоюз муниципальных работников г. Москвы выпускает информационные листки на тему: «Зачем нужен профсоюз?», «Что сделал твой профсоюз?» и т.д. Дорпрофсож Московской железной дороги имеет специальное приложение «Социальная защита» к газете «Московский железнодорожник».

Выбор форм профсоюзной рекламы зависит от трех факторов: привычек трудящихся по отношению к тем или иным средствам массовой информации, специфики рассматриваемой темы. Кроме того, приступая к выбору форм рекламы, профсоюзному лидеру необходимо также серьезно взвесить затраты на рекламные мероприятия и достигаемые с ее помощью результаты.

Среди традиционных форм подачи профсоюзной рекламы (через печать, радио и телевидение) существуют и нетрадиционные или малоизвестные, которые нередко упускаются из виду. Высоким эффектом привлекательности обладают «контрастные визуальные образы» – плакаты, брошюры, проспекты, листовки либо личные обращения активистов к рядовым членам профсоюза. Например, достаточно вспомнить всем хорошо известный плакат времен Гражданской войны: «Ты записался добровольцем?». Обращение красноармейца с

плаката не оставило никого равнодушным. Преимущества перечисленных источников очевидны – простота, доступность и экономичность.

Сам факт привлечения внимания является основой возникновения интереса. Интерес в рекламном воздействии строится на информировании работника о том, что именно через профсоюз, действуя совместно с другими, он способен защищать свои права. Повышенный интерес сопровождается генерированием целого спектра эмоций, которые могут нести как положительную, так и отрицательную окраску.

Если у рядового работника информация о деятельности профсоюза сопряжена с положительными и радостными воспоминаниями (например, предоставление путевок, разрешение конфликта с администрацией, повышение зарплаты и т.д.) и приносит психологическое раскрепощение, то в этих случаях успех осуществляемых коммуникационных воздействий обеспечен.

Для достижения большего эффекта необходимо убедить в неоспоримости и привлекательности членства в профсоюзе. Так, рекламная агитация должна содержать сведения, подтверждающие необходимость вступления в профсоюз, а также то, какими преимуществами пользуются члены профсоюза, что может он сделать для коллектива. Известный японский бизнесмен Коносуне Мацусита, глава корпорации «Панасоник», считает, что *«человек на самом деле не знает, чего ему хочется, покажи ему вещь, и он будет знать, чего хочет»*. Это надо учитывать в организации любой рекламной кампании.

Формирование желания и побуждение к активному действию представляют собой заключительный этап рекламного воздействия. Главное в побуждении сильного желания – это эмоциональная окраска и осознанность потребности. Чем выше степень осознанности, тем выше желание. По своей природе человек труда стремится избавляться от неприятных переживаний связанных с его деятельностью, нарушением его прав (но каждый делает это по-разному). Иными словами, он испытывает как бы двойную стимуляцию к актив-



ности в достижении желаемого результата. Здесь профсоюзный работник призван ответить на вопрос: «Как помочь решить возникающие проблемы?».

Немалую роль в формировании желания играют социальные стереотипы, действующие вместе с мотивом престижа: «Какой же я современный работник, если не состою в профсоюзе», или «Я не обеспечен многим, хотя считаю себя работником компании». Данные проведенного Научным центром социальных технологий и профсоюзного движения АТиСО на ряде московских предприятий в 2001-2002 гг. свидетельствуют о том, что для каждого четвертого работника именно этот мотив оказывается решающим.

К сожалению, рынок рекламы общественных организаций еще не сформирован окончательно. Но нельзя исключать такой мощный социально-психологический механизм рекламы, как подражание. С их помощью человек труда ощущает свою сопричастность к общественной деятельности и способен «*делать как все*». Это также нужно использовать в рекламной кампании.

Таким образом, эффективность рекламной кампании достигается, если она проводится согласованно на различных уровнях профсоюзной структуры, при соблюдении ряда практических требований и правил. *Во-первых*, необходимо показать работнику преимущества вступления в профсоюз. Уникальность предложения состоит в его обоснованности и своевременности (чтобы у работника возникло желание вступить в профсоюз). *Во-вторых*, важно раскрыть особенности профсоюзной работы, достоинства и выгоды, которые приносит профсоюз рядовым членам. Все эти позиции должны быть отражены или в информационном листке, какой-либо иной печатной продукции или во время проведения агитационной акции. *В-третьих*, практика рекламного дела свидетельствует о том, что информацию важно подавать постоянно и дозированно, иметь оригинальное решение ее подачи и не перегружать чрезмерными данными, чтобы не вызывать отторжения.

### **Вопросы для размышления**

1. Как лучше спланировать рекламный бюджет?
2. От чего зависит эффективность профсоюзной рекламы?
3. Как привлечь внимание к профсоюзной рекламе?
4. По каким критериям необходимо выбирать и оценивать средства распространения профсоюзной рекламы?
5. Какую информацию ищут в профсоюзной рекламе представители различных целевых групп рекламного воздействия?



### **Рекомендуемая литература**

*Реклама в России: практика использования средств: Законодательная и нормативная база. М., 2002.*

*Мельник Г.С., Постер М., Бретон Ф. и др. Реклама: внушение и манипулирование: Медиа-ориентированный подход / Самара: БАХРАХ-М, 2001.*

*Панкратов Ф.Г., Баженов Ю.К., Серегина Т.К., Шахурин В.Г. Рекламная деятельность. М., 2001.*

*Рекламная деятельность в России: Законодательные и другие нормативные акты / Б-ка «Российской газеты». 2001. № 11.*

*Токарев Б.Е. Методы сбора и использования маркетинговой информации. М.: Юрист, 2001.*

*Шенерт В. Грядущая реклама. М., 2002.*



---

## ЧАСТЬ VI СОВРЕМЕННАЯ КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ПРОФСОЮЗОВ

### 6.1. Проблемы профессионализма в профсоюзной работе

**Ключевые слова:**  
**профессионализм,**  
**профессиональная деятельность,**  
**структура и критерии**  
**профессионализма,**  
**внутрисоюзные знания.**

Возрастание требований к уровню профессионализма профсоюзной работы – одна из характерных примет современного этапа развития профсоюзного движения в России. Среда, в которой сегодня действуют профсоюзы, существенно отличается от той, которая была при советской власти. Серьезные изменения в политической и социально-экономической жизни страны в последние годы не могли не отразиться на содержании и характере деятельности профсоюзов, требованиях к ее профессионализму.

Социальное партнерство (прежде всего на уровне предприятий, организаций) все больше подвергает испытанию основательность, подготовленность профсоюзных кадров вести на равных диалог с предпринимателями, менеджерами, государственными чиновниками. Многие председатели профкомов, как показывают материалы социологических исследований, отмечают свою неподготовленность к оценке экономического состояния предприятия накануне заключения коллективного договора, неумение профессионально вести переговоры, грамотно выступать в роли истца в суде при разрешении трудовых и иных споров.

Есть и другие причины, которые обуславливают новые требования к уровню профессионализма профсоюзных кадров и актива. Глобализация коренным образом изменила не только динамику роста информации в мире, но и сделала знания решающим фактором экономического развития многих стран Запада. Сегодня уже не только зарубежные специалисты, но и бухгалтеры, правовые и технические инспекторы, работающие в профсоюзных органах и организациях, на собственном опыте знают, сколь быстро стареют их «профильные» знания и какие усилия необходимо приложить для постоянного поддержания уровня своего профессионализма.

Профсоюзы, чтобы адекватно отвечать на вызовы времени, должны действовать на опережение, обеспечивая постоянное развитие форм и методов работы, организационных структур и т.д. В этой связи роль профсоюзных кадров и актива, уровень их профессионализма и подготовленности к решению качественно новых задач трудно переоценить.

Что такое профессионализм в профсоюзной работе? Его следует рассматривать как минимум с двух позиций: человека и организации. Профессионализм – это, прежде всего характеристика качества руководителя (специалиста), которая определяется мерой владения им современными технологиями решения профессиональных задач, наиболее продуктивными способами их осуществления.

**Профессионализм профсоюзного работника включает в себя:**

- *профессиональные знания* (здесь имеется в виду, прежде всего, знания в сфере регулирования социально-трудовых отношений, а также теории и практики профсоюзного движения);
- *профессиональный социально-психологический опыт*;
- *систему навыков, методов и приемов достижения поставленных целей* (строить взаимоотношения с работодателями, администрацией, органами государственной власти; готовить и проводить заседания про-

органа (комитета, совета); решать финансовые вопросы деятельности профоргана (организации); готовить и проводить массовые профсоюзные акции (колдоговорная кампания, митинги, забастовки и т.п.).

Профессионализм профсоюзной деятельности – это еще и знания, которые имеются в соответствующей организации и органе в виде уставов, должностных инструкций и других нормативно-правовых документов; решений (программ); опыта участия в регулировании социально-трудовых отношений, ценности, истории.

Естественно, внутрисоюзные (организационные) базы знания превышают сумму индивидуальных баз знаний и образуют рамки, на которые ориентируются в своих действиях отдельные работники и активисты. Внутрисоюзные базы знания в различных профсоюзных структурах не могут быть одинаковыми из-за особенностей развития и накопленного опыта. Эти различия заметны не только при сравнении, скажем, профсоюза работников горно-металлургических отраслей и профсоюза работников здравоохранения, но и внутри одного профсоюза, если делать сопоставления между профсоюзными организациями многотысячного коллектива предприятия и фирмы, где трудятся всего несколько десятков человек.

Следует отметить, что развитию внутрисоюзных знаний в профсоюзах уделяется недостаточное внимание. Еще нередко можно встретить такой факт: избирается председатель профкома, и его деятельность начинается практически с «нуля»: документов нет, традиции забыты, опыт предшественников растрочен. Такая «преемственность» работы существенно сказывается на результативности влияния профсоюзного органа, уровне профессионализма его деятельности.

Есть ли критерии профессионализма? Да, их несколько. *Объективные критерии*, например, отражают соответствие человека требованиям должности (общественного поручения), уровень его вклада в дела профсоюзного органа или организации. Из практики хорошо известно, как с приходом нового председателя профкома изменяется жизнь в организации: проходят собрания, при заключении коллективного договора на администрацию в

ходе переговоров оказывается давление, члены профсоюза ощущают реальную помощь в решении своих проблем. И так же можно привести факты, говорящие о бездеятельности профкома и его председателя, а, следовательно, об их низком уровне профессионализма.

*Субъективные критерии* – соответствие профессии (содержание деятельности) личностным характеристикам человека, его склонностям: удовлетворенность деятельностью. Чаще всего профсоюзными работниками становятся люди, уже имеющие соответствующую профессиональную подготовку (инженерную, педагогическую и т.д.) и опыт выполнения общественных поручений. Многие из них хорошо себя проявили в качестве организатора.

Сложнее идет процесс вхождения профсоюзного активиста в роль председателя профкома, особенно освобожденного. Через короткий период времени выясняется, что для этой работы знания, ранее полученные в учебном заведении (вузе, техникуме), востребуются в небольшом объеме, а имеющийся небольшой опыт общения с людьми, решения социальных проблем на правовой основе и т. д. не позволяют своевременно и грамотно взаимодействовать с администрацией, делегировать полномочия членам профкома, выполнять в полном объеме решения вышестоящих профсоюзных органов. Именно в этот период времени и происходит у многих профсоюзных руководителей осознание степени своей подготовленности к качественному выполнению обязанностей, необходимости повышения уровня профессионализма. Появляется востребованность в социальных технологиях как важнейшей основе профсоюзной деятельности.

Что является отличительной чертой профессионализма профсоюзного работника и активиста? Прежде всего, глубокое понимание миссии профсоюзов, умение прогнозировать процессы и явления, находящиеся в зоне своей компетенции, умение моделировать свою работу, а главное – непрерывность и неиссякаемость процессов творчества. В профсоюзных органах и организациях немало руководителей и специалистов, для которых характерны и высокая эффективность выполне-

ния своих обязанностей, действий с включением интуитивных процессов, оригинальность подходов к решению проблем, которые ставит перед профсоюзами жизнь. Кроме того, профессионалы имеют устойчивую мотивацию самосовершенствоваться, психическую гибкость и умение преодолевать противоречия.

Несмотря на то, что жизнь профессионала заметно отличается от непрофессионала, когда речь идет об использовании каких-то критериев (показателей) оценки профсоюзного профессионализма, возникают трудности, связанные с измерением этого сложного социально-психологического явления. В то же время наблюдения показывают, что для профессионализма присущи такие характерные признаки и проявления, как:

- эффективность использования временных, психологических и энергетических ресурсов при выполнении служебных обязанностей, а также соответствие усилий решаемой задаче;
- эстетичность действия по законам красоты и гармонии;
- технологичность, наличие определенного набора взаимосвязанных приемов деятельности, точность и продуманность действий, нередко совершаемых на бессознательном уровне;
- соответствие нравственным принципам: осознание ответственности перед людьми, высокое чувство долга, неприятие проведения мероприятий для «галочки» и т.п.

Иными словами, профессионал – это самый эффективный работник, способный достичь наилучших результатов при наименьших усилиях и затратах, т.е. путем использования социальных технологий. И таких «мастеров» профсоюзного дела немало, они-то и составляют тот самый главный ресурс профсоюзов, который во многом обеспечивает их влияние в обществе.

Сегодня, когда время диктует необходимость повысить качество работы во всех профсоюзных структурах, проблема состоит в том, *как* расширить поле профессионализма, как создать условия для подготовки новых профессионалов, одновременно бережно относясь к уже имеющимся.

В этой связи сошлемся на результаты исследований данной проблемы в сфере производственного менеджмента. Выяснилось, что непрофессиональные и профессиональные части в ней соотносятся примерно в пропорции 80 к 20. Трудно сказать, какие пропорции имеют место в профсоюзах (к сожалению, таких исследований пока еще не было), но и без науки каждый из нас хорошо ощущает вокруг себя влияние людей, которые годами *руководят, заведуют, инструктируют*, однако эффективность их труда низка. При этом наличие таких людей становится все более серьезным препятствием для развития профессионализма в профсоюзах, реализации в полной мере творческого потенциала тех лиц, для которых работа в профсоюзных органах и организациях стала, по сути, смыслом их жизни.

IV съезд ФНПР, рассматривая вопросы кадровой политики в современных условиях, отметил в качестве одного из стратегического направления ее реализации – повышение профессионализма профсоюзных кадров и актива. В Концепции кадровой политики ФНПР, утвержденной Генеральным советом Федерации в феврале 2003 г., эта установка съезда была развита в виде определения конкретных механизмов ее обеспечения. Наряду с другими мерами отмечена необходимость усиления роли профсоюзного образования, повышения его эффективности.



### ***Вопросы для размышления***

- 1. Чем отличается профессионализм руководителя профсоюзного органа от профессионализма специалиста (бухгалтера, правового инспектора и т.д.)?*
- 2. Какими критериями можно оценивать уровень профессионализма деятельности профсоюзной организации (органа), своего лично?*
- 3. Какие меры вы осуществите для повышения своего профессионализма?*



## **Рекомендуемая литература**

*Материалы IV съезда ФНПР.*

*Концепция кадровой политики ФНПР.*

*Башмаков В. И. Профсоюзы как социальный институт. М.: ГУУ, 2001.*

*Башмаков В.И., Санатулов Ш.З. Профессиограмма профсоюзного работника (научно-методические рекомендации). М.: АТиСО, 2000.*

*Башмаков В. И., Санатулов Ш.З. Влияние организованных форм обучения на повышение компетентности профсоюзных кадров и актива (социологический мониторинг). М.: АТиСО, 2003.*

*Глобализация и профсоюзное движение России в XXI веке. Научно-практическая конференция. Материалы и протоколы. – М.: АТиСО, 2002.*

*Профсоюзный словарь-справочник. М.: АТиСО, 2001*

*Профсоюзное пространство современной России / Под. ред. В. Борисова, С. Кларка. М.: ИСИТО, 2001.*

*Саленко В. Я. Профессиональные союзы России в условиях перехода к рынку. М.: АТиСО, 1999.*

*Турчинов А. И. Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики. М.: Московский психолого-социальный институт Флинта, 1998.*

### **6.2. Анализ и оценка деятельности профсоюзных работников**

**Ключевые слова:**  
**аттестация,**  
**профессиограмма,**  
**квалификационно-**  
**личностная модель.**

В условиях трансформации социально-экономических отношений возникла необходимость использования принципиально новых подходов к работе с кадрами в

профсоюзных организациях, в частности, осуществление оценки их деятельности. Комплексная оценка, включающая в себя анализ профессиональных, деловых, личностных характеристик и потенциальных возможностей профсоюзного работника, недостаточно разработана, хотя применение современных социальных технологий в решении данной проблемы будет способствовать формированию кадровой системы профсоюзной организации и повышению ее эффективности.

Важнейшими ее компонентами можно считать: во-первых, выдвижение способных, авторитетных людей в коллективах; во-вторых, создание эффективной системы подготовки и повышения квалификации профкадров и актива; в-третьих, подбор кадров в профсоюзные органы.

Цель оценки профсоюзных кадров – получение объективной информации о результативности деятельности работника, соответствие ее эталону, в качестве которого может выступать его профессиограмма. Профессиограмма – системное описание социальных, психологических требований к носителю определенной профессии и определение, исходя из этих требований, необходимых для данного вида деятельности качеств личности, составляющих основу профессиональной пригодности человека.

На уровне предприятий и учреждений профсоюзные активисты выдвигаются непосредственно работниками, поэтому доверие и повторное выдвижение председателя профсоюзной организации зависят от выполнения им своих обязанностей, выражающихся в представлении и отстаивании интересов товарищей по труду, удовлетворении их насущных нужд. Оценка деятельности профсоюзных кадров данного уровня – выражение доверия и признание авторитета личности.

Профсоюзные органы других уровней – это уже не только избираемые руководители организаций, но и часть работников, выполняющих свои должностные обязанности как профессионалы. К ним могут быть применены прин-

ципы и методы оценки управленческой деятельности. Применение социальных технологий оценки в данном случае является необходимым элементом формирования современной системы управления и будет способствовать не только качеству оценочных процедур, но и, главное, повышению результативности трудовой деятельности.

Эффективность выполнения профсоюзным работником своих функций зависит от его компетенции как профессионала, но еще в большей степени от знаний в сфере социальной деятельности как администратора. Основная задача профессиональных союзов – защита интересов человека труда, которая осуществляется через различные формы взаимодействия с административными структурами на разных уровнях социальных отношений (в зависимости от места профсоюзного работника в системе социально-управленческого статуса).

Адаптация человека к деятельности профсоюзного организатора во многом зависит от его пригодности, т.е. способности перейти от общественной работы на первом этапе к профессиональной, по мере более глубокого ее освоения. Тогда можно уже говорить о профессиональной пригодности, которая определяется совокупностью индивидуальных особенностей человека, влияющих на успешность и эффективность осуществления какой-либо трудовой деятельности.

Результаты работы профсоюзного работника во многом зависят от его социальной активности, общественного авторитета, профессионализма, личных качеств. Сегодня есть насущная потребность выработки технологии общественной аттестации руководителя профсоюзного органа на предмет его соответствия выборной должности, определения требований к квалификационным характеристикам и социально-психологическим качествам профсоюзного лидера. Существует большое количество разных подходов к оценке, но почти все они страдают общим недостатком – субъективностью. Проблему объективности можно сформулировать следующим образом:

- объективно – значит, вне зависимости от какого-либо частного мнения или отдельных суждений;
- надежно – т.е. относительно свободно от влияния ситуативных факторов (прошлых успехов и неудач, настроения и т.д.);
- достоверно в отношении деятельности – оценивается реальный уровень владения навыками, насколько успешно человек справляется со своим делом;
- возможность прогноза – оценка должна давать данные о том, на каком уровне и кем потенциально способен человек работать;
- комплексно – оценивается не только индивидуальная деятельность, но и связи, отношения внутри организации в целом.

Поэтому для оценки деятельности профсоюзных работников можно использовать профессионально-квалификационную модель, которая соответствует профессиональной пригодности к конкретной трудовой деятельности и отражает возможности человека успешно ее освоить и эффективно выполнять. Одним из методов оценки формирования профессиональной пригодности, результатов работы профсоюзных работников, их эффективности может быть аттестация.

**Аттестация – это: 1) определение квалификации, уровня знаний работника; 2) отзыв о его способностях, деловых и иных качествах.**

**Анализ деятельности аттестуемого работника может изучаться с помощью:**

- документальных данных – отчетов, автобиографии, характеристик, результатов предыдущей аттестации и других документов;
- беседы (интервью) по специально составленному плану или вопроснику либо без определенного плана для выявления интересующих сведений (стремлений, потребностей, мотивов поведения и т.д.);
- наблюдения за поведением работника в различных ситуациях (на рабочем месте, в быту);

- результатов деятельности – качества выполняемой работы и т.п., показателей выполнения заданий руководимым подразделением за период, который наиболее характерен для оценки деятельности.

Аттестация руководителей и специалистов является важнейшим инструментом в работе с управленческими кадрами, она осуществляется систематически (через пять лет) и имеет юридическую силу. Большие возможности аттестации связаны также с тем, что она носит комплексный характер и предусматривает строго определенный порядок использования ее результатов. Аттестацию проводит аттестационная комиссия, которую приказом назначает вышестоящий профсоюзный орган. Комиссия состоит из председателя, секретаря и членов комиссии из числа руководящих работников и высококвалифицированных специалистов.

#### **Аттестация может решать задачи:**

- определения степени соответствия профсоюзного работника квалификационным требованиям;
- анализа результативности работы профсоюзного органа;
- оценки авторитета руководителя и отношения к нему со стороны членов профсоюза.

Основной функцией аттестации является установление факта пригодности человека к определенной социальной роли, в данном конкретном случае – к роли профсоюзного работника.

Оценка работника при аттестации осуществляется, во-первых, на основе создания модели личности как некоторой совокупности профессионально-деловых и личностных качеств, наличие которых считается необходимым для человека, занимающего данную должность. Во-вторых, оценка аттестуемого должна проводиться группой лиц, чтобы определенным образом ограничить субъективизм. В данном случае можно использовать мнение не только непосредственного руководителя, но и учитывать оценки, которые дают его коллеги и подчиненные. Однако необходимо учитывать со-

циально-психологическую позицию работников, которые выступают в роли оцениваемых и оценивающих, их официальные и неофициальные отношения. Так будет снижена возможность искажения информации по ошибке или с умыслом. В-третьих, в аттестации необходимо использовать математический аппарат. Результаты аттестации должны быть представлены в математически точной форме, например в баллах. При соблюдении этих требований могут быть обеспечены высокая (вплоть до 100%) дифференциация итоговых оценок и конкретность их составляющих частных оценок различных качеств, а также высокая объективность и авторитетность оценок.

На работника, подлежащего аттестации, составляется характеристика, в которой отражаются результаты его работы за прошедший период, квалификация и другие данные. Характеристика составляется непосредственным руководителем. Не позднее чем за две недели характеристика вместе с аттестационным листом представляется в комиссию. Аттестуемый работник должен быть заранее (не менее чем за неделю до аттестации) ознакомлен с представленной на него характеристикой.

**При использовании принципа соответствия должности при написании характеристики должны учитываться следующие параметры:**

- уровень квалификации, профессионализма и продуктивности деятельности профсоюзного работника;
- оценка качества труда (тщательность выполнения делегированных полномочий, надежность, экономичность, рациональность и т.д.);
- деловые качества;
- личностные качества.

Так как аттестация носит официальный характер, ее результаты фиксируются документально. Для этого экспертами должен быть разработан перечень физиологических, социально-психологических и деловых качеств, необходимых профсоюзному работнику. Конечная цель аттестации – определенное решение, изменя-

ющее или сохраняющее социальное положение аттестуемого, в соответствии с его готовностью к исполнению данной или сходной социальной роли. Поэтому по результатам аттестации комиссия принимает одно из трех решений. Аттестуемый работник:

1. Соответствует занимаемой должности.
2. Соответствует занимаемой должности при условии выполнения рекомендаций аттестационной комиссии.
3. Не соответствует занимаемой должности.

Аттестационные оценки и рекомендации комиссии призваны способствовать повышению эффективности труда профсоюзных работников, улучшению подбора кадров, формированию кадрового резерва т.д. Все это соответствует интересам как профсоюзов, так и самих аттестуемых.

Примером модели характеристики профсоюзного работника, как было отмечено ранее, может выступать профессиограмма. Исходя из нее, процедура оценки предполагает сопоставление личностных переменных, образующих своеобразную «идеальную модель» с личностными переменными, имеющими непосредственное отношение к оцениваемому. Степень их совпадения позволяет установить соответствие работника занимаемой должности, наличие связи между личностными особенностями исполнителя и степенью успешности реализации профессиональной роли.

**В профессиограмме выделяются три блока качеств личности, необходимых профсоюзному деятелю:**

#### *1. Личностные качества:*

1. Способность чутко относиться к людям, умение найти индивидуальный подход к каждому.
2. Тактичная требовательность.
3. Умение создать спокойную дружественную обстановку в коллективе, поддерживать сознательную дисциплину среди подчиненных.
4. Способность заражать энергией и мобилизовать работников словом и личным примером.

5. Умение выражать свои мысли четко и доступно.
6. Умение ставить общественные интересы выше личных.
7. Эмоциональная сдержанность.
8. Моральная устойчивость, честность и принципиальность.
9. Способность объективно оценивать людей, правильно воспринимать критику.
10. Чувство юмора.

### *II. Деловые качества*

1. Стремление советоваться с людьми при решении важных для коллектива вопросов.
2. Способность оперативно принимать правильные решения, быстро переключая внимание с одного объекта на другой.
3. Умение распределять задания в соответствии с возможностями исполнителей.
4. Умение контролировать работу.
5. Способность действовать с некоторым риском, не ожидая указания свыше.

### *III. Профессиональные качества*

1. Профессиональные знания, умения и навыки.
2. Знания, связанные с организацией технологий.
3. Стремление повышать свою квалификацию, навыки самообразования.
4. Умение эффективно пользоваться информацией.

**Наиболее весомыми факторами и критериями, подлежащими учету при формировании системы качеств работника, являются:**

- мотивация труда – интерес к профессиональным проблемам и творческому труду, стремление к расширению кругозора, ориентация на перспективу, успех и достижение, готовность к социальным конфликтам в интересах работников и дела, к обоснованному риску;
- профессионализм и компетентность, образовательный и возрастной цензы, стаж работы, уровень профессио-



нальной подготовленности, самостоятельность в принятии решений и умение их реализовать, умение вести переговоры, аргументировать свою позицию, отстаивать ее и др.;

- личностные качества и потенциальные возможности – высокая степень интеллигентности, внимательность, гибкость, доступность, авторитетность, тактичность, коммуникабельность, организаторские склонности, нервно-психическая и эмоциональная устойчивость, моторные характеристики и т.д.

На основе изучения нормативных документов, анализа научной литературы в Научно-методическом центре социального партнерства и профсоюзного движения Академии труда и социальных отношений группой ученых под руководством профессора В.И. Сперанского, в частности профессором Б.Ф. Усмановым, была разработана методика аттестации работников штатного аппарата профсоюзных органов.

Аттестация может быть двух видов в зависимости от ее целей. Первый вид аттестации можно назвать экспертным. Экспертная аттестация предназначена для обязательного предварительного отбора кандидатов из числа претендентов: а) на руководящую должность в профсоюзном органе и б) в состав кадрового резерва организации (на уровне территории, региона, страны). Для получения объективных результатов данная аттестация проводится независимыми экспертами, а ее результаты сообщаются членам профсоюза и в вышестоящие органы.

Второй тип аттестации – это общественная аттестация. Данная аттестация может проводиться по требованию вышестоящего органа или трети территориальных (первичных) профсоюзных организаций. Общественная аттестация может выступать в качестве инструмента для оценки эффективности работы профорганов (комитетов) в период между отчетно-выборными конференциями (съездами).

Данная аттестация, в отличие от экспертной, предполагает непосредственное участие в ней членов профсоюза и вышестоящих профсоюзных органов. Общественная аттестация позволяет: а) определить, достоин ли человек продолжать работать в данной должности; б) он может быть выдвинутым в вышестоящий орган; в) ставить вопрос о его досрочном переизбрании, в случае неудовлетворительной оценки работы.

Основное преимущество этого способа – его демократичность и соответствие требованию более широкого привлечения работников к управлению деятельностью профсоюзной организации. Следует отметить, что его использование требует определенной подготовленности коллектива, его социальной зрелости. Из-за нездорового психологического климата в коллективе здесь могут возникать негативные ситуации – наклеивание ярлыков, сведение личных счетов.

При выдвижении кандидатов в списки резерва на руководящие должности преимущество отдается работникам, прошедшим аттестацию и рекомендованным аттестационной комиссией на выдвижение. Кадровый резерв может формироваться по группам:

А – это кандидаты, которые могут быть выдвинуты на вышестоящие должности в настоящее время;

Б – это кандидаты, выдвижение которых планируется в ближайшие 1-3 года.

Зачисление в кадровый резерв производится сначала на должностной уровень, а затем на определенную должность.

Результаты, полученные после проведения аттестации, доводятся до профсоюзного работника в процессе собеседования, что позволяет получить обратную связь и уточнить правильность понимания полученной информации.



### ***Вопросы для размышления***

- 1. С какой целью проводится анализ деятельности профсоюзного работника?*
- 2. Что представляет собой профессиограмма?*

3. *Какие методы оценки деятельности используются в вашей профсоюзной организации?*
4. *Выделите известные вам параметры оценки деятельности.*
5. *Какие элементы аттестации должны использоваться при ее проведении?*



### **Рекомендуемая литература**

- Борисова Е.А. Оценка и аттестация персонала. М., СПб. и др.: Питер, 2002.*
- Поletaев Ю. Н. Аттестация работников: правовое регулирование, организационные вопросы. М.: Проспект, 2000.*
- Методы и процедуры оценки и аттестации управленческих кадров. //Кадры. 1996. № 4.*
- Чекалев М., Ключина И. Еще раз к вопросу о технологии проведения аттестации // Трудовое право. 2000. № 3.*
- Методические рекомендации по совершенствованию организации и техники личной работы, повышению деловой квалификации профсоюзных кадров и актива / Под рук. А.Г. Назейкина, В.И. Сперанского. М., 1999.*

### **6.3. Гарантии прав профсоюзных работников**

**Ключевые слова:**  
**профсоюзные работники,**  
**профсоюзные лидеры,**  
**профсоюзный актив,**  
**гарантии прав,**  
**ответственность работодателя**  
**за обеспечение гарантий**  
**профсоюзным работникам.**

Гарантии профработникам – условия, позволяющие им выполнять свои профсоюзные обязанности. Предоставление законом гарантий профсоюзным работникам

(работающих по найму профорганов и профорганизаций) и членам выборных профсоюзных органов (не освобожденных от основной работы) есть дополнительная защита от произвола администрации людей, профессионально обязанных ей противоречить, а при необходимости и вступать в конфликт, защищая права и интересы членов профсоюза.

Содержание указанных гарантий определяется спецификой профсоюзной работы: а) выборностью, б) срочным характером трудового договора для освобожденных профработников и необходимостью их трудоустройства после окончания профсоюзных полномочий, в) использованием части рабочего времени для профсоюзной работы (для неосвобожденных профработников) и др.

Впервые гарантии выборным работникам фабзавместкомов (ФЗМК) были установлены КЗоТ в 1922 г. Администрация была обязана бесплатно предоставить ФЗМК помещение, необходимое для его деятельности, выделить средства на содержание фабзавместкома по смете, утверждаемой профсоюзом в размере не более 2% от фонда зарплаты работников предприятия. К работе в ФЗМК могли привлекаться по определенной норме рабочие и служащие, в этом случае они освобождались от основной работы с сохранением зарплаты. Работнику, избранному в фабзавместком, сохранялся его заработок. Освобожденным членам ФЗМК гарантировалась прежняя работа после окончания их профсоюзных полномочий. Увольнение членов ФЗМК допускалось лишь с согласия профсоюза (подчеркнем – по всем основаниям).

Сегодня гарантии профработникам определяются ТК РФ.

Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, 3б и 5 ст. 81 ТК председателя профкома и его заместителей, председателей цехкомов подразделений и приравненных к ним, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего выборного профоргана. При отсутствии последнего уволь-

нение указанных работников производится с учетом мотивированного мнения профкома. Члены выборных профорганов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов профсоюзных съездов, конференций и их выборных органов на условиях, определенных колдоговором, соглашением (ст. 374 ТК, подробнее см. параграф 6.5. книги).

Работнику, освобожденному от должности в организации в связи с переходом на профсоюзную работу после окончания срока его полномочий, предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с согласия работника – другая равноценная работа (должность) в той же организации. При невозможности предоставления работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации правопреемник организации, а в случае ее ликвидации российский (межрегиональный) профсоюз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но на срок не более шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до 1 года. Время работы освобожденных профработников, избранных в профком данной организации, засчитывается им в общий или специальный трудовой стаж. В соответствии с колдоговором освобожденный работник обладает такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и другие работники организации (ст. 375 ТК).

Увольнение председателя профкома организации и его заместителей в течение двух лет после окончания срока их полномочий по п. 2, 3б и 5 ст. 81 ТК допускается только с учетом мнения профкома (ст. 376 ТК, подробнее см. параграф 6.5. книги).

Работодатель обязан безвозмездно предоставить профкому организации помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (информационный стенд профкома). В организации с численностью работающих свыше 100 человек работодатель безвозмездно предоставляет профкому как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику,

средства связи и необходимые нормативно-правовые документы. Другие условия, обеспечивающие успешную деятельность профкома, могут быть предусмотрены колдоговором, в котором рекомендуется закреплять за профкомом конкретное помещение. Например, ком. № 205 в административном корпусе, оснащенная двумя телефонными аппаратами – с городским и заводским номерами, мебелью (2 стола, сейф, 10 стульев, шкаф для документации и др.), компьютером и т.п. Это позволит сократить число встречающихся на практике случаев, когда администрация «выселяет» профком в менее благоустроенное помещение.

Работодатель может предоставить профкому в соответствии с колдоговором в бесплатное пользование принадлежащие работодателю либо арендуемые им здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей (например, профилакторий, спортзал, лагерь для отдыха детей и т.п.). В случаях, предусмотренных колдоговором, работодатель отчисляет денежные средства первичной профорганизации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу (обычно 2-3% от фонда оплаты труда).

По письменным заявлениям членов профсоюза работодатель в порядке, установленном колдоговором, ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профкома профсоюзные взносы. В организациях, где заключены колдоговоры или на которые распространяются отраслевые (межотраслевые) соглашения, работодатели по письменному заявлению работников – не членов профсоюза – ежемесячно бесплатно перечисляют на счет профкома средства из зарплаты (взносы солидарности) на условиях и в порядке, определенных колдоговором, отраслевым (межотраслевым) соглашением.

Оплата труда председателя профкома может производиться за счет средств организации в размерах, установленных колдоговором (ст. 377 ТК). В практике такие случаи встречаются крайне редко, поскольку

работники это воспринимают, как правило, в том смысле, что «кто платит, тот и заказывает музыку». Рекомендуем избегать таких ситуаций.

Лица, нарушающие права и гарантии деятельности профсоюзов, несут ответственность в соответствии с Федеральным законом (ст. 378 ТК, подробнее см. параграф 6.5. книги).

Отметим – гарантии профработникам должны усиливаться через колдоговоры и соглашения. Помимо государственных гарантий, установленных законодательством РФ, рекомендуем предусматривать повышенные профсоюзные гарантии и в уставах российских профсоюзов и их объединений, например, дополнительное пенсионное страхование за счет профсоюзов. В ряде субъектов РФ, например в Калужской области, приняты законы, которые работу в профсоюзах приравнивают к госслужбе.



### ***Вопросы для размышления***

- 1. Если бы при заключении колдоговора со стороны работодателя вам предложили зафиксировать оплату труда председателя профкома за счет средств организации, вы согласились бы на это?*
- 2. Если после завершения вашей работы в профсоюзах, администрация отказывает вам в занятии прежней или равноценной должности (а вакансия есть), что вы будете делать?*
- 3. Если администрация «выселила» профком в менее благоустроенное помещение, а в колдоговоре этот вопрос не решен, что вы сделаете?*
- 4. Если в профкоме отключат телефон, положенный по колдоговору, по причине отсутствия в организации денег, что вы предпримете?*
- 5. Если администрация перестала бесплатно перечислять на счет профкома профсоюзные взносы работников, а в колдоговоре это зафиксировано, готовы ли вы вступить с работодателем в коллективный трудовой спор?*

### *Рекомендуемая литература*

- Бородин И.И. Трудовой кодекс РФ о правовых формах реализации защитной функции профсоюзов // Труд и социальные отношения. 2002. № 4.*
- Рыбакова Е.Л., Никитина И.В. Учет мнения выборного профсоюзного органа и гарантии профсоюзным работникам // Трудовое право. 2003. № 1.*
- Щеглова С.Н. Проблемы организационной деятельности профсоюзов // БПАиП. 2002. № 4.*

#### **6.4. Система подготовки, профессиональной переподготовки, переквалификации профсоюзных кадров и актива**

**Ключевые слова:**  
образование, обучение,  
самообразование,  
профессиональная переподготовка,  
повышение квалификации,  
стажировка, знание, информация.

Профсоюзное образование – это сложное многоуровневое, многопрофильное и многоаспектное социальное явление. Оно является частью образовательного пространства страны, развивается с учетом государственных требований и вместе с тем имеет немало специфических характеристик. Особенность профсоюзного образования обусловлена, прежде всего, природой профсоюзов как одного из социальных институтов современного российского общества, историей становления и формирования профсоюзного образования в советский период (уже в 1919 г. была создана Инструкторская школа ВЦСПС, а в 1990 г. практически в каждой области, республике, крае РСФСР действовали профсоюзные курсы, что позволяло ежегодно обучать сотни тысяч профсоюзных работников и активистов). На проф-



союзное образование серьезное влияние оказали рыночные преобразования в стране, демократизация общественной жизни.

**Целями профсоюзного образования являются:**

- повышение компетентности и профессионализма профсоюзных кадров и актива в вопросах политики, права, экономики, управления, регулирования социально-трудовых отношений, теории и практики профсоюзного движения, социально-культурной деятельности;
- обучение резерва кадров и актива;
- повышение уровня информированности членов профсоюза и наемных работников о деятельности профсоюзов по защите социально-трудовых интересов трудящихся;
- содействие обеспечению социальной защищенности профсоюзного работника на рынке труда.

**Для достижения этих целей решаются следующие задачи:**

- создание правовых, экономических и организационных условий образования;
- формирование мотивации у профсоюзных работников и активистов к росту своей квалификации, обновлению и развитию профессиональных знаний, навыков и умений, раскрытию творческих способностей, духовному обогащению;
- организационное, методическое и финансовое обеспечение профсоюзного образования и др.

**В настоящее время в профсоюзах сложилась стройная система образования, включающая сеть учебных центров:**

- Академия труда и социальных отношений (АТиСО) с ее филиалами и представительствами, Институтом социального партнерства, Институтом повышения квалификации профсоюзных кадров, Институтом охраны труда и экологии;
- Санкт-Петербургский гуманитарный университет профсоюзов и его филиалы;
- Учебно-методический центр (УМЦ) республиканских, краевых и областных объединений организаций

профсоюзов, а также Учебно-исследовательский центр (УИЦ) Московской федерации профсоюзов.

Задачи профсоюзного образования решаются также с помощью постоянно действующих, проблемных (тематических) семинаров по актуальным вопросам профсоюзного движения и школ профсоюзного актива на базе первичных профсоюзных организаций.

Наличие разветвленной сети учебных центров позволяет профсоюзам обеспечить подготовку, профессиональную переподготовку и повышение квалификации следующих категорий кадров и актива:

- членов выборных профсоюзных органов всех уровней;
- председателей и заместителей председателей профкомов предприятий и организаций;
- руководителей районных, городских, областных, краевых, республиканских комитетов профсоюзов;
- руководителей общероссийских профсоюзов и территориальных объединений организаций профсоюзов;
- специалистов аппарата профсоюзных органов всех уровней;
- руководителей ревизионных комиссий, бухгалтеров, казначеев профорганов и организаций;
- профсоюзного актива первичных профсоюзных организаций.

В ряде профсоюзов имеется определенная практика просвещения членов профсоюза, однако пока еще основная их масса не охвачена организованными формами обучения.

Важнейшими элементами системы профсоюзного образования являются:

- методсовет ФНПР и методические советы территориальных объединений организаций профсоюзов;
- подсистема научно-методического и образовательно-технологического обеспечения профсоюзного образования, центром которого является ИПК профсоюзных кадров АТиСО;

- нормативно-правовое обеспечение на основе законов РФ и правительственных постановлений в сфере дополнительного профессионального образования, документов ФНПР, общероссийских профсоюзов и территориальных объединений организаций профсоюзов;
- финансовое обеспечение за счет средств профсоюзных органов и организаций, предусмотренных уставами профсоюзов на эти цели, а также доходов учебных центров профсоюзов, полученных за услуги в подготовке и повышении квалификации специалистов сторонних организаций и иной предпринимательской деятельности.

Когда говорят о профсоюзном образовании, то, прежде всего, имеют в виду *организованное обучение* на базе высших учебных заведений или учебно-методических центров. Продолжительность обучения различна, но большинство профсоюзных работников и активистов обучается от 2-х до 36 часов в год. В последнее время многие общероссийские профсоюзы обучают свои кадры по 72-часовой программе, что позволяет по ее завершении выдавать слушателям удостоверение государственного образца о краткосрочном повышении квалификации.

В *организованном обучении* (его иногда называют формальным) важную роль играют различные сегменты образовательной деятельности и организованных форм проведения занятий. Они, как правило, включают в себя дифференциацию слушателей по категориям; целевую установку, находящую свое воплощение в тематике занятий и соответствующих формах их проведения, включая и возможность использования современных образовательных информационных технологий; подбор преподавателей; деятельность организаторов, методистов; учебно-методическое сопровождение; создание и развитие учебно-материальной базы. Обязательными атрибутами также являются практическая направленность обучения и контроль знаний.

Профсоюзное образование включает еще и *обучение практикой*. Председателем профкома, например, избрали начальника цеха предприятия. Имея инженер-

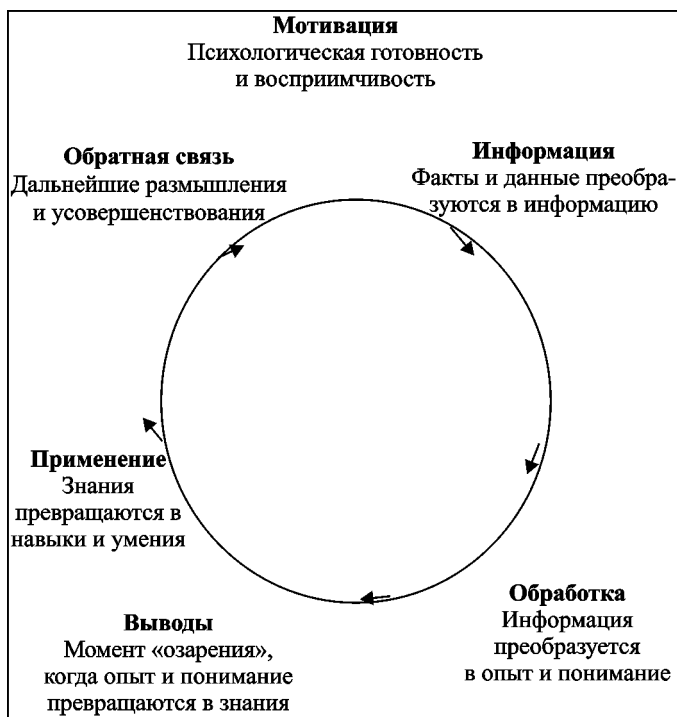
ное образование и определенный опыт руководящей работы, он в течение срока пребывания в новой для себя сфере профессиональной деятельности осваивает практику защиты людей, решения социально-трудовых вопросов разными путями. Часть знаний он получал на семинарах в УМЦ профсоюзов, на совещаниях в высших профсоюзных органах и т.д. Много полезного он узнает из специальной литературы. Но основные знания, навыки и умения профсоюзный работник приобретает ежедневно в процессе выполнения своих обязанностей: «решая», «проводя», «организуя» и т.п. При этом в нем под влиянием среды и самой деятельности изменяются взгляды, формируются новые позиции и ценностные установки. Такая образовательная деятельность называется *научением*. Начинается она с приобретения конкретного *опыта*. Затем, на основе ретроспективного наблюдения человек делает *анализ* того, что с ним произошло, и приходит к абстрактным (отвлеченным от непосредственного опыта) представлениям и понятиям, которые выступают как гипотезы (знания). После прохождения этой стадии идет процесс *интегрирования* приобретенных знаний в систему понятий и разработки собственных планов, который завершается активным экспериментированием, т.е. внедрением нового в практическую деятельность (см. рис. 6).

И наконец, третий способ углубить знания, развить навыки и умения – это путь *самообразования*. В этом случае профсоюзный работник (или активист) сам себе является и учителем, и организатором обучения, и учеником. У самообразования имеются свои признаки, оно всегда каким-то образом организовано, его можно рассматривать как процесс во времени, где ведущее место занимает мотивация и используемые технологии получения знаний, развития навыков и умений для достижения вполне определенных целей.

В результате такой многообразной познавательной деятельности профсоюзного работника или активиста знания становятся убеждениями и определяют направленность личности; объем знаний переходит в эруди-

цию, компетентность и дает возможность делать что-либо лучше, чем другие; навыки и умения доводятся до уровня привычки, мастерства и профессионализма.

Для понимания сущности профсоюзного образования следует различать *знание и информацию*. *Знания* – это проверенный практикой результат познания действительности. Их можно определить как высоко структурированную информацию. Знание включает идеологические, нормативные и эмоциональные элементы.



**Рис. 6. Экспериментальная модель обучения**

Какие знания нужны профсоюзному работнику и активисту? Сошлемся в этой связи на данные результатов опроса более 350 руководителей профсоюзных органов различных регионов страны, которые в качестве

экспертов высказали мнение по поводу того, что должен знать, например, председатель профсоюзного комитета. Это следующие теоретические знания: правовые, знания механизма формирования социальной политики, основ психологии, теории рабочего профсоюзного движения, финансов и кредитно-денежной политики и т.д. Среди *профессиональных знаний* эксперты выделили: техника ведения переговоров, нормативно-правовая база деятельности профсоюзных органов и организаций, понятие и сущность социальной защиты, организационные вопросы профсоюзной работы, вопросы оплаты труда, социальное партнерство (сущность и технология), вопросы охраны труда и т.д.

Не абсолютизируя данные социологического опроса, отметим, что набор знаний у специалиста отдела профсоюзного органа или руководителя общероссийского профсоюза, конечно же, будет отличаться, а следовательно, и ранговое место у некоторых «знаний» изменится.

При характеристике знаний (теоретических и профессиональных) профсоюзного работника и активиста необходимо учитывать, что при решении трудового конфликта, например, с одной стороны, необходим целостный взгляд на проблему, которая относится к сфере социально-трудовых отношений, а с другой – необходимо видеть у нее разные грани: правовую, экономическую, психологическую и т.д. Есть еще и такая технологическая особенность знаний: они проходят стадию создания (поиск новых знаний, их развитие и фиксация), сохранения (в т.ч. и с помощью современной техники), передачи (каким способом обеспечить в дальнейшем их передачу – словом, документом, схемой и т.д.), использования (т.е. применения в конкретных ситуациях и условиях).

Что такое *информация*? Это собранные, обработанные и распределенные сведения любого характера, факты и т.д. В отличие от знаний информация не структурирована, не имеет четкого смысла, попадает к человеку от случая к случаю, ее ценность не всегда достоверна и определяется временем, причем нередко случайное оказывается существенным. Между знаниями

и информацией существует диалектическая связь: в современном мире все чаще приходится видеть, как знания превращаются в информацию и, наоборот, как информация превращается в знания путем установления в ней скрытых смыслов и структур.

Такая взаимосвязь между информацией и знаниями означает также, что знания тоже могут носить случайный, несистематизированный, противоречивый характер, а их систематизация, приведение в порядок, установление истинности и непротиворечивости – дело и забота самого обучающегося. Он не усваивает готовые представления и понятия, но сам из множества впечатлений, знаний и понятий строит собственное представление о мире. Современное образование, таким образом, предполагает развитие у обучающегося способности создавать (или извлекать) знания из получаемой информации, т.е. использовать не только «готовый продукт», но и полуфабрикат, каким зачастую и является информация, умение работать с которой и становится главной задачей образования вообще и профсоюзного – в частности. И эту особенность современного профсоюзного образования очень важно понимать его организаторам, ибо время традиционного образования уходит, а новое внедряется с большими трудностями.

Профсоюзное образование в последнее время все больше демонстрирует тенденцию к самоорганизации. Профсоюзные органы и организации (от «первичек» до ЦК) планируют обучение различных категорий профсоюзных работников и активистов, организуют их направление на учебу, обеспечивают слушателей учебно-методическими материалами, ведут совместно с учебно-методическими центрами профсоюзов подбор лекторов (преподавателей), определяют формы и место обучения, осуществляют финансирование учебного процесса и т.д.

Большой и интересный опыт обучения своих работников и активистов накоплен профсоюзами: работников здравоохранения, горно-металлургическим, народного образования и науки, ракетных войск стратегического назначения, химических отраслей «Содружество», а так-

же Московской федерацией профсоюзов, Краснодарской краевой, Оренбургской областной и другими территориальными объединениями организаций профсоюзов.

Многие профсоюзные органы умело используют зарубежный опыт обучения профсоюзных кадров и актива, особенно в подготовке тренеров (модераторов). Только по программе МОТ-ФНПР прошло обучение более 300 профсоюзных работников, многие из которых успешно проводят занятия в виде деловых игр, разбора ситуаций, тренинга и т.д.

Профсоюзное образование, пройдя этап стагнации, находится сегодня в стадии развития. Здесь много еще не решенных вопросов, и в отдельном параграфе мы специально рассмотрим проблемы, с которыми сталкиваются профсоюзы в сфере образования. Вместе с тем следует признать, что после сложных испытаний на пути вхождения в рынок знаний профсоюзное образование становится все более эффективным средством повышения профессионализма профсоюзной деятельности, усиления влияния профсоюзов во всех сферах общественной жизни.



### ***Вопросы для размышления***

- 1. При решении каких проблем вы ощущаете недостаток знаний или неумение их квалифицированно решать?*
- 2. Объем информации, необходимой в профсоюзной работе, с каждым днем возрастает, а возможности ее получения, переработки и овладения ограничены. Как вы эту проблему думаете решать с помощью профсоюзного образования?*
- 3. Без мотивации трудно обеспечить любое образование. Что можно было бы сделать профсоюзным органам и организациям по усилению мотивации к обучению?*
- 4. Нередко одной из причин слабой организованности профсоюзного образования считают отсутствие*



необходимых финансовых ресурсов. Так ли это в действительности? Все ли сделано по реализации установок IV съезда ФНПР по этому вопросу?

5. Что следует предпринять по созданию условий для самообразования профсоюзных работников?



### **Рекомендуемая литература**

*Материалы IV съезда ФНПР.*

*Башмаков В.И., Санатулов Ш.З. Профессиограмма профсоюзного работника (научно-методические рекомендации). М.: АТиСО, 2000.*

*Бражко А.Л. Проблемы профсоюзного образования (андрагогический аспект). М.: АТиСО, 2002.*

*Бражко А.Л. Самообразование: организация, психология, технология. М.: АТиСО, 2003.*

*Профсоюзный словарь-справочник. М.: АТиСО, 2001.*

*Саленко В.Я. Профессиональные союзы России в условиях перехода к рынку. М.: АТиСО, 1999.*

*Санатулов Ш.З. Формирование системы управления качеством – важнейшее условие повышения эффективности обучения // Труд и социальные отношения. 2002. № 2.*

### **6.5. Современные технологии, формы и методы обучения профсоюзных кадров и актива**

**Ключевые слова:**

**традиционные формы и методы обучения, педагогические технологии, активные методы обучения.**

Изменения в российском обществе, профсоюзном движении повышают требования к профессионализму профсоюзных кадров и актива и одновременно обуславливают необходимость существенного обновления

форм и методов обучения, внедрения современных образовательных технологий в целях повышения познавательной активности слушателей, усиления практической направленности обучения.

Наблюдения и материалы социологических исследований свидетельствуют: в практике проведения занятий для профсоюзных кадров и актива значительное место занимают формы и методы обучения, которые не всегда учитывают *особенности образования взрослых*, их внутреннюю мотивацию к обучению, практический подход к знаниям, наличие жизненного опыта, потребности в самостоятельности (самореализации) и др.

При всей значимости роли преподавателя в учебном процессе как важнейшего источника знаний и информации его функция в современных условиях все больше должна быть ориентирована на управление учебно-познавательной активностью слушателей. Большие возможности, обусловленные появлением новой техники и информационных технологий (компьютеры, программные продукты, Интернет), используются недостаточно и еще не стали основой интенсификации учебного процесса.

В то же время мировой опыт, практика работы многих российских вузов и учебных центров показывают пути разрешения этой проблемной ситуации. Речь идет о более широком использовании в профсоюзном образовании современных технологий обучения.

Несмотря на то, что в умах многих преподавателей укоренились такие педагогические понятия, как «теория», «дидактика», «методика» обучения, в последние годы все чаще в литературе по образованию встречаются термины с использованием слова «технология», такие как «информационные технологии», «педагогические технологии», «инновационные технологии», «образовательная технология» и пр.

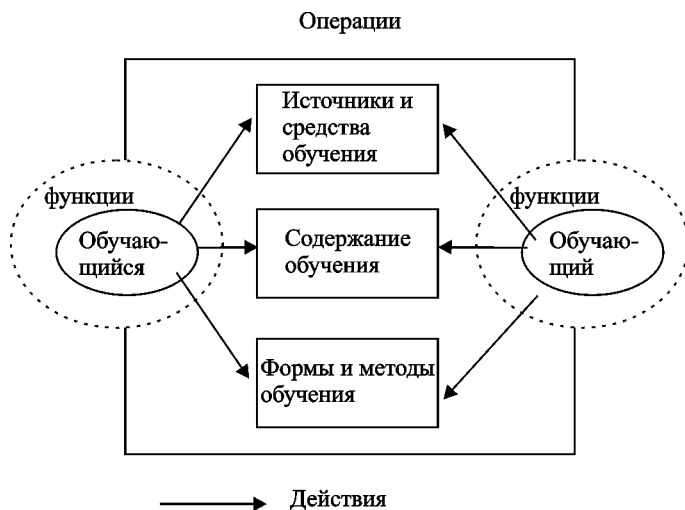
Что следует понимать под *технологией обучения*, и почему возникла необходимость в их широком использовании в современных условиях?

Говоря о технологии обучения, мы имеем в виду такую организацию процесса обучения, при которой достаточно четко определены действия и функции обу-

чающихся и обучающих по выполнению определенных операций на каждом из этапов процесса обучения, что позволяет обеспечить достижение поставленных целей обучения с высокой степенью вероятности.

Технологию обучения можно представить в виде структуры (см. рис. 7).

Возникновение технологий обучения как способа организации процесса обучения явилось закономерным следствием тех изменений, которые в последние десятилетия происходят в образовательной сфере, а также в науке об образовании. Оно стало своеобразным ответом на потребность в оптимизации процесса обучения, повышения роли обучающегося в его организации.



**Рис. 7. Технологическая структура процесса обучения**

Важнейшей особенностью современных технологий обучения является учет индивидуальных различий процесса понимания и ритма изучения материала каждым слушателем. Достигается это с помощью преподавателя, который использует разнообразные формы и методы обучения. При этом главной в его деятельности становится задача перехода от субъектно-объектных

к субъектно-субъектным отношениям, т.е. вовлечения слушателя в активную познавательную деятельность, создания ему условий для использования собственных знаний и опыта, в том числе и с помощью решения практических вопросов.

При решении этой задачи учитывается то, что в долговременной памяти от всего объема информации у слушателя остается:

- при однократном прослушивании – до 10%;
- при самостоятельном чтении – до 30%;
- при активном наблюдении – до 50%;
- при самостоятельном усвоении материала – до 75%;
- при обучении других – до 90%.

В системе профсоюзного образования используются различные *формы обучения*: очное, заочное, экстернат. С точки зрения организации проведения занятия различают лекции, семинары, практические занятия, консультации и т.д.

Процесс обучения представляет собой диалектическое взаимодействие двух видов деятельности – преподавания и учения. Исходя из этого, в педагогике *методы обучения* определяются как способы передачи знаний слушателям, их собственной познавательной деятельности и руководства этой деятельностью со стороны преподавателя.

Среди методов обучения профсоюзных работников и активистов особое место занимают способы приобретения знаний через решения практических задач, разбор ситуации, тренинги, деловые игры и т.п. Методы проведения этих занятий получили название «*активные методы обучения*».

Следует отметить, что специальное выделение методов в группу активных достаточно условно, ибо все методы должны быть активными. Это хорошо видно при анализе лекции, которую относят к традиционным методам обучения и которая широко используется в профсоюзном образовании.

В основе лекции должна лежать упорядоченная, систематизированная информация, побуждающая слушателя к самостоятельному мышлению и помогающая ему осознать объективные закономерности. От мастерства преподавателя многое зависит: или слушатели к концу занятия (лекции) «выключатся» из учебного процесса и займутся своими делами, или вступят в живое взаимодействие, в том числе и в дискуссию с преподавателем, вместе с ним осмыслят проблему и придут к определенному выводу, побуждающему их к практической деятельности уже с иными целями.

При использовании лекционного метода преподаватель устно передает информацию группе, «размер» охвата которой, как показывает практика, может колебаться от нескольких человек до нескольких сотен слушателей. При этом преподаватель может применять наглядные средства обучения, используя классную доску, плакаты или показ слайдов.

Отмечая отсутствие четкой границы между *традиционными* и *активными методами обучения*, их взаимопересечение и взаимодополнение, следует отметить, что активные методы обучения – это такие способы, приемы, инструменты разработки, проведения и совершенствования обучения, которые отвечают следующим требованиям:

- приоритет характеристик, запросов, особенностей обучающихся в разработке и организации процесса обучения;
- сотрудничество обучающихся и преподавателя (инструктора, менеджера, координатора обучения) в планировании и реализации всех этапов процесса обучения (от определения учебных целей до оценки степени их достижения). При этом усвоение знаний становится внутренней целью обучающихся, что повышает эмоциональный уровень и интенсифицирует усвоение учебного материала;
- активное, творческое, инициативное участие обучающихся в процессе получения необходимого им результата обучения, использование их опыта, который в ходе

занятий подвергается значительному переосмыслению и упорядочиванию;

- максимальная приближенность результатов обучения к сфере практической деятельности обучающихся; пригодность результатов к практическому внедрению, развитию и совершенствованию после окончания обучения.

Современные методы обучения способствуют проявлению следующих видов активности слушателей:

- *физическая*: меняется рабочее место, ведутся беседы, делаются схемы и т.д.;
- *социальная*: задаются вопросы, выслушиваются ответы на них, ведется обмен мнениями и т.д.;
- *познавательная*: вносятся дополнения или поправки в материал преподавателя; делается сообщение о своем опыте, ведется самостоятельный поиск решения проблемы.

В настоящее время наиболее распространены следующие активные методы обучения: тренинг; проблемно-ориентированная дискуссия; разбор (анализ) конкретных ситуаций; деловые и ролевые игры; решение практических задач; компьютерное обучение.

Рассмотрим более подробно некоторые из названных активных методов обучения.

**Тренинг** – спланированные и систематические усилия по модификации или развитию знаний (умений) и установок человека посредством обучения для достижения эффективного исполнения одного или нескольких видов деятельности. В обучении профсоюзных кадров и актива применяются психологический, социально-психологический, корпоративный, видео и другие виды тренинга. Классификация тренинга определяется тематикой (ведение переговоров, навыки делового общения и т.д.), составом участников (профсоюзные активисты, председатели профкомов, специалисты аппарата профсоюзного органа и т.д.), уровнем проблем в организации (индивидуальный, системный, стратегический уровень).

Характерной особенностью тренинга является учет потребностей обучающихся в решении практических, производственных задач и в личностно-профессиональ-

ном развитии. Для удовлетворения этих потребностей в тренинге используются групповые дискуссии, деловые игры, разбор ситуации, консультирование, психогимнастика и другие методы активного обучения. Тренинги широко применяются в различных системах переподготовки кадров.

**Проблемно-ориентированная дискуссия** – организация обсуждения в малой группе слушателей с целью поиска решения проблемы или достижения взаимного согласия по поводу ее решения. Этот метод позволяет максимально использовать опыт слушателей, способствует лучшему усвоению ими изучаемого материала. Он хорошо себя зарекомендовал при изучении проблем развития организационных структур профсоюзов, разработке концепции кадровой политики профсоюзов и т.д.

**Разбор (анализ) конкретных ситуаций** – ситуация представляет собой запись набора обстоятельств, которые основываются на реальной или воображаемой (моделируемой) ситуации. Цель использования этого метода состоит в диагностике проблемы, выработке участниками разбора путей ее решения, оценке предпринятых действий и их последствий. Эти решения, как правило, не очевидны и не однозначны. Иногда существует несколько возможных решений одной и той же проблемы.

В учебном процессе различают следующие виды ситуаций:

- ситуация – иллюстрация (на конкретном примере из профсоюзной практики слушатель демонстрирует способ решения, например, трудового спора);
- ситуация – оценка (излагается ситуация и принятое решение, слушателю требуется оценить это решение);
- ситуация – проблема (по представленному материалу слушатель определяет суть проблемы, формирует ее и определяет пути решения);
- ситуация – упражнение (слушатели в соответствии с рекомендациями отрабатывают определенные действия по анализу ситуации, подготовке документа и предложений).

**Деловая игра** – форма воссоздания предметного и социального содержания профессиональной деятельности, моделирования систем отношений, характерных для данного вида деятельности. Деловая игра предполагает наличие определенного сценария, правил работы и вводной информации, определяющей содержание игры. Во время занятия (деловой игры) слушатели пребывают в двух сферах – условной и действительной. Условность происходящего помогает снять жесткие стереотипы действий, а вместе с ними и сопротивление, которое возникает при попытках эти стереотипы пересмотреть. Игровая же действительность вызывает у слушателя желание уже в качестве «игрока» творить и создавать ситуации, в которых бы раскрывались его способности. Деловые игры хорошо себя зарекомендовали при изучении проблем лидерства, коллективных переговоров, разрешении конфликтных ситуаций в сфере труда и т.д.

**Ролевая или имитационная игра** – способ расширения опыта обучающихся посредством предъявления им неожиданной ситуации, в которой слушателям предлагается принять позицию (роль) кого-либо и затем выработать способ, который позволит привести эту ситуацию к достойному завершению (игра). Метод проигрывания ролей предоставляет слушателям большие возможности в овладении искусством делового общения, техникой мотивации, навыками работы с кадрами и т.д.

**Компьютерное обучение** – высокая степень структурированности предъявляемого материала и пошаговая оценка степени его усвоения. Возможности современной компьютерной техники позволяют обучающимся начинать изучение предмета (темы) с того уровня, который соответствует сегодняшнему уровню их знаний, опыту и способностям, и двигаться вперед в удобном для них темпе. Компьютер оценивает ответы обучающихся и определяет, какой материал должен быть представлен слушателям следующим. Компьютерное обучение хорошо себя зарекомендовало, например, в обучении бухгалтеров, технических инспекторов и других категорий профсоюзных работников.



*Выбор методов обучения* является одним из этапов разработки учебно-методических планов обучения профсоюзных работников и активистов. Анализ активных методов обучения показал, что каждый из них обладает своими преимуществами и недостатками (ограничениями). Поэтому организаторам обучения следует при их выборе, прежде всего, руководствоваться спецификой конкретного способа обучения, его целями. Универсальных рекомендаций по составу и применению активных методов обучения не существует. Преподаватель самостоятельно принимает решение об использовании того или иного метода обучения, основываясь на своем опыте, знании группы (контингента обучаемых), для достижения поставленных целей. Но есть и другие факторы, которые организаторы обучения должны учитывать: численность группы, длительность программы обучения, уровень подготовленности слушателей, прошлый опыт, наличие необходимого оборудования, степень ожидаемой активности участников (слушателей), доступные финансовые ресурсы. Не следует забывать и такое негласное правило, по которому в учебном процессе должно быть не менее 50% активных методов обучения.

Использование разнообразных методов обучения не только способствует сохранению внимания и работоспособности группы, но и отражает реальные жизненные ситуации, в которых может возникнуть необходимость одновременного использования нескольких моделей поведения.



### ***Вопросы для размышления***

- 1. Чем отличается традиционная организация обучения от современной?*
- 2. Что, на ваш взгляд, включает технология обучения?*
- 3. Почему традиционные формы и методы обучения профсоюзных работников и активистов не позволяют обеспечить необходимый уровень профессионализма профсоюзных кадров и актива?*

4. *От кого зависит высокая мотивация к обучению – от слушателя, профсоюзных органов или организаторов обучения?*
5. *Какова роль преподавателя в современном образовательном процессе?*
6. *Как помочь профсоюзному работнику в приобретении качеств тренера (модератора, тьютера)?*
7. *Как ускорить процесс использования современной компьютерной техники и информационных технологий в профсоюзном образовании?*



### **Рекомендуемая литература**

- Бражко А.Л. Проблемы профсоюзного образования (андрагогический аспект). М.: АТиСО, 2002.*
- Громкова М.Т. Если Вы – преподаватель. М.: ТОО «Диз – АРТ», 1998.*
- Змеев С.И. Андрагогика: основы теории и технологии обучения взрослых. М.: ПЕР СЭ, 2003.*
- Санатулов Ш.З. Современные образовательные технологии: понятие и сущность, проблемы внедрения. М.: АТиСО, 1998.*
- Практика обучения действием / Под ред. М. Педлера; Пер. с англ. под ред. О.С. Виханского. М.: Гардарики, 2002.*

### **6.6. Проблемы и пути развития системы профсоюзного образования**

**Ключевые слова:**  
**массовость**  
**(просвещение членов профсоюза),**  
**организационное**  
**и финансовое обеспечение,**  
**преподаватель-тренер,**  
**творчество.**

Система профсоюзного образования в профсоюзном движении России и государственном дополнительном профессиональном образовании находится в постоян-

ном развитии. Однако все более очевидным становится необходимость ускорения этих изменений: с каждым годом темпы перемен, порождаемые глобализацией и процессами рыночных преобразований в стране, увеличиваются; уровень же жизни миллионов людей остается практически без изменений. В этих условиях действия профсоюзов должны отвечать требованиям времени, ожиданиям людей труда.

С какими проблемами в последнее время все чаще сталкиваются профсоюзные работники и активисты в сфере подготовки и повышения квалификации?

Во-первых, значительная часть членов профсоюза пассивна, формально участвует в деятельности своих организаций, плохо представляет свои права и интересы в социально-трудовой сфере, не умеет в полной мере использовать законодательную базу при их защите, что существенно снижает уровень «давления» профсоюзов на государственные органы и бизнес-структуры.

Влияние системы профсоюзного образования на экономическую, социальную, правовую подготовку членов профсоюзов незначительно.

Во-вторых, обучение многих категорий профсоюзных работников и активистов ведется бессистемно и нерегулярно. Вновь избранные председатели профкома нередко месяцами осваивают азы профсоюзной работы вне организованных форм обучения. Для многих специалистов профсоюзных органов основным источником повышения их квалификации являются «инструктивные» семинары, совещания, продолжительность которых нередко ограничивается одним днем.

В-третьих, подготовка резерва профсоюзных кадров еще не стала постоянной заботой профорганов всех уровней. В результате во главе профкомитетов оказываются люди, слабо представляющие объем и характер новой для них деятельности.

В-четвертых, содержание, формы и методы профсоюзного образования обновляются медленно. Не получили должного развития дистанционные формы обучения. Остро ощущается недостаток профессионально подготовленных преподавателей из числа профсоюзных работников.

В-пятых, организационное и финансовое обеспечение подготовки и повышения квалификации профсоюзных кадров и актива отстает от требований времени, не является приоритетным направлением в деятельности ряда общероссийских профсоюзов и территориальных профобъединений. Знания еще не стали главным катализатором развития профсоюзов.

Эти и другие недостатки в профсоюзном образовании отмечены в постановлении Исполкома ФНПР от 22 мая 2002 г. «О мерах по дальнейшему развитию системы подготовки и повышения квалификации профсоюзных кадров и актива», «Концепции кадровой политики ФНПР», утвержденной Генеральным советом ФНПР (февраль 2003 г.).

Как представляются сегодня пути развития системы подготовки и повышения квалификации профсоюзных кадров и актива, способы преодоления имеющихся проблем?

Следует признать, что в таком сложном деле не приемлем однозначный подход: достаточно вспомнить модели реформирования российского образования в последние годы и сравнить их с тем, что реально воплощено в жизнь. Но этот опыт может стать и поучительным уроком для профсоюзных органов и организаций, в руках которых находятся основные ресурсы обновления профсоюзного образования.

Сегодня зреет понимание того, что важнейшим направлением развития системы подготовки и повышения квалификации профсоюзных кадров и актива является массовость. Для обеспечения постоянного просвещения членов профсоюза можно было бы повсеместно организовать выпуск информационных листовок об участии профсоюзных органов всех уровней в решении актуальных социально-экономических проблем в стране, регионе, отрасли. В таких материалах следовало бы отражать позицию профсоюзов при принятии некоторых законодательных актов, результаты переговоров при заключении коллективных договоров и соглашений и еще многое из того, что сегодня волнует человека труда и о чем он недостаточно информирован в СМИ.

Другой мерой регулярного просвещения членов профсоюза могла бы стать организация постоянно действующего лектория «Профсоюзы России: вчера, сегодня, завтра» на базе учебно-методических центров профсоюзов, профкомов крупных предприятий и т.д. Опираясь на традиции экономического всеобуча, действовавшего в годы советской власти, профсоюзы могли бы внести существенный вклад в повышение сознательности своих членов, формирование у них чувства собственного достоинства и ответственности за принадлежность профсоюзам.

Для обеспечения массовости профсоюзного образования необходима соответствующая учебная и методическая литература. Особо остро сегодня ощущается отсутствие популярного учебника (пособия). Членам профсоюзов необходимы знания столетней истории российских профсоюзов, результатов их действий в условиях рынка, перспектив развития профсоюзного движения в условиях глобализации и др. Имеется возможность расширить круг своих читателей и у печатных изданий профсоюзов (газет, журналов и т.д.). Для этого необходима журналистская выдумка, нестандартный подход к подаче материала, повышенный интерес к людям труда и т.д.

Другие вопросы возникают при организации обучения профсоюзных кадров и актива. Время диктует необходимость постоянного обновления знаний как профгруппора, так и председателя ЦК. Для этого требуется развивать систему постоянно действующих проблемных семинаров, прежде всего, для руководителей краевых, республиканских, областных организаций, а также председателей профсоюзных комитетов и организаций по программам повышения квалификации – не менее 100 часов.

Для обеспечения обучения впервые избранных профсоюзных руководителей, особенно неосвобожденных председателей профкомов, следует использовать опыт тех профорганов, которые не позднее 2-3 месяцев после завершения отчетно-выборной кампании организуют обучение новичков основам профсоюзной деятельности.

В связи с этим имеется необходимость внесения в уставы и другие нормативные документы профсоюзов положения о праве профсоюзного руководителя (после его избрания) на обучение и обязанности профсоюзных органов и организаций на реализацию этого права.

Профсоюзы сильны своим активом, а это сотни тысяч членов профсоюзов, участвующих в профсоюзной работе на общественных началах. Эффективность их деятельности во многом определяется уровнем понимания существа проблем, с которыми сталкиваются профсоюзы в условиях рыночных преобразований. Многие профорганизации, действующие на крупных предприятиях, создают школы профсоюзного актива. Сложнее обстоит дело с обучением актива малочисленных профсоюзных организаций. И здесь велика роль городских (районных), областных профорганов, которым еще многое предстоит сделать в этом направлении.

В последние годы в практику вошла учеба руководителей общероссийских профсоюзов и территориальных объединений, их заместителей, работников аппарата ФНПР на базе Института повышения квалификации профсоюзных кадров Академии труда и социальных отношений по программе, рассчитанной на 72 часа. Слушатели положительно оценили уровень их обучения и предложили разнообразить формы занятий.

Перспектива развития системы профсоюзного образования определяется сегодня не только тем, насколько удачно будут найдены организационные формы обучения при всей их важности с точки зрения охвата и преемственности. Не менее важно осознавать и другое: в современных условиях невозможно усвоить даже сотую или хотя бы тысячную часть тех знаний, которые создаются с невероятной скоростью практически в каждой научной дисциплине (информатике, праве, психологии и т.д.). Именно поэтому и возникает потребность в таком обучении, важнейшей особенностью которого является возможность овладеть методами, подходами, способами. Без понимания того, что профсоюзным работникам (руководителям, специалистам)

необходимо помочь овладеть умением самостоятельно учиться, ориентироваться в информационном образовательном пространстве и извлекать из него необходимые знания, трудно обеспечить высокий уровень мотивации к обучению, превратить каждого слушателя в активного участника образовательного процесса.

Сказанное отнюдь не означает, что традиционные подходы к обучению профсоюзных кадров и актива устарели настолько, что их не следует применять. Нет, речь идет о том, как найти оптимальный вариант обучения для конкретной категории профсоюзных работников и активистов с учетом места и времени, уровня их подготовленности и т.д.

Технология решения этой проблемы может быть такой. Как и прежде, многие профсоюзные работники и активисты, для которых выполнение обязанностей и поручений в профсоюзных органах и организациях – дело новое, нуждаются в *рецептурных* знаниях, позволяющих воспроизводить те модели деятельности, в которых умения и навыки существенно не меняются (готовить заседания профкома, выступать перед активом и т.д.). Эти знания можно приобретать из консультаций, бесед, наблюдений и т.д., а также на специальных семинарах. По мере служебного или общественного роста человека, естественно, появляется потребность в научном осмыслении своей деятельности, и здесь уже без лекции, семинара, практического занятия не обойтись.

Следующий этап – стремление профсоюзных работников и активистов системно подойти к работе, более глубоко разобраться в ее существе, понять логику ее развития. Теперь уже системообразующими формами учебной деятельности становятся активные методы обучения (тренинги, деловые игры и т.д.) вместе с такими формами традиционной учебной работы, как лекция, обмен опытом и т.д. И наконец, на этапе достижения профессиональной зрелости работника (активиста) возникает необходимость в обучении его творчеству, овладении методологией решения проблем.

Творчество только недавно стало рассматриваться как часть обучения, при этом его приписывали лишь к искусству, дизайну, музыке. Однако неверно было бы утверждать, что вне этих сфер деятельности творчество отсутствует. Если посмотреть список основных определений, которые ассоциируются с понятием «творчество» (стремление к риску, вызов, способность отбросить предрассудки, стремление видеть перспективу, связь с эмоциями и т.д.), то видно, что эти качества необходимы и профсоюзным работникам, и активистам.

В основе творческой деятельности лежит особая мотивация: найти, сделать нечто отличное от имеющегося или изменить (объединить) вещи новыми способами. Когда профсоюзный работник или активист сталкивается с проблемой банкротства предприятия или сокращением численности профсоюзной организации, то без творческого подхода, без поиска новых форм и методов работы при решении данной проблемы здесь не обойтись.

Каждый профсоюзный работник, обладающий чувством ответственности, сталкиваясь с новыми задачами, в той или иной степени пытается найти выход из ситуации. Если воспользоваться советами специалистов, имеющимися социальными технологиями, то можно существенно усилить свои творческие возможности.

Проблемы обучения все более усложняются: возрастает емкость его содержания, расширяется спектр приемов (методов). Способен ли решать эти вопросы преподавательский корпус? Практика показывает, что не всегда. Ведь здесь основной фигурой является внештатный преподаватель – работник профсоюзного органа, не имеющий специальной педагогической подготовки.

Сегодня, когда традиционная монологическая модель обучения заменяется развивающей, меняется и роль преподавателя. Профсоюзные органы в последние годы сделали немало по подготовке и повышению квалификации своих преподавателей. В ряде профсоюзов имеются десятки тренеров, владеющих современными образовательными технологиями. Но в целом сис-



тема профсоюзного образования испытывает острую потребность в профессионально подготовленных преподавателях из числа профсоюзных работников. По линии ФНПР, на базе Академии труда и социальных отношений, начата подготовка тренеров по переговорам, а также мотивации профсоюзного членства. В эту сложную и ответственную работу активно включаются учебно-методические центры профсоюзов. Сегодня встает практическая задача: если ты работаешь в профсоюзе, если считаешься специалистом своего дела, будь готов передать свои знания тем, кто знает меньше или делает первые шаги на пути профессионального мастерства. Как лучше решать эту задачу? Через самообразование – литература имеется, методические рекомендации АТиСО разработаны, нужна лишь соответствующая мотивация. При этом следует осознавать, что обучение других является, как свидетельствует мировой опыт, наиболее эффективным средством повышения собственного профессионального уровня.

В современных условиях, когда будущее профсоюзов во многом определяется уровнем профессионализма их кадров и актива, знания, отношение к интеллектуальному ресурсу становятся важнейшим показателем подготовленности профсоюзных работников и активистов для работы в новых условиях.



### ***Вопросы для размышления***

- 1. Возможности организованных форм обучения профсоюзных кадров и актива ограничены (один-два дня в году), потребность же в новых знаниях растет. Какой вам видится выход из этой ситуации?*
- 2. Современные технологии обучения – требования времени. Что можно было бы сделать для их более широкого использования в системе профсоюзного образования?*

3. О просвещении членов профсоюзов говорится много, а сделано пока мало. Как вы планируете решать эту проблему?

4. Проблем в профсоюзном образовании немало. Но наиболее острая – недооценка роли знаний в развитии профсоюзов. Финансируется образование нередко по остаточному принципу. Как переломить сложившуюся ситуацию?

5. Что необходимо сделать профсоюзным органам, чтобы самообразование стало важнейшим стимулом повышения профессионализма?

•

### **Рекомендуемая литература**

*Концепция кадровой политики ФНПР.*

*О комплексе мер по реализации Концепции кадровой политики ФНПР.*

*О мерах по дальнейшему развитию системы повышения и переподготовки профсоюзных кадров и актива.*

*Башмаков В.И., Санатулов Ш.З. Влияние организованных форм обучения на повышение компетентности профсоюзных кадров и актива (социологический мониторинг). М.: АТиСО, 2003.*

*Бражко А.Л. Проблемы профсоюзного образования (андрагогический аспект). М.: АТиСО, 2002.*

*Бражко А.Л. Самообразование: организация, психология, технология. М.: АТиСО, 2003.*

— • —

---

## ЧАСТЬ VII ОРГАНИЗАЦИОННАЯ РАБОТА ПРОФСОЮЗОВ

### 7.1. Как создать первичную профсоюзную организацию

**Ключевые слова:**  
производственный принцип,  
подготовка условий,  
выбор момента,  
приобретение прав.

В соответствии с уставами общероссийских отраслевых профсоюзов, входящих в ФНПР, первичной профсоюзной организации отводится важнейшая роль. Примерным уставом общероссийского профсоюза предусмотрено, что первичная организация осуществляет прием в члены профсоюза, ведет персональный учет членов профсоюза, заключает коллективный договор и т.д.

Первичные профсоюзные организации создаются по производственному принципу. В условиях рыночной экономики неизбежны процессы ликвидации, разделения, репрофилирования предприятий и как следствие – базирующихся там первичных профсоюзных организаций. Таким образом, сохранение и рост профсоюзного членства неразрывно связаны с необходимостью создания новых первичных организаций.

Инициатива в этой работе может исходить как «сверху» – от выборного органа профсоюза, так и от самих работников. Вне зависимости от того, кто является инициатором создания профсоюзной организации, обязательны мероприятия, без которых обойтись нельзя. Это:

- *Принципиальное решение инициаторов создания организации о принадлежности ее к тому или иному профсоюзу.*
- *Написание работниками (не менее трех человек) заявления с просьбой о приеме в данный профсоюз.*

- Проведение учредительного собрания.
- Принятие решения профсоюза или его территориальной организации о создании первичной организации и постановке ее на учет.
- Официальное уведомление работодателя о создании первичной организации.
- Регистрация первичной организации в органах юстиции (только в случае, если принимается решение о создании организации с правами юридического лица).

Для создания первичной организации требуется решение не менее трех работников и соответствующего профсоюза (как правило, его территориальной организации). Следует подчеркнуть, что конкретный работник вступает в профсоюз, а не в первичную профсоюзную организацию.

Таким образом, до проведения учредительного собрания необходимо *определиться, в какой профсоюз будет новая организация вставать на учет*, решением выборного органа какого профсоюза создаваться. Следовательно, инициативной группе надо знать, какие профсоюзы действуют на данной территории. Наиболее полной информацией по этому вопросу обладает организационный отдел территориального объединения организаций профсоюзов (ТООП), штаб-квартира которого расположена чаще всего в областном (краевом) центре. Адреса и телефоны имеются в справочных службах, а также в организационном отделе ФНПР в Москве (тел. (095) 930-70-08, 938-88-86).

Выбрав наиболее близкий по характеру производственной деятельности профсоюз, целесообразно обратиться к нему за помощью в дальнейшей работе. Как правило, на каждой территории есть соответствующая организация профсоюза, координаты которой известны ТООП.

Первичная организация должна иметь устав профсоюза и положение о первичной организации. Устав можно получить в территориальной организации профсоюза. Положение о первичной организации – документ

конкретной организации, однако не обязательно разрабатывать его индивидуально. Все профсоюзы имеют общее (типовое) положение о первичной организации, которым следует воспользоваться либо взять его за основу для разработки собственного.

Чем больше заявлений о вступлении в члены профсоюза будет собрано к моменту проведения учредительного собрания, тем лучше. Однако этот процесс может продолжаться и после создания первичной организации. Типовым уставом общероссийского профсоюза, действующими уставами большинства профсоюзов допускается прием в члены профсоюза на общем собрании (конференции) организации или ее структурного подразделения, а также на заседании профсоюзного комитета.

Учредительное собрание должно принять примерно следующие решения:

- создать первичную профсоюзную организацию (наименование) профсоюза (наименование);
- принять Положение о первичной профсоюзной организации (Положение целесообразно приложить к протоколу);
- избрать председателя, профсоюзный комитет, ревизионную комиссию;
- принять в члены профсоюза присутствующих на собрании учредителей в соответствии с поданными ими заявлениями (список целесообразно приложить к протоколу);
- зарегистрировать организацию в качестве юридического лица (в отдельных случаях).

Очень важно точно рассчитать момент официального оформления первичной организации, избрания профкома с учетом ситуации в коллективе, настроения работодателя и др. С одной стороны, для создания организации достаточно трех человек. С другой – Трудовой кодекс РФ предусматривает преимущества для крупных профсоюзных организаций в части заключения коллективных договоров. При этом очевидно, что одним из первых конкретных дел вновь созданной первичной организации должна стать разработка коллективного договора, наиболее выгодного для работников.

Если «первичка» формируется в спокойной ситуации, при нейтральном отношении работодателя, который нередко сам является членом объединения работодателей, подписавшего соглашение с профсоюзом, то учредительное собрание может быть многочисленным. Удобное время для его проведения на территории предприятия согласовывается с работодателем и сообщается работникам путем развешивания объявлений. Если стимулом для создания организации послужил конфликт, то целесообразно обойтись сравнительно малыми силами, проведя собрание без широкого оповещения, возможно даже на нейтральной территории. Оформившись юридически, организация воспользуется предоставленными законом правами, чтобы защитить активистов от возможных преследований.

Для *принятия решения профсоюза о создании первичной организации* в ЦК либо территориальную организацию представляется решение (протокол) учредительного собрания. С момента принятия решения собрания и выборного органа профсоюза (территориальной организации) о создании первичной организации она получает все права, предоставленные профессиональным союзам как общественной организации.

Теперь можно и нужно *официально проинформировать руководителя о создании первичной организации*. Лучше, если одновременно с этим будут вручены уведомление о намерении начать переговоры по заключению коллективного договора и конкретные предложения по его содержанию. Данная процедура подробно рассматривается в специальной главе настоящей книги. Кроме того, должны быть переданы личные заявления членов профсоюза на имя руководителя с просьбой перечислять членские профсоюзные взносы на счет профсоюза по безналичному расчету. Это целесообразно делать в условиях бесконфликтных отношений с работодателем, так как подача заявлений информирует его о персональном составе членов профсоюза. В конфликтных ситуациях целесообразно применять наличный сбор профсоюзных взносов.

Права юридического лица первичная организация приобретает после ее регистрации в органах юстиции. Обладать правом *юридического лица* «первичке» не обязательно, если она не намерена иметь собственное имущество и самостоятельного баланса. Права юридического лица налагают на нее такие обязанности, как регистрация в органах юстиции, статистики, внебюджетных фондах и т.д. Самостоятельный баланс предусматривает регулярное взаимодействие с налоговыми органами, что создает дополнительные проблемы. Реализацию своих имущественных прав первичная организация может осуществлять через профсоюз в том объеме, который ей необходим, оставив заботы о бюрократических нюансах бухгалтерии последнего.

Профсоюзы, заинтересованные в укреплении своих рядов, целенаправленно занимаются формированием и пополнением базы данных о вновь создаваемых хозяйствующих субъектах, анализом архивных сведений о первичных организациях, некогда существовавших и ушедших из поля зрения профсоюза по разным причинам. Многие из них разрабатывают листовки, буклеты о своей деятельности, которые помогают в проведении разъяснительной работы, направленной на создание новых первичных организаций и увеличение профсоюзного членства.

Территориальные объединения и организации профсоюзов добиваются поддержки создания первичных организаций со стороны органов власти, включая соответствующие обязательства в трехсторонние соглашения.

Участие в рамках системы социального партнерства представителей профсоюзов в работе конкурсных комиссий по размещению государственных (городских, областных) заказов, использованию иностранной рабочей силы, квотированию рабочих мест позволяют получить необходимую информацию о существующих и создаваемых организациях, устанавливать деловые контакты с работодателями, договариваться о благоприятных условиях для создания и последующей деятельности первичных профсоюзных организаций. Опыт

такой работы имеется, в частности, в г. Москве. Основываясь на обязательствах трехстороннего соглашения и положениях Закона г. Москвы «О социальном партнерстве», профсоюзы добились включения в условия конкурса проектов работодателей по сохранению и созданию рабочих мест для инвалидов и молодежи за счет средств фонда квотирования при наличии заключенного коллективного договора. При первичном сборе документов комиссия по квотированию предлагает работодателям помощь в заключении коллективных договоров, разумеется, с учетом создания первичной профсоюзной организации.

Нельзя идеализировать такие формы работы, максимально возможный эффект от которых – исключение открытого противодействия со стороны работодателей при вовлечении в профсоюз новых членов. Некоторые профсоюзные работники, учитывая наличие договорных взаимоотношений с работодателями и их объединениями, рассчитывают на помощь последних в создании первичных организаций. Теория и практика социального партнерства подтверждают наличие интереса у разумного работодателя к взаимодействию с авторитетным профсоюзом, представляющим реальную силу. *Но работодатель никогда не будет создавать никакой профсоюз, кроме «карманного», максимально подчиненного его воле.* Постоянное соблюдение баланса реализации интересов при взаимодействии с работодателем, контроль за ним – важнейшее условие сохранения профсоюзами своего лица, своей сути.

Профсоюз подобен медицине. Потребность в нем у людей возникает при появлении проблем и конфликтов. Поэтому на практике нарушение прав работников нередко становится стимулом к созданию первичных организаций по инициативе «снизу». Оперативное оказание помощи в организационном оформлении профорганизации, реальная поддержка в разрешении возникшего конфликта с привлечением всех имеющихся возможностей – наиболее адекватные действия руководящего органа профсоюза в данной ситуации. Например, благодаря актив-



ной поддержке со стороны территориальной организации профсоюза «Торговое единство» группе работников московского ЗАО «Макдоналдс» был создан прецедент организации профсоюза в компании, славящейся в мире жесткой антипрофсоюзной политикой.

Комплексная программа ФНПР по усилению мотивации профсоюзного членства, аналогичные региональные и отраслевые программы предусматривают формирование специальных мобильных групп, основная цель которых – поддержка инициативы создания первичных организаций там, где она возникает, целенаправленное стимулирование такой инициативы в коллективах, имеющих для этого потенциальные возможности. Критерий оценки деятельности таких групп – число вновь привлеченных членов профсоюза, созданных первичных организаций.

Приходя на предприятие, такая мобильная группа:

- организует разъяснительную работу о деятельности профсоюза, используя плакаты, листовки, личные беседы с работниками;
- выявляет потенциальных профсоюзных активистов;
- проводит с помощью местного актива подготовку учредительного собрания, организует сбор заявлений о вступлении в профсоюз.

На волне демократизации стало модным создание в организациях самостоятельных профсоюзов. Основана эта практика на предвзятом либо искусственно навязываемом негативном отношении к единому профдвижению, а порой на реальных недостатках в работе действующих профорганов. Правда, надо помнить, что ни в момент создания собственного профсоюза на предприятии, ни после его создания инициаторам выбора такого пути никто не поможет. Профсоюзы всего мира сильны своим единством, и любой профсоюз отдельной организации без общей поддержки очень скоро становится в лучшем случае социальной службой при работодателе.

### **Вопросы для размышления**

- 1. Какие источники информации о вновь создаваемых хозяйствующих субъектах целесообразно использовать профсоюзам различных уровней?*
- 2. Может ли быть создана одна первичная организация профсоюза на двух, трех предприятиях одной отрасли?*
- 3. Какие формы противодействия созданию первичной профсоюзной организации может использовать работодатель, какие способы защиты лучше выбрать в этом случае?*



### **Рекомендуемая литература**

*Постановление Генерального совета ФНПР от 18 февраля 2004 г. «О Примерном уставе общероссийского профсоюза» и «Типовом уставе территориального объединения организаций профсоюзов».*  
*Постановление Исполкома ФНПР от 28 августа 2002 г. «О комплексной программе ФНПР по усилению мотивации профсоюзного членства».*  
*Библиотека профсоюзного лидера. Вып. II. М.: УИЦ МФП, 2001.*

## **7.2. Планирование профсоюзной работы**

**Ключевые слова:**  
**стратегия, тактика, цель,**  
**основные направления**  
**в работе,**  
**план, программа.**

Есть веские основания утверждать, что в большинстве профсоюзных организаций весьма смутно представляют, чем профком будет заниматься в ближайшие недели, месяцы. А о задачах на перспективу, о стратегии профсоюзной работы говорить вообще не прихо-

дится. Девять из десяти профсоюзных работников, обучающихся на факультете социального партнерства и профсоюзного движения АТиСО, отметили в анкетном опросе, что в профсоюзных организациях нет перспективных планов работы. Значительная часть респондентов (две трети) считают, что перспективы в работе профсоюзной организации определены коллективным договором, каждый пятый думает, что их формируют решения, принятые в ходе отчетно-выборной кампании, или мероприятия по реализации критических замечаний, высказанных на профсоюзной конференции.

Знакомство с имеющимися перспективными планами работы, составленными на различных уровнях профсоюзной иерархии, показывает, что при их разработке не учитывались научные принципы планирования. Перспективными такие планы являются только по названию, а по сути они – лишь перечень задуманных мероприятий. Зачастую их отсутствие или некачественность активисты объясняют тем, что профсоюзная деятельность – это живая, творческая работа с людьми, и планы вносят в нее формализм. Нередко при этом ссылаются на экономику: вхождение в рынок предполагает отказ от планового диктаторства; на Западе не знают, что такое план, а достигли во всех сферах значимых результатов.

В подобных возражениях против планирования спутано многое. Формализм и формализация далеко не одно и то же. Планы вносят в профсоюзную работу конкретность и деловитость, позволяют определить эффективные формы и методы достижения целей, которые обусловлены конкретной ситуацией, предвидеть возможность некоторых социально-экономических проблем. Это необходимая формализация управленческой деятельности, разновидностью которой является профсоюзная работа. Формализм же зачастую возникает как раз там, где планы заменяются текучкой, где на смену одних важных задач приходят другие, «более значимые», а решение первых откладывается. Потом появляются следующие новые задачи, тоже никогда не решаемые.

На Западе не отказались от планирования, напротив, в экономике ему уделяется много внимания. Там нет диктата государственного плана, однако менеджеры любого уровня составляют десятки планов, в том числе и перспективных, заглядывая с их помощью на много лет вперед.

Известный теоретик менеджмента, оказавший значительное влияние на роль высшего руководства компаний в деле повышения качества продукции, Джозеф Джуран утверждал, что разработанные американцем Ф. Тейлором научные методы классической школы управления устарели, и подчеркивал, что внедрение качества может осуществляться только наряду с надлежащим планированием и исполнением планов и заданий. Один из создателей автомобильной промышленности США Альфред Спееан видел успех компании «General Motors» в том, что ее руководство занималось долгосрочным планированием и нацеливанием деятельности подразделений на перспективу. А один из руководителей японской ассоциации менеджмента Синчео Синго в свое время предложил для компании «Toyota» систему планов роки-уоке («защита от случайных ошибок»). Известный специалист в области исследования операций Рассел Акофф разработал технологию интерактивного планирования, основывавшегося на том, что основные препятствия к проведению изменений «скрыты» не в общем контексте проблемы, а в сознании членов организации. Подобных примеров можно привести много.

По мнению западных специалистов по менеджменту, план служит заранее обдуманной, осознанной и ясно выраженной программой на будущее. Сначала он формируется на верхнем уровне организации, а затем во всех деталях реализуется на других уровнях.

*Планирование в профсоюзной работе* – инструмент управления деятельностью организации, с помощью которого определяются основные цели и пути их достижения.

План – это иерархический процесс формирования предварительных решений в системе управления, разделенных во времени с началом их выполнения. Дру-

гими словами: при планировании решение, принятое в момент составления плана, разделено относительно длительным промежутком времени с началом действий, реализующих это решение. Такая «разнесенность во времени» между принятием решения и действиями по его реализации является характерной особенностью плана. Она резко обостряет проблему неопределенности в управлении, ставит ее по иному, чем в случае единоличных решений.

Реализация одиночных решений может дать более осязаемые эффекты, но проблемы возникают при соединении в единое целое результатов, направленных к стратегической цели. В профкоме рекомендуется иметь перспективные (стратегические, долговременные, рассчитанные на один год, на период между отчетно-выборными конференциями и более длительный срок) и текущие (тактические) планы и программы. Отдельно разрабатываются планы подготовки крупных мероприятий (конференций, коллоквиумных кампаний и т.п.).

Перспективный план вырабатывается на основе продуманной стратегии, под которой понимается схема действий, предполагающая выделение приоритетных путей решения имеющихся проблем, уточнение для этого ресурсов – человеческих и материальных. Такое планирование начинается с определения основных целей работы в предстоящий период, затем намечаются этапы их достижения, ответственные лица (группы, комиссии, комитеты).

В текущих планах, которые обычно составляются на год и более короткие сроки, конкретизируется содержание этапов. Наряду с ними в профкоме целесообразно разрабатывать программы по тем или иным направлениям. Программа – комплекс мероприятий различного характера, связанных общими временными и пространственными рамками и направленных на достижение одной или нескольких близких по содержанию целей. Понятия «план» и «программа» отличаются лишь тем, что первый ориентирован на деятельность всей организации, которая носит многоцелевой характер, а

вторая, как правило, ориентирована на одну цель или совокупность взаимосвязанных подцелей, при этом всегда функциональна.

Рассмотрим технологию составления перспективного плана работы профсоюзной организации. Основные элементы этой технологии приемлемы при подготовке перспективного плана на всех уровнях профсоюзной иерархии, как для вертикальных, так и горизонтальных структур.

Прежде всего, выбираются и конкретизируются основные цели на предстоящий период, что предполагает учет всего комплекса обстоятельств, анализ мнения профсоюзных активистов и членов профсоюза. Если, к примеру, в профкоме предприятия не ясны основные цели на предстоящий период, то в цеховых организациях, профгруппах царят суета и неразбериха. В свою очередь, неясность цели в работе профкома предприятия может обуславливаться суетой в деятельности их территориального комитета.

Важный компонент целеполагания – иерархизация целей, определение их приоритетности. Основная цель профсоюзной работы, безусловно, обеспечение социальной защиты работников. Однако это слишком общее определение, которое не дает возможность учесть конкретные реалии. Борьба за повышение зарплаты и ее своевременную выплату далеко не всегда выступает главной целью профсоюзной работы. Для одной организации ею может быть обеспечение нормальных условий труда, для другой – создание системы переподготовки кадров, сохранение рабочих мест и т.п. Правильно определить ее помогут такие методы, как анализ документов, социологический опрос, беседы-интервью с членами профсоюза и другие. Это позволит составить список основных целей в работе профсоюзной организации, а затем выбрать из них две-три главных. Для этого можно использовать метод экспертного опроса, предложив членам профкома, другим профсоюзным активистам оценить (скажем, по 7-балльной шкале) каждую из целей, включенных в список. Необходимо, правда, уметь учи-

тывать реальную ситуацию на предприятии и возможности профсоюзной организации достичь намеченного.

Далее определяются основные методы (шаги) продвижения к цели (позволяющие при необходимости откорректировать ее). В одном случае это может быть расширенное заседание профкома, в другом – профсоюзные собрания по подразделениям предприятия с единой повесткой дня, в третьем – проведение научно-практической конференции. Сколько таких мероприятий запланировать, подскажет анализ собственной практики, опыт других организаций отрасли или региона. Они составят первый раздел перспективного плана.

Второй раздел – основные вопросы для заседаний руководящего профсоюзного органа. Они определяются приоритетными целями работы профкома, в конкретных случаях корректируются, но их сущность остается: обсуждение на заседании профкома позволяет контролировать процесс движения к намеченной цели. Эффект достигается тогда, когда предусмотрены вопросы для обсуждения на каждый месяц.

В конкретных условиях, зависящих от численности организации, ее структуры, других факторов, первый и второй разделы плана могут составлять одно целое. Для больших организаций целесообразно отделить массовые мероприятия от заседаний профкома.

Следующий раздел плана предусматривает перечень мероприятий, направленных прямо или косвенно на реализацию намеченных целей. Здесь целесообразно выделить (возможно, в отдельные разделы) организационную работу, работу с молодежью, культурно-массовую деятельность, правовую работу, деятельность в сфере охраны труда и др. Важно также сформулировать задачи по совершенствованию информации в профсоюзной организации, созданию эффективной системы профсоюзной учебы. Отдельный раздел, как правило, посвящается контролю за выполнением принимаемых решений.

Следует подчеркнуть, что перспективные планы, как и решения руководящих профсоюзных органов, не должны содержать общих, ни к чему не обязывающих фразы типа «повысить», «усилить», «поднять».

Цели – это прогнозируемые и конкретно формулируемые результаты, а стратегия означает перспективную установку, путь их достижения, которые предполагают целый ряд последовательных, хорошо продуманных действий профсоюзного актива. Всякая стратегия предусматривает реакцию на непредвиденное развитие событий, что также должно отражаться в перспективном плане работы. Выход из таких ситуаций реализуется с использованием текущих планов, разработка которых строится по сходной технологии, с учетом позиций перспективного плана.



### ***Вопросы для размышления***

- 1. Как учесть конкретную ситуацию при составлении перспективного плана работы профсоюзной организации?*
- 2. Каково соотношение целей, задач, стратегии и тактики в планировании профсоюзной работы?*
- 3. Как контролируется выполнение плана профсоюзной организации, каковы формы такого контроля?*



### ***Рекомендуемая литература***

*Классики менеджмента: Энциклопедия / Под ред. М. Уорнера. СПб.: Питер, 2001.*

*Профсоюзный словарь-справочник. М.: АТиСО, 2001.*

*Томпсон А. А., Стрикленд А. Дж. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии. М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998.*

*Энциклопедия профсоюзного работника / Под ред. А. Б. Васильева. СПб.: Лига, 2001.*



### 7.3. Организация работы выборных профсоюзных органов

**Ключевые слова:**  
**делегирование полномочий,**  
**коллегиальные решения,**  
**планирование, контроль.**

Выборные органы профсоюзов, профлидеры призваны действовать от имени своих избирателей. Во всех случаях, когда присутствует элемент делегирования полномочий, возникает опасность отрыва между реальными интересами и их представлением, выражением и, как следствие, утрата главной функции, самой сути профсоюзов как организации – коллективного защитника, посредника между работником и работодателем на рынке труда.

Очень сложно, а потому особенно интересно выстроить механизм управления структурой, которая в полной мере отвечала бы провозглашенным принципам профсоюзов: свободы, независимости, солидарности, добровольности, демократии и самоуправления, соблюдения прав и обязанностей, обязательности выполнения коллегиально выработанных и принятых решений.

В уставные документы и практику работы профсоюзов закладываются демократические формы влияния «низов» на «верхи»: выборность, прямое, тайное голосование, периодическая отчетность, контроль. Но профсоюзы сильны единством действий, взаимной поддержкой друг друга и избранных лидеров. Отсюда – необходимость обеспечивать реализацию принятых решений, причем, не только высших и выборных органов исполнительными, но и решений коллегиальных органов профсоюза его территориальными, первичными организациями. Поиск золотой середины между демократией и централизмом всегда присутствует в профсоюзной жизни.

Особое значение приобретает в этой связи механизм формирования, организации работы выборного органа, навыки конкретных управленцев, профлидеров коллегиально вырабатывать разумные, обоснованные решения, реализация которых не встречала бы принципиальных противоречий.

На каждом уровне системы управления деятельностью профсоюза присутствуют следующие ее элементы:

- высшие органы (собрание, конференция, съезд);
- постоянно действующие руководящие органы (комитет, совет);
- исполнительные органы (президиум, исполком, председатель);
- контрольно-ревизионные органы (контрольно-ревизионные комиссии).

Примерно так же выглядит иерархия руководящих и исполнительных органов территориальных профобъединений, но принципы их избрания и формирования отличаются. Так, высшие органы профсоюза избираются непосредственно от членов профсоюза по норме представительства, утверждаемой руководящим органом (комитетом, советом), а профобъединения – от членских организаций. При этом профсоюзы различной численности в высшем или руководящем органе профобъединения могут быть представлены одинаково.

Постоянно действующие руководящие органы профсоюза избираются высшим органом – съездом, конференцией. Существует вариант прямого делегирования в центральный комитет, совет профсоюза представителей от территориальных организаций. Сформированный таким образом состав утверждается съездом.

Исполнительные органы, как правило, формируются постоянно действующим руководящим органом из числа его членов. Прямые выборы на съезде осуществляются только в отношении председателя профсоюза, профобъединения. Председатель по должности входит во все руководящие, исполнительные органы, но не в контрольно-ревизионные. Контрольно-ревизионные комиссии избираются высшим органом на весь период его полномочий и самостоятельно избирают своего председателя.

В обеспечении работы профсоюзных органов принимает участие профессиональный аппарат, состоящий из наемных оплачиваемых работников. Даже в первичных

организациях, правда наиболее крупных, присутствуют элементы аппарата, например, бухгалтер профкома, который может быть либо не быть избранным членом профсоюзного комитета. В профорганах более высокого уровня аппарат не избирается, однако, назначение на некоторые должности производится исполнительным органом, или по согласованию с ним. Чаще всего, работой аппарата руководит председатель соответствующего профсоюза, профобъединения, его заместители. Но в составе аппарата ФНПР, например, существует самостоятельная должность его руководителя.

По сути, аппарат – штаб профоргана. В его функции входит расчет и оценка условий для принятия того или иного решения, организации его исполнения, техническое обеспечение деятельности профоргана, сбор, анализ информации, бухгалтерский учет. На практике работники аппаратов нередко посещают первичные организации, рассматривают жалобы и заявления, участвуют в обучении профактива, разъяснении принятых решений. Инициативный, профессионально подготовленный работник может принести большую пользу. Однако при низкой активности членов выборных профорганов, отсутствии контроля за работой аппарата и грамотного руководства им не исключена трансформация коллегиального управления в аппаратное.

Работа высших органов профсоюзов на различных уровнях складывается из двух составляющих:

- выработка решений непосредственно в ходе заседания выборного органа;
- организаторская, разъяснительная, аналитическая работа, встречи с профактивом (причем, не только своей организации) в период между заседаниями).

Как правило, съезды и конференции проводятся не реже одного раза в пять лет. Для первичных организаций два раза в год. Думается, принятый ныне срок – недопустимо большой и приемлемый лишь для крупных организаций, имеющих цеховое звено, где собрания могут проводиться как минимум раз в два-три месяца.

Тема подготовки и проведения собраний, конференций, съездов освещена в специальной главе настоящей книги. Здесь рассмотрим наиболее общие подходы к организации работы постоянно действующих выборных и исполнительных органов территориальных организаций профсоюзов (ТОП) и территориальных объединений организаций профсоюзов (ТООП) в период их полномочий.

В рамках общих уставных задач комитет (совет) ТОП: руководит деятельностью первичных организаций по выполнению решений конференций, вышестоящих органов, съезда профсоюза; представляет профсоюз во «внешней» сфере – в государственных органах, общественных объединениях работодателей; проводит переговоры, заключает соглашения организует и проводит коллективные действия; ведет учет первичных организаций; проводит работу по вовлечению в профсоюз новых организаций; информирует соответствующие выборные органы профсоюза и территориального объединения организаций профсоюзов о вопросах, требующих решения на региональном и федеральном уровнях. В его полномочия входит принятие решения о созыве конференции, утверждение организационной структуры территориальной организации профсоюза и многое другое.

Основной вектор работы ТООП и его функции направлены на координацию действий профсоюзов на данной территории, взаимодействие в рамках системы социального партнерства с органами власти и объединениями работодателей.

Заседания комитетов (советов) ТОП и ТООП проводятся с периодичностью, определяемой уставом, как правило, не реже двух раз в год. Очевидно, что коллектив численностью около ста человек, собирающийся вместе один раз в год, не может эффективно непосредственно руководить каким-либо процессом без предварительной подготовки решений, делегирования части полномочий исполнительному органу более узкого состава. Исходя из этого в соответствии с уставами комитет (совет) избирает президиум (исполком), подготовительный совет и конференции, который созывает засе-

дания комитета (совета), организует и контролирует исполнение решений, контролирует, координирует уставную деятельность первичных организаций; осуществляет финансово-хозяйственную деятельность. Президиум (исполком) проводит заседания обычно не реже одного раза в квартал.

Значительными исполнительными полномочиями обладает председатель комитета (совета), который в уставных документах определяется как единоличный исполнительный орган и, в частности, представляет без доверенности интересы ТОП, ТООП в государственных органах, органах местного самоуправления, перед работодателями и их объединениями.

Типовой устав ТООП предусматривает формирование комиссий по наиболее важным направлениям работы из числа членов совета. По сути, именно в рамках комиссий происходит выработка общих подходов к решению той или иной проблемы. Важно, чтобы в каждой из них были представлены все или почти все профсоюзы, входящие в профобъединение, а их представители занимали активную позицию, выступая от имени своего профсоюза. Это обстоятельство влияет на решение о числе формируемых комиссий, степени «дробления» проблем. Наименования комиссий могут быть различными, но, чаще всего в них представлены вопросы экономики и оплаты труда, безопасности условий и охраны труда, социальной защиты, организационного укрепления, бюджета, организации массовых акций. В задачи комиссий входит анализ положения дел по «подведомственному» направлению, выработка предложений по совершенствованию работы, подготовка материалов для рассмотрения на заседании постоянно действующего руководящего органа во взаимодействии с президиумом, председателем, членскими организациями. Практикуется предварительное обсуждение на заседаниях комиссий материалов, выносимых на рассмотрение комитета (совета). Таким образом, реальная возможность высказать свою точку зрения по обсуждаемой проблеме предоставляется всем либо зна-

чительному большинству членов комитета (совета). Роль комиссий и президиума (исполкома) положительно отражается на качестве подготовки заседаний комитета (совета), минимизирует вероятность аппаратного управления, о котором говорилось выше.

Комитет (совет) ТОП и ТООП, их исполнительные органы планируют свою работу. Такое планирование начинается с анализа итогов конференции. На основе ее материалов, включая выступления делегатов и участников, составляется план реализации критических замечаний и предложений. Как, правило, он содержит цитату из итогового документа или стенограммы конференции и перечень мер по реализации сформулированных предложений. Последние определяют перспективу действий до следующих выборов наряду с положительно зарекомендовавшими себя направлениями работы, традиционными мероприятиями, соответствующими уставной деятельности.

Текущие планы (годовые и /или квартальные) содержат повестки дня заседаний комитета (совета), президиума (исполкома), комиссий, основные общие мероприятия и важнейшие события в членских организациях со сроками проведения и ответственными за их подготовку. Практикуется разработка специальных планов подготовки заседаний комитетов (советов), президиумов (исполкомов), массовых акций, семинаров, собраний актива. Текущие и специальные планы обычно утверждаются на заседании президиума (исполкома). Задачи, стоящие перед аппаратом в рамках намеченного конкретизируются внутренними распоряжениями, поручениями, которые вправе издавать председатель или его заместители по подчиненным им структурам.

Отчеты о реализации намеченных мероприятий готовятся к заседанию комитета (совета) и представляются как в докладе, так и в виде брошюры, раздаточного материала для членов комитета (совета).

Информация – кровеносная система управленческого механизма вообще, а управленческого механизма профсоюзов тем более. Ей посвящен специальный раз-

дел книги, ибо важнейшим элементом организации работы профоргана является доведение принимаемых решений до каждого члена профсоюза через всю структуру. К сожалению, на практике нередки случаи, когда решения президиума ТООП, информация о работе, проделанной между заседаниями комитета (совета) профсоюза, не «опускаются» ниже верхнего ящика стола председателя территориальной организации профсоюза.

Эффективной работа профсоюзной структуры становится только тогда, когда постоянно и активно действуют два встречных потока информации: от высшего органа до каждого члена профсоюза – о принятых решениях и проделанной работе и, наоборот, от члена профсоюза до высшего органа – о проблемах и потребностях. При всей важности роли средств массовой информации (СМИ), прежде всего, должны действовать организационные механизмы внутри системы. Некоторые профсоюзы и ТООП для проведения массовых акций разрабатывают схемы оперативного оповещения профактива. Профсоюзы только выиграют, если такие схемы будут функционировать постоянно и послужат проводным каналом для названных выше потоков информации.

Как всякая организация ТООП и ТООП осуществляют определенную финансово-хозяйственную деятельность, ведут бухгалтерский учет, делопроизводство.

Они имеют утвержденный порядок работы с документами, установленные сроки рассмотрения писем и заявлений, ведут картотеки контроля исполнения решений и поручений, в том числе с использованием компьютерной техники.

Техническую сторону обеспечивают хозяйственные структуры аппарата, а принципиальные вопросы решаются выборными органами. Так, проект годовой сметы доходов и расходов подготавливается президиумом (исполкомом) и утверждается комитетом (советом). В рамках сметы, как правило, выделяются отдельной строкой расходы на содержание аппарата.

Необходимо подчеркнуть, что вся деятельность профоргана, его аппарата периодически подвергается контролю со стороны контрольно-ревизионной комис-

сии. Ревизионная комиссия ТОП избирается на конференции и контролирует финансово-хозяйственную деятельность ТОП, учрежденных ею организаций, соблюдение размера поступающих взносов, порядок и сроки их уплаты и исчисления, правильность расходования денежных средств и использования имущества. Аналогичные права и обязанности у ревизионных комиссий на всех уровнях.

Аппараты профорганов в зависимости от их уровня, финансовых возможностей могут иметь различную структуру и численность. Однако, обычно в их состав входят специалисты (группы специалистов, специальные подразделения), занимающиеся организационной работой, вопросами оплаты труда, охраны труда, юристы, специалисты по социальным вопросам (социальное страхование, жилье, досуг), бухгалтеры, делопроизводители и так далее. В некоторых больших аппаратах имеются специальные информационно-аналитические центры. Часто практикуется увязывание числа структурных подразделений аппарата с числом комиссий, сформированных комитетом (советом).

Принципиальные схемы организации работы профорганов среднего звена (ТОП, ТООП) с небольшими изменениями применимы к профорганам общероссийского уровня, а также первичным организациям.

К специфике первичной организации можно отнести отсутствие в большинстве из них штатного аппарата, возможность и необходимость проведения заседаний высшего органа (собрания, конференции) чаще, чем это делается на более высоком уровне. Комиссии в профкоме создаются не только для целей вовлечения большего числа профактивистов в работу по выработке решений, но и для разгрузки председателя (особенно, неосвобожденного) путем перераспределения обязанностей.

Вся работа выборных профсоюзных органов, мероприятия по ее обеспечению преследуют главную цель – добиться наиболее точного отражения в решениях и действиях профорганов интересов, воли членов профсоюзов.



### **Вопросы для размышления**

1. Как повлияет на работу профсоюзов, избирание работников аппарата профоргана на конференции?
2. Созданы ли комиссии в вашем комитете профсоюза, вышестоящем комитете (совете)? Какие? Как они работают?
3. Каково, на ваш взгляд, оптимальное число членов президиума (исполкома) профоргана?
4. Как вы относитесь к исключению из профсоюза, освобождению от работы недисциплинированных руководителей и членов выборных органов? Как мере воздействия на них? Кто должен принимать такие решения?



### **Рекомендуемая литература**

*Постановление Генерального Совета ФНПР «О примерном уставе Общероссийского профсоюза и Типовом уставе территориального объединения организаций профсоюзов» от 18.02.2004 г.  
Устав ФНПР.*

#### **7.4. Технология подготовки и проведения профсоюзных собраний**

**Ключевые слова:**  
**собрание, докладчик,**  
**председатель, информация,**  
**решение, эффективность.**

В жизни профсоюзных органов и организаций важное место занимают собрания и конференции. И это не случайно: по Уставу важнейшим принципом деятельности профсоюзов является принцип коллегиальности в принятии решений выборными органами профсоюзов. На основе этого принципа организуется свободное об-

суждение вопросов на собраниях, конференциях и съездах, учитывается мнение членов профсоюза, активистов и специалистов, принимаются решения и обеспечивается единство действий лиц, ответственных за их реализацию. Как показал опрос экспертов, умение готовить и проводить собрания и заседания профсоюзного комитета (совета) относится к важнейшим профессиональным умениям профсоюзного работника<sup>1</sup>.

В то же время, при всей своей значимости собрания и конференции нередко проходят неэффективно: времени затрачивается много, а интеллектуальный потенциал их участников используется слабо. В ряде профсоюзных организаций собрания стали редкостью. В других многие решения этого руководящего органа, не подкрепленные организаторской работой, остаются на «бумаге», что вызывает у членов профсоюзов чувство бесполезности своего участия в собраниях (конференциях). В условиях рынка серьезную озабоченность вызывают и вопросы стоимости проведения подобных мероприятий, экономного расходования финансовых ресурсов.

Практика свидетельствует, что трудности, связанные с низкой эффективностью собраний и конференций, обусловлены тем, что далеко не все профсоюзные работники и активисты обладают социально-психологическими и информационными аспектами их организации и проведения, не опираются на специально для них подготовленные рекомендации ученых и специалистов.

*Что такое собрание с точки зрения управления? Это такой вид совместной деятельности, когда определенное количество участников (членов профсоюза, например) собирается в заранее оговоренное время для обсуждения и принятия решений по ранее выбранным вопросам.*

---

<sup>1</sup> См.: В.И. Башмаков, Ш.З. Санатулов. Профессиограмма профсоюзного работника (научно-методические рекомендации). М.: АТИСО, 2000. С. 37-41.

**У профсоюзных собраний (конференций) могут быть различные функции:**

- оперативного ознакомления с информацией широкого круга профсоюзных работников и активистов, членов профсоюза;
- выяснения их взглядов и предложений по определенному вопросу (проблеме);
- обеспечения поддержки решений профсоюзного комитета (совета);
- распределения заданий между участниками, координации их действий и организации сотрудничества на основе коллективной воли;
- выработки и принятия решения (программ, резолюций, заявлений и так далее).

Практика показывает важность реализации этих функций в полном объеме и значимость наполнения их конкретным содержанием с учетом ситуации, времени и места проведения собраний (конференций).

Деятельность, связанная с подготовкой и проведением собраний (конференций), состоит обычно из таких этапов, как

- его *подготовка*;
- *ход* (обсуждение);
- *анализ результатов*.

Результативность собраний (конференций) во многом зависит от того, насколько тщательно проработаны все организационно-технические и содержательные вопросы, касающиеся как их организации, так и проведения.

На этапе подготовки собрания (конференции) ведется сбор и анализ информации для *доклада* (сообщения), готовятся его варианты. Содержание доклада, глубина анализа проблемы, подходы к ее решению в значительной мере способны определить характер обсуждения, его целенаправленность и плодотворность.

Например, предприятие находится в сложном экономическом состоянии. Администрация рассматривает возможность его банкротства. Однако, по мнению спе-

циалистов, прибегнув к реструктуризации, можно и на ее основе создать конкурентоспособное предприятие. Профком, как и всех членов организации, безусловно, волнуют социальные последствия каждого из этих вариантов, а также многие другие вопросы будущего. Поэтому, проводя собрание, в докладе требуется не просто обозначить трудности с которыми столкнулись в связи со сложившейся ситуацией на предприятии его менеджмент, собственники, но и обозначить проблему с точки зрения лиц наемного труда, найти разумный подход к ее решению с участием членов профсоюзной организации, предложить меры, которые бы создавали платформу для сотрудничества администрации и профкома по выходу из создавшегося положения. Ясно, что аргументированный и взвешенный доклад найдет понимание у присутствующих на собрании людей и вызовет у них желание включиться в его обсуждение.

Подготовка доклада начинается с осмысления темы выступления, ее конкретизации с учетом целей и задач собрания (конференции). Затем определяются его стержневая идея и цель, что влияет на его содержание, объем и информационное сопровождение. При разработке доклада следует учитывать характер аудитории, ее общеобразовательный и культурный уровень. Выступающий должен также учитывать способность слушателей воспринимать информацию в полном объеме в отведенное для доклада время.

В зависимости от цели выступления различают следующие его виды: проблемное, информационное, агитационное. Доходчивость и убедительность выступления в значительной мере определяются стройностью, последовательностью, логичностью изложения, т.е. его *композицией* (структурой).

*Подготовка выступающих.* Вопрос о необходимости такой работы уже не один год порождает различие в подходах к ней и оценках ее. У одних – они позитивные, у других (противников «заорганизованности») – отрицательные. Такая противоречивость во многом определяется конкретностью ситуации, качеством доклада, личностью ведущего, ожиданиями участников собрания.

Существуют разные приемы подготовки выступающих. Некоторым членам профсоюза достаточно подсказать тему и попросить выступить, с другими придется обстоятельно поговорить и убедить в значимости его авторитета для внесения конкретного предложения, а третьим, чего греха таить, дают готовый текст выступления. Только это, как показывает практика, не самый лучший прием.

С учетом всех имеющихся на момент подготовки собрания обстоятельств члены профкома определяют круг лиц, способных придать заседанию четкость, остроту и основательность, динамичность, а также остроту обсуждения, погасить излишнюю эмоциональность либо, наоборот, ее усилить, избежать образование длительных пауз между выступающими.

*Ход собрания.* В нем участвуют десятки, а нередко и сотни людей. Именно поэтому роль ведущего такого мероприятия очень значима. Его подбор и подготовка – важный момент организационного обеспечения мероприятия, ибо практика показывает, что далеко не всегда председатель собрания успешно справляется со своими обязанностями, умеет достичь поставленных целей и задач.

Собрание открывается (желательно – вовремя!) кратким вступительным словом представителя профсоюзного органа – инициатора данного мероприятия. Он сообщает о количестве участников и правомочности собрания (конференции), если имеется более половины членов профсоюза или две трети делегатов, кратко формулирует его цель и организует выборы председателя собрания, членов президиума. Затем утверждается повестка дня, регламент выступлений, в том числе и докладчика, избираются рабочие группы по подготовке документов (решений), счетная комиссия (если предусматриваются выборы).

Представление докладчика и выступающих – одна из важных функций председателя собрания. Небольшая справка, например, о докладчике (его должности, опыте профсоюзной работы и тому подобное) позволя-

ет присутствующим лучше представить мотивы, которыми руководствовались при выборе его кандидатуры для основного выступления, и создает условия для делового контакта между ним и аудиторией.

Время для обсуждения вопросов, включенных в повестку дня, всегда ограничено. Поэтому выступить на собрании сможет небольшое число желающих. Вся сложность организации эффективного обсуждения доклада заключается в том, что в выступлениях должны найти отражение интересы многих участников, а объем информации, содержащийся в докладе, был обогащен тем, что знают другие.

Приемов активизации участников собрания (конференции) немало, причем некоторые из них обусловлены личностью председателя. Обобщая их, можно рекомендовать:

*а) для сохранения единства собравшихся:*

- разрядить обстановку при возникновении конфликтной ситуации;
- не принимать чью-либо сторону до окончательного подведения итогов заседания;
- поддерживать лиц, у которых возникают трудности в момент выступления.

*б) для мобилизации участников:*

- не расслабляться самому и не давать возможность выключаться из работы другим;
- избегать повторов;
- обращать внимание на самые незначительные предложения, если они способствуют решению проблемы;

*в) для фокусировки внимания на обсуждаемой задаче:*

- вести учет вносимых предложений;
- выстраивать их так, чтобы у присутствующих складывалось целостное представление о том, к чему они, в конечном счете, идут;

*г) для усиления аргументации:*

- ставить дополнительные вопросы;
- высказывать одобрительные замечания в адрес наиболее активных и деловых участников заседания, вносить конструктивные предложения.

Одна из трудноизлечимых болезней собраний (конференций) – их чрезмерная продолжительность, нарушение регламента. Многое здесь зависит от председателя. Тактичное напоминание выступающему о регламенте, замечание о нежелательности отклонения от темы или повтора ранее сказанного; постановка на голосование вопросов типа «да» – «нет», «за» – «против»; незамедлительное вмешательство в конфликты и разногласия между участниками, а также другие приемы позволяют сократить непродуктивное расходование времени, обеспечить деловую и в то же время творческую атмосферу обсуждения.

Центральный момент собрания – принятие решений по вопросам, включенным в его повестку. От председателя в немалой степени зависит то, чтобы принятыми оказались именно те решения, которые были предварительно подготовлены и в наибольшей степени соответствуют целям собрания. Однако все, что было конструктивным в выступлениях членов профсоюза, не должно оказаться упущенным.

*Эффективность собрания* определяется разными факторами. Ранее уже отмечалась значимость подготовки доклада. Правда, далеко не всегда даже опытные докладчики имеют успех. В одном случае сказывается недооценка ожиданий участников, в другом – слабая аргументация позиции профсоюзного органа по обсуждаемой проблеме, в третьем – неумелое выстраивание взаимоотношений с участниками. Есть и другие причины. Чтобы сообщение стало серьезным стимулом для генерации идей, докладчик должен иметь ответы на такие вопросы:

1. Знает ли он, что хотят услышать участники заседания?
2. Продумал ли, как следует излагать свою точку зрения, чтобы собравшиеся лучше поняли суть обсуждаемых проблем?
3. Возможно ли, что в ходе собрания его взаимоотношения с участниками осложнятся, и какую позицию тогда он займет?

4. Твердо ли уверен в том, что предлагаемые им меры по решению проблем, принесут желаемый результат и не вызовут негативных последствий?

Вопросы можно продолжить, ибо, чем больше будет найдено ответов на них, тем меньше будет непредвиденных обстоятельств на собрании.

Успех собрания зависит не только от организаторов, председателя, докладчика. Свой вклад в его работу вносит каждый участник. Однако практика свидетельствует, что значительная часть присутствующих на собрании ведет себя пассивно. Почему так происходит? Во-первых, нередко люди о теме узнают, придя на собрание, не имея возможности подготовиться к нему (уставами профсоюзов сроки оповещения о созыве и повестке дня собрания (конференции) первичной организации регламентируются определенным временем). Во-вторых, многие помнят, что ранее принятые хорошие решения так и остались на бумаге, а ответственности за это никто не понес. В-третьих, профсоюз – это самоуправляемая организация, но если участие члена профсоюза в ее жизни сводится только к согласованию, без предоставления права выбора путей решения насущных проблем, то реакцию поведения на собрании предсказать нетрудно. В связи с этим не следует забывать, что член профсоюза, согласно Уставу, имеет право свободно обсуждать работу профсоюзных органов, выражать и отстаивать свое мнение, участвовать в выработке решений и так далее. Потому так важно создавать на собрании условия для реализации этого права.

Есть и другие причины. Предметом труда участников собрания является *информация* (доклады, сообщения, графические элементы). Давно замечено: ум хорошо, а два лучше. Коллективное думанье – это, однако, не механическое соединение мыслей участников собрания. Этот процесс протекает по своим правилам и их следует учитывать. В частности, если доклады и выступления перегружены фактами, цифрами, приме-



рами, многие участники, не будучи в состоянии сохранять в течение длительного времени активность мышления, «отключаются» от обсуждения. Исследования показывают, что через час работы внимание участников собраний снижается на 20%, а после двух часов – на 30-40%. В то же время, незначительный объем информации порождает разговоры на посторонние темы, чтение более интересной литературы. Таким образом, пассивность участников собрания связана с причинами как объективного, так и субъективного характера. Их знание и учет позволяют преодолеть барьеры на пути свободного движения информации между участниками заседания, увеличения ее объема на «выходе».

И последнее. Собрание (конференция), как правило, завершается принятием соответствующих решений большинством голосов членов профсоюза, участвующих в работе (при наличии кворума). Но вряд ли правы те организаторы, которые считают свою работу по его проведению завершенной. Во-первых, предстоит провести анализ того, чего удалось добиться благодаря проведению собрания (конференции). Если его участники поддержали меры, разработанные ранее профсоюзным органом, то теперь актуальным становится реализация принятых решений. Если часть предложений не была принята, следует выявить причины такого положения, что позволит выработать правильную тактику дальнейших действий профсоюзного органа и его руководства. В числе таких причин могут оказаться: неподготовленность собрания, плохое знание интересов его участников, неправильный выбор позиции профсоюзного органа и так далее. Самокритичный анализ позволит руководителям по-новому взглянуть на проблемы, стоящие перед профсоюзными органами и организациями, и наметить пути их решения при активном участии членов профсоюза. Во-вторых, правильно поступают те организаторы, которые разрабатывают план по реализации решения собрания с указанием сроков и исполнителей.

### **Вопросы для размышления**

1. Что можно сделать в вашей профсоюзной организации для регулярного проведения собраний (конференций) и усиления их влияния на регулирование социально-трудовых отношений?
2. Какие еще способы (приемы) способны повысить активность членов профсоюза на этапе подготовки собрания (конференции) и в ходе его проведения?
3. Каждому из нас периодически приходится выступать на собраниях (конференциях) с докладами или сообщениями. Проанализируйте свой стиль выступления с позиций наличия цели, логики, доступности, краткости и так далее. Есть ли еще неиспользованные резервы?
4. Вспомните самые успешные и самые неудачные собрания (конференции), в которых вам приходилось участвовать. Какие выводы для себя вы сделали, что изменилось в последнее время в вашем поведении как докладчика, председателя или просто участника?



### **Рекомендуемая литература**

*Материалы IV съезда ФНПР.*

*Бражко А.Л. Сопещание. Методика деловой игры. М.: АТиСО, 2001.*

*Быкова Т.А., Кузнецова Т.В. Подготовка совещаний и собраний. Практич. пос. М.: ЗАО «Бизнес-школа Интел-Синтез», 2000.*

*Литвак Б.Г. Практическое занятие по управлению. Мастер-класс: Учеб. пос. М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2002.*

*Шепель В.М. Человеческая компетентность менеджера. Управленческая антропология. М.: Народное образование. 1999.*

## 7.5. Технология подготовки профсоюзных мероприятий

**Ключевые слова:**  
**планирование,**  
**моделирование,**  
**согласованность,**  
**анализ.**

Умение подготовить собрание, конференцию, съезд, заседание выборного профсоюзного органа – один из важных навыков профсоюзного работника. Качество подготовки этих мероприятий зачастую определяет содержание всей работы профоргана, существенно влияет на его авторитет.

Назовем некоторые выработанные практикой организационные принципы подготовки большинства мероприятий, в том числе собраний, конференций, съездов, а также пикетов, митингов, шествий, то есть всего того, что мы называем профсоюзным мероприятием:

- *Любое мероприятие требует подготовки, строящейся на основе конкретного плана, разработанного с учетом наличия исполнителей и финансовых средств. Смета составляется одновременно с планом. Планирование начинается «с конца», то есть с выработки представления о том, что желательно получить в день «Х». Искомый конечный результат раскрывает «веер» или «цепочку» проблем, решение которых составит основу подготовки.*
- *При подготовке мероприятия целесообразно моделировать действия всех ключевых фигур или групп участников: председателя, президиума, рабочих органов и, как говорят, подстелить соломку там, где они могут споткнуться из-за волнения, воздействия внешних факторов и т.д. Так, текст доклада всегда должен быть у самого докладчика и еще у одного-двух человек (заместителя председателя, члена президиума), способных заменить либо докладчика, либо утерянный доклад.*

- *Организатор сможет избежать многих проблем, если мысленно поставит себя на место участника мероприятия.* От настроения, работоспособности, степени комфортности состояния каждого зависит общий результат.
- *Целесообразно постоянно контролировать ход подготовки мероприятия.* Делается это на специальных коротких совещаниях и не столько для «накачки», сколько для выявления и устранения дублирования и несогласованности действий, которые могут возникнуть.
- *Хороший организатор работает до начала проведения мероприятия, а потом только наблюдает.* Любые организационные усилия в ходе мероприятия подобны засовыванию руки в запущенный механизм: либо механизм сломается, либо руку оторвет. В день проведения мероприятия каждый должен делать то, что оговорено заранее. Любая инициатива способна привести к несогласованности действий.
- *Перенесенное мероприятие подобно несостоявшемуся мероприятию.* 70-80% организационной работы придется повторить, зачастую приложив большие усилия.
- *Спокойный анализ организационных «проколов» после проведения мероприятия равен половине подготовки аналогично следующему.*

Основные элементы организации любого мероприятия сходны. Свою специфику, связанную, прежде всего, с необходимостью ограничения движения, контактов с правоохранительными органами, имеют уличные шествия и митинги.

Наиболее сложное с организационной точки зрения профсоюзное мероприятие – это конференция или съезд, который, по сути, та же конференция, но больших масштабов. В процессе их подготовки (довольно протяженном по времени), как правило, участвует несколько уровней профсоюзных структур, четко координируя при этом свои действия. Съезды проводятся общероссийскими профсоюзами и ФНПР, конференции – территориальными объединениями профсоюзов, территориальными организациями профсоюзов, крупными первичными организациями. Далее для простоты изложения будем считать,

что конференцию (съезд) готовит профорган (например, ЦК профсоюза или профком первичной организации), а делегатов избирают его членские организации (например, территориальные организации профсоюза или профорганизации структурных подразделений предприятия).

В зависимости от масштаба конференции (съезда) объем работы будет различен. Однако есть позиции, без предварительной подготовки которых любая конференция (съезд) не состоится:

- избрание делегатов в соответствии с утвержденной нормой представительства;
- наличие помещения для проведения конференции (съезда);
- оповещение делегатов о месте, времени проведения конференции, и их прибытие в необходимом количестве (как правило, 2/3 или 1/2 от числа избранных в зависимости от норм, зафиксированных в уставах);
- доклад и проект решения для обсуждения, отвечающие утвержденной повестке дня.

Рассматривая технологию подготовки конференции (съезда) более детально, можно выделить такие основные, равно важные, но отличающиеся по характеру блоки, как:

- работа с делегатами и гостями конференции;
- подготовка места проведения;
- работа над содержательной частью конференции.

Первый блок (*работа с делегатами и гостями конференции*) включает:

- организацию, контроль хода избрания делегатов, формирование списка избранных делегатов и его анализ;
- формирование списка гостей конференции;
- подготовка предложений по составу рабочих органов конференции (президиума, секретариата, редакционной, мандатной, счетной комиссии);
- подготовка предложений по персональному составу профоргана, ревизионной комиссии нового созыва (для отчетно-выборных конференций и съездов);

- сбор предварительных заявок от желающих выступить;
- оповещение делегатов, гостей, прессы о месте, времени проведения конференции, предварительный прогноз явки делегатов и гостей;
- выписку документов делегатов (временных удостоверений, мандатов) и пригласительных билетов для гостей;
- подготовку и проведение предварительных собеседований с делегациями;
- организацию программы пребывания для заранее приезжающих делегатов (в случае необходимости).

Второй блок (*подготовка места проведения конференции, съезда*) предполагает:

- определение помещения для ее проведения;
- подготовку условий для деятельности рабочих органов конференции, группы регистрации;
- подготовку, оформление зала и фойе;
- доставку делегатов к месту проведения мероприятия (билеты, автобусы, места стоянок служебных и собственных машин и др.);
- организацию питания его участников (по возможности), проживания иногородних участников (в случае необходимости).

Третий блок (*работа над содержательной частью конференции*) включает:

- подготовку доклада, проекта решения, дополнительных информационных материалов отчетного характера или по обсуждаемой повестке дня;
- оказание помощи в подготовке выступлений (в основном, путем предоставления делегатам необходимой информации);
- подготовку информации для прессы (пресс-релиза);
- разработку содержания плакатов, стендов, выставок, других элементов наглядного оформления места проведения конференции (съезда).

Началом подготовки любой конференции является утверждение нормы представительства, под которой понимается устанавливаемое профорганом (в соответ-

ствии с уставом) правило, определяющее, от какого числа членов профсоюза, состоящих на учете в членской организации, какое число делегатов может и должно быть избрано. Это решение означает старт кампании по избранию делегатов. Важно правильно определить норму представительства. Например, вызывает сомнение демократичность и целесообразность проведения конференции с нормой представительства 1 делегат от 5 членов профсоюза в первичной организации с численность 90 человек, где все ее члены работают в одну смену, в одном городе и к тому же на предприятии, имеющем актовый зал, рассчитанный на гораздо большее число посадочных мест. Понятно, что между утверждением нормы представительства и датой проведения конференции должно оставаться достаточно времени для проведения собраний (конференций) по избранию делегатов во всех членских организациях. Для контроля за этой работой формируется график выборов делегатов, планируется участие в выборных мероприятиях членов профоргана или работников его аппарата.

В процессе подготовки отчетно-выборной конференции целесообразно провести сверку статистической информации о численности членов профсоюза.

На основе состоявшихся решений о выборах делегатов формируется их список. Практикуется заблаговременная разработка, утверждение (одновременно с нормой представительства) и направление в членские организации формы представления информации об избранных делегатах, включающей контактные телефоны и адреса, подробные сведения об их основной и общественной работе, возрасте, образовании и т.д.

Список целесообразно формировать по мере поступления информации, не откладывая эту работу на последние дни. Компьютерная техника без особого труда размещает список делегатов по алфавиту, анализируя одновременно их состав по возрасту, образованию, профессии и другим параметрам. Не имеет смысла затягивать также изготовление и выписку временных удостоверений, мандатов, пригласительных билетов для гостей конференции.

Из числа делегатов формируются предложения по составу рабочих органов конференции, как правило, так, чтобы максимально возможное число членских организаций было представлено в том или ином рабочем органе. Очевидна необходимость учитывать при этом личные качества делегатов, получать их предварительное согласие на работу в них. На больших конференциях с целью экономии времени практикуются тиражирование и раздача делегатам проектов составов рабочих органов.

При подготовке отчетно-выборной конференции еще более кропотливая и внимательная работа ведется в ходе формирования предложений по новому составу профоргана, ревизионной комиссии. В соответствии с уставами право вносить такие предложения может быть предоставлено членским организациям. В любом случае целесообразно заранее сформировать проект состава на основе поступивших документов, побеседовать с кандидатами. Как правило, членов профоргана, ревизионной комиссии предыдущего состава, не предлагаемых к избранию в новый состав, в число делегатов не избирают. Целесообразно пригласить их на конференцию в качестве гостей, а тех, кто работал хорошо, поблагодарить.

Для обеспечения участия в конференции наибольшего числа делегатов, способных плодотворно на ней поработать, не просто направляют официальное приглашение, но и стараются поговорить лично со всеми или многими и, в первую очередь, с руководителями, заместителями руководителей всех членских организаций (неоднократно). Возможно, потребуются дополнительные обращения в адрес администрации для освобождения профсоюзных активистов от работы, помощи им в разъяснении прав, предоставленных ст. 374 Трудового кодекса РФ. К сожалению, не все первичные организации предусматривают в коллективном договоре порядок освобождения от работы для участия в заседаниях конференций, съездов, выборных профсоюзных органов, как это предусмотрено настоящей статьей. Такое упущение не исправится в ходе подготовки конференции. Не исключено, что делегатам придется решать вопрос об отпусках на



период участия в работе конференции, в том числе и без сохранения заработной платы. В этом случае надо предусмотреть возможность компенсаций им реально произведенных затрат из средств профсоюза.

При выборе места проведения конференции важно учитывать вместимость зала для размещения всех делегатов и гостей, транспортную доступность, наличие в непосредственной близости от основного зала места для регистрации, помещений для рабочих органов конференции (секретариата, редакционной, мандатной, счетной комиссий), а также раздевалки, стоянки для автотранспорта и т.д. Неразумно принимать решение о месте проведения мероприятия, предварительно там не побывав.

Съезд, конференция начинаются с момента регистрации. Столы для регистрации делегатов и гостей целесообразно устанавливать так, чтобы пройти в зал или из зала, минуя их, было практически невозможно. Места, оборудованные для регистрации, технология ее проведения в ходе конференции используются неоднократно: группой регистрации собственно для регистрации; членами мандатной комиссии для обмена временных удостоверений на мандаты; членами счетной комиссии для выдачи бюллетеней для голосования; членами редакционной комиссии для раздачи проекта решения, поправок к нему (при желании избежать голосования «с голоса»).

На конференциях и собраниях с большим числом участников регистрация проводится, как правило, по алфавиту на основе предварительно подготовленных списков делегатов или членов профсоюза, что быстро и удобно. Если делегатам заблаговременно вручались временные удостоверения, то регистрацию удобно проводить по его номеру, снабдив столы для регистрации не буквенными, а цифровыми указателями (табличками). В том и другом случаях для скорости и удобства подсчета прибывших практикуется подготовка для регистраторов квадратных «пустографок» с номерами от 1 до 100 (по десяткам). По прибытии очередного делегата один номер вычеркивается. Бессистемная регистрация по факту прибытия занимает больше времени и может создать проблемы впоследствии.

Для работы конференции важно присутствие делегатов, предлагаемых в состав рабочих органов конференции (при их отсутствии потребуются оперативная замена). Для быстрого обозначения явки таких делегатов практикуется выделение их фамилий (или порядковых номеров) цветными фломастерами.

Как правило, доступ в здание, где проводится конференция, ограничивается, для чего непосредственно перед входом ведется проверка временных удостоверений, пригласительных билетов, либо сверка фамилий по спискам (что менее удобно). Эта процедура, естественно, не заменяет регистрацию.

На съездах и многочисленных общероссийских конференциях практикуется так называемая предварительная регистрация, то есть встречи по определенному графику председателя, заместителей председателя профоргана с прибывающими группами делегатов от территорий, отраслей. В ходе таких встреч заранее обсуждаются проекты составов рабочих органов конференции, кандидатуры в состав профоргана, ревизионной комиссии нового состава, выдаются временные удостоверения делегатов, раздаются информационные материалы.

Успех работы конференции во многом определяется действиями ее рабочих органов, условиями, которые обеспечивают их работу. На больших конференциях и съездах для каждого рабочего органа оборудуется отдельное помещение. Возможно объединение помещений секретариата, президиума, редакционной, мандатной комиссии в любом сочетании. Ограничителем является только вместимость комнаты. Общие требования при этом:

- достаточно близкое расположение к основному залу (для оперативной связи) и достаточно отдаленное (чтобы рабочие переговоры не мешали ходу конференции);
- наличие всего набора оргтехники, вплоть до компьютеров и ксеркса (исходя из возможностей), как минимум – телефонов, пишущей техники, бумаги и ручек;
- организация трансляции хода конференции из зала.

При открытом голосовании счетная комиссия работает в зале. Ее члены обычно отвечают за подсчет голосов каждый в своем ряду (секторе). Для этого в

зале резервируются места, с которых хорошо просматривается данный ряд или сектор, позволяющие счетчикам передвигаться, не мешая работе других делегатов. При тайном голосовании счетной комиссии требуется отдельное помещение, имеющее большой стол и урны для голосования, что определяется практикой организации ее работы. Бюллетени выгружают из урн на стол и сортируют. Одни члены комиссии выбирают «чистые» листы, другие – с голосами «против». Если в бюллетень внесено более одного кандидата, то отдельно выбираются голоса «против» по каждому. Затем производятся взаимопроверка и общий подсчет. Исходя из демократических норм, делегаты конференции могут настаивать на тайном голосовании по любому вопросу и в любой момент конференции (и не только отчетно-выборной). Именно поэтому всегда должны предусматриваться условия для работы счетной комиссии и возможности оперативного изготовления бюллетеней для тайного голосования.

В комнате редакционной комиссии нужны дополнительные экземпляры проекта постановления. В данном случае без постоянной трансляции хода конференции не обойтись. Если таковой нет, работа редакционной комиссии организуется непосредственно в зале (например, в последнем ряду).

Мандатная комиссия до начала доклада председателя работает с его содержанием, проверяет полномочия делегатов. Следующая за этим замена временных удостоверений делегатов на мандаты осуществляется на основе первичных документов об избрании делегатов (решений членских организаций или структурных подразделений), заранее подготовленного анализа состава избранных делегатов и результатов регистрации.

Основная задача секретариата – помочь президиуму в подготовке справок, ответов на вопросы делегатов и т.п. Потребуется максимальное число информационных материалов по теме обсуждения или возможность их получить, в частности, от любого специалиста, размещение которых в зале должно быть оговорено заранее и известно секретариату.

Условия деятельности рабочих органов, как правило, организационно обеспечивает специально назначенный ответственный за каждую комиссию. Он должен предусмотреть все необходимое для ее работы.

Отдельной подготовки требует оформление зала плакатами, транспарантами и т.д. Например, для оборудования на конференции тематических стендов об итогах работы за прошедший период предстоит запланировать:

- монтаж стендов на месте экспозиции;
- доставку от места изготовления к месту экспозиции;
- художественное оформление;
- изготовление основы (каркаса) стендов;
- разработку эскизов;
- сбор фотоматериалов, подготовку текстов и т.д.

Подобный объем работы подразумевает своевременный поиск исполнителя (исполнителей), заключение с ним договора, соответствующее финансирование. До разработки тематики эскизов определяется общая идея экспозиции и планируемое количество стендов по каждому из направлений, утверждается схема размещения материала и т.д. Учет времени на выполнение всех этих задач покажет, что начать работу нужно как минимум за 2 месяца и включить в план целый ряд мероприятий, обеспечивающих реализацию поставленной цели, определить ответственных за исполнение.

Для максимального удобства делегатов организаторы больших конференций, съездов нередко заранее договариваются с соответствующими службами о сокращении в определенные часы интервалов движения общественного транспорта на наиболее интенсивных маршрутах передвижения делегатов. Назначая дату мероприятия, обычно учитывают расписание движения поездов, самолетов, их прибытие из самых дальних или неудобных точек, откуда выезжают делегаты.

Даже не имея возможности обеспечить централизованное питание участников конференции, продолжающейся целый день и более, организаторы мероприятий обязаны выяснить места нахождения близлежащих точек питания, уровень цен в них и довести эту информацию до сведения делегатов и гостей.

*Доклад на конференции* представляет собой обобщенную, наиболее значимую информацию для ее участников – это всегда результат коллективного труда. Его содержание формируется на основе предложений комиссий, членов выборного органа. Во многих организациях, объединениях профсоюзов практикуется утверждение доклада профорганом перед вынесением на обсуждение делегатов. Проект повестки дня конференции, регламента работы также вносятся профорганом и утверждаются им.

В профсоюзах пока нет широкой практики проведения конференций без докладов путем обсуждения заранее розданного материала, но основную статистическую информацию, цифры, факты принято раздавать заранее. Пакеты документов, предлагаемые в предварительном порядке делегатам и гостям, как правило, различаются. Гостям не выдаются проекты составов рабочих и выборных органов, решений конференции. В то же время для средств массовой информации целесообразно подготовить краткий пресс-релиз или отдельный пакет документов, содержащий: повестку дня конференции, состав президиума, сведения о числе делегатов (может быть, об их профессиональном, возрастном составе), основные положения (тезисы) доклада и другую информацию, которую профорган хочет видеть опубликованной.

Важный этап подготовки конференции – разработка регламента, сценария и порядка ведения конференции. Эти документы взаимосвязаны. Регламент – нормы времени на озвучивание доклада и выступлений в прениях, общая продолжительность заседания, время перерывов, документ, необходимый для делегатов. Сценарий, где поминутно расписан весь ход конференции, – это документ для организаторов. Порядок проведения – суть дословный текст ведущего. Его наличие весьма желательно как показывает практика, даже при большом опыте ведущего.

При организации масштабных мероприятий составляется и раздается всем организаторам документ, указывающий место их нахождения, задача каждого в любой ключевой момент проведения так называемая «расстановка аппарата».

**Примерная расстановка аппарата на время до начала конференции (съезда) может выглядеть следующим образом:**

8.30	Двери в здание открыты (Иванов). Контролеры перед входом (Петров, Сидоров, Николаев – старший). Группа регистрации на месте (Улитина, Краснова, Дьякова, Алексеева, Ильина (старшая). Раскладка материалов.
8.35	Двери в зал открыты (Иванов). Проверка готовности звукоусиления (Лазарев), помещений для рабочих органов и стенографисток, счетной комиссии (Хабарова, Кривова).
8.50	Места в зале для счетной комиссии, президиума (в первом ряду) заняты, последние ряды отгорожены. (Практика показывает целесообразность ограничения входа на последние ряды до начала мероприятия с тем, чтобы после начала мероприятия туда могли проходить опоздавшие, не мешая другим) (Иванов).
8.55	Прибыл председатель. Доклад председателю о готовности к регистрации, звукоусиления, помещений для рабочих органов и стенографисток, счетной комиссии (Ильина, Лазарев, Хабарова, Кривова).
9.00	Начало регистрации (Ильина). Регистраторы напоминают предполагаемым членам президиума о необходимости пройти в первый ряд, собирают командировочные удостоверения для оформления. Председатель и заместители – в зоне регистрации приветствуют гостей и делегатов. Никонов – на входе: встреча почетных гостей.
9.30	Прибыли стенографистки (Хабарова).

9.45	Доклад председателю о явке предполагаемых членов рабочих органов (Ильина). (Как правило, делегатов, чьи кандидатуры будут предлагать для избрания в состав рабочих органов, просят прибыть на 15-20 мин. раньше).
9.50	Председатель, предполагаемые члены президиума, почетные гости в первом ряду. В зале на местах № 1,2,3, 8 ... (Алексеев, Сидоров, Никоноров – специалисты аппарата по направлениям работы). Сбор записок, направляемых в президиум (Ганина сидит в первом ряду). На связи в помещении рабочих органов... (Хабарова, Дьякова). Стенографистки на месте (Хабарова).
9.58	Доклад о результатах регистрации председателю (Ильина). Ограждение с последнего ряда снято (Иванов).
10.00	Председатель на трибуне. Открытие конференции.

Рекомендуется проводить репетицию с организаторами за один-два дня до конференции.

После окончания мероприятия целесообразно предложить каждому активному участнику процесса его подготовки (от регистратора до председательствующего) по горячим следам объективно и анонимно записать все, что не понравилось, вызвало затруднение, задержку, дезорганизацию. Анализ собранного материала очень помогает при подготовке следующей конференции.



### ***Вопросы для размышления***

*1. Каковы основные причины неявки делегатов на съезд, конференцию, собрание?*

2. Можно инициировать избрание делегатами на конференцию (съезд) представителей органов исполнительной власти или работодателей – членов профсоюза, можно пригласить их в качестве гостей, можно не делать ни того, ни другого. Что предпочтете вы? Почему?

3. Что на ваш взгляд важнее – транспортная доступность места для проведения конференции или его техническое состояние и внешний вид?

4. Каковы достоинства и недостатки проведения конференции без «озвучивания» доклада, исключительно на основе обсуждения розданных заранее материалов?



### **Рекомендуемая литература**

*Постановление Исполкома ФНПР от 11 февраля 2003 г. «О Примерной инструкции по проведению отчетов и выборов профсоюзных органов».*

*Быкова Т.А., Кузнецова Т.В. Подготовка совещаний и собраний (практическое пособие). М.: ЗАО «Бизнес-школа Интел-Синтез», 2000.*

*Управленческая культура профсоюзного работника и документационное обеспечение управления организацией. Методические рекомендации. М.: АТиСО ИПК ПК, 2002.*

## **7.6. Финансирование деятельности профсоюзов**

**Ключевые слова:**  
**аккумуляция**  
**финансовых средств,**  
**коллективная собственность,**  
**финансовая независимость.**

На Западе нередко говорят о профсоюзах, как о богатой организации бедных людей. Правильно организованная финансовая работа, эффективное привлечение и расходование средств должны обеспечить возможность каждому члену профсоюза при небольшом денежном



вкладе привлечь для защиты своих прав значительные ресурсы организации.

Специфика профсоюзов предусматривает, с одной стороны, необходимость централизации средств, с другой, – наличие максимально демократичного механизма управления ими, подконтрольности направлений расходования коллегиальным органам. Создание и наладка такого механизма – серьезная проблема современного профсоюзного движения России. Задача состоит в том, чтобы обеспечить наиболее рациональное распределение и расходование членских взносов, управление собственностью, направленное на ее сохранение, развитие и максимальное использование в интересах профсоюзов.

Гарантии имущественных прав профсоюзов, независимость их финансовой деятельности установлены международными нормами, законодательством Российской Федерации.

Профсоюзы России могут владеть и распоряжаться денежными средствами и имуществом. Сегодня в собственности ФНПР, ее членских организаций находятся спортивные базы, здравницы, гостиницы, промышленные и транспортные предприятия, типографии, учебные заведения (в том числе Академия труда и социальных отношений, Санкт-Петербургский гуманитарный университет профсоюзов). Профсоюзы учредили банк «Солидарность», объединенный профсоюзный негосударственный пенсионный фонд и др.

Средства от предпринимательской деятельности профсоюзов подлежат контролю со стороны органов власти, но только именно эти средства, а не средства профсоюза в целом.

Основной источник финансирования профсоюзной деятельности – членские взносы. Объем их поступлений является показателем авторитета профсоюза, определяет его возможности по защите своих членов.

Дополнительным источником пополнения денежных средств профсоюзов в соответствии с законодательством служат поступления от работников, не являющихся их членами, но работающих в организациях, где профсоюзы заключили коллективные договоры, соглашения

или на которые распространяется действие отраслевых (межотраслевых) тарифных соглашений. Работодатели по письменному заявлению таких работников могут перечислять на счета профсоюзов денежные средства из заработной платы в порядке, установленном коллективными договорами, отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями. Объективной предпосылкой возникновения и закрепления законодательством России права профсоюзов на получение таких отчислений служит то, что, вопреки логике и наиболее распространенной международной практике, действие заключенных профсоюзами коллективных договоров распространяется на всех работников вне зависимости от их профчленства.

Законодательство России предусматривает возможность выделения работодателем средств на проведение профсоюзами социально-культурной и иной работы в порядке и на условиях, устанавливаемых в коллективном договоре. Данные расходы работодателя не учитываются при определении налоговой базы для исчисления налога на прибыль (ст.251, ч.2.п.9 Налогового кодекса РФ). Профсоюзы могут также привлекать под конкретные программы средства бюджетов различных уровней в соответствии с соглашениями. В частности, на федеральном уровне и в регионах практикуется частичное финансирование из бюджетов работы профсоюзов по обучению представителей сторон социального партнерства основам договорного регулирования социально-трудовых отношений.

Размер и порядок уплаты членских и вступительных взносов в профсоюз определяется в соответствии с уставами профсоюзов, как правило, Центральным комитетом (советом) профсоюза, а в профобъединении – его руководящим органом (для ФНПР – его Генеральным советом).

Членские взносы уплачиваются путем безналичного перечисления либо наличными деньгами по ведомости. До середины 80-х годов прошлого века членские профсоюзные взносы в СССР вносились членами профсоюзов обычно наличными по ведомости. В настоящее время в профсоюзах, входящих в ФНПР, в основном исполь-

зуется безличная форма сбора членских взносов на основе заявления члена профсоюза и в порядке, определенном коллективным договором. Наличными деньгами членские взносы уплачивают неработающие члены профсоюзов, женщины, занятые домашним воспитанием детей, студенты и учащиеся, не получающие стипендию, пенсионеры и некоторые другие категории. Безличная система сбора взносов имеет свои преимущества и недостатки. Автоматическое перечисление обеспечивает регулярность поступления взносов. Однако при этом исключается ежемесячный обязательный личный контакт лидера, профактивистов с членами профсоюза как важный канал обратной связи, источник информации о настроениях и потребностях работников. Кроме того, возникают проблемы при ненадлежащем исполнении работодателем обязанностей по перечислению взносов на счет профсоюза. В руках работодателя оказывается довольно эффективный инструмент давления на первичную организацию. Закон в данном случае на стороне профсоюза, но пока «суд да дело» первичная организация может испытать немало трудностей.

В отличие от профсоюзов большинства стран с развитой рыночной экономикой, в России расходование членских взносов практически децентрализовано. За рубежом взносы поступают в профсоюз (схема 1). Большая их часть расходуется на общепрофсоюзные цели, организацию профсоюзных акций, оплату юридической помощи организациям при возникновении конфликтов с работодателями. Первичная организация получает средства для решения конкретных, диктуемых интересами членов профсоюза задач.

Разумеется, направления и порядок расходования членских взносов находятся под контролем коллегиальных профорганов.

Профсоюзы строго следят за тем, чтобы оплата труда функционеров осуществлялась преимущественно за счет членских взносов. Благодаря централизации средств ее размер достаточен для того, чтобы оплатить услуги настоящих профессионалов. В то же время доходы профсоюза и, следовательно, каждого функционера находятся в зависимости от объема поступлений взносов, кото-

рый, в свою очередь, прямо связан с численностью членов профсоюза, уровнем их заработной платы, другими словами – с эффективностью работы профсоюзной системы. Таким образом, у каждого функционера любого уровня существует личная материальная заинтересованность в результатах своей деятельности.

Российская схема распределения членских взносов сформировалась на волне перестройки, когда решением VI пленума ВЦСПС финансовая основа профсоюзов была «перевернута», большая часть членских взносов стала оставаться в первичной организации.

Жизнь показала, что на определенном этапе такая схема возможно и была оправдана, но в целом она нанесла вред профсоюзному движению России. Отсутствие необходимых централизованных средств привело, например, к значительному сокращению числа специализированных юридических служб профсоюзов. Сегодня подавляющее большинство территориальных организаций профсоюзов не имеет средств для оказания реальной помощи, предоставления консультационных услуг члену профсоюза, председателю профкома по юридическим, экономическим вопросам, проблемам охраны труда. Вместе с тем высокий профессионализм профработников, наличие в организации квалифицированных специалистов в различных областях знаний, способных отстаивать интересы работников – жесткое требование времени, соответствующее сформировавшейся международной практике.

Решение Генерального совета ФНПР «О финансовой политике профсоюзов», принятое в 1997 году, частично скорректировало сложившуюся ситуацию. Им предусмотрено аккумулирование средств на накопительно-распределительных счетах профсоюзов, демократичное (решением выборных профсоюзных органов) установление процента отчислений членских взносов на различные уровни профсоюзной структуры и их «автоматическое» перечисление банком. Определять последний каждый профсоюз вправе сам. В то же время значительные преимущества дает аккумулирование профсоюзных средств в банке «Солидарность», который

имеет филиалы в ряде территорий, и в других аналогичных банковских структурах, созданных профсоюзами и профобъединениями (схема 2). Подкрепляет данное утверждение опыт финансового кризиса 1998 года. За счет устойчивости корпоративного ООО «КБ Профбанк» г. Москвы профсоюзам, которые были его клиентами, в отличие от многих других, удалось практически избежать потерь финансовых средств.

Трудовой кодекс РФ предусматривает перечисление членских профсоюзных взносов на счет профсоюзной организации, а документом, определяющим порядок безналичного их перечисления работодателем, является коллективный договор. Такой механизм позволяет первичным организациям игнорировать решения, принятые вышестоящим профсоюзным органом, непродолжительное время (например, выборный срок конкретного лидера), просуществовать автономно, на самообеспечении. И реальная схема распределения членских взносов сегодня выглядит, как показано на схеме 3. В конечном счете все это стимулирует разобщенность первичных организаций, ослабляет единство профсоюзного движения.

Как показывает анализ, большинство взносов, остающихся в распоряжении мелких и средних первичных организаций, тратится на выдачу членам профсоюза материальной помощи. Ни на что другое их не хватает. Крупные организации содержат освобожденных работников и в средствах также ограничены. Рассчитывать на серьезную финансовую поддержку со стороны профсоюза в критических случаях не приходится ни тем, ни другим из-за явной нехватки обобщенных ресурсов. Финансовая недостаточность порождает ряд проблем при подборе профсоюзных кадров. Низкий уровень оплаты труда не позволяет вовлекать в профессиональную профсоюзную деятельность инициативную молодежь, обеспечивать карьерный рост наиболее опытных председателей профкомов. Некоторые профсоюзы и профобъединения корректируют «пирамиду» распределения и расходования членских взносов путем привлечения увеличенных отчислений под конкретные программы, подтвер-

жденные расчетами. Такой путь достаточно эффектив и работает на пользу профсоюзам и их членам.

Как за рубежом, так и в России определенную часть средств профсоюзов составляют доходы от использования объектов, находящихся в собственности, а также от предпринимательской деятельности предприятий, учрежденных профсоюзами. Объем пополнения финансовых ресурсов профсоюзов в этом случае зависит от количества объектов, эффективности управления ими.

Предпринимательская деятельность профсоюзов, учреждаемых ими предприятий и находящихся в собственности объектов направлена на извлечение прибыли. Но профсоюзы как собственник (и работодатель) имеют определенную специфику. За успехи и неудачи в коммерческой деятельности они отвечают не только деньгами, но и авторитетом своей организации. Исходя из этого, принципиальное значение имеет выбор сферы реализации предпринимательских интересов, сохранение со стороны профсоюзов реального управления объектами собственности (за счет наличия управляющего пакета акций). Немаловажно и то, чтобы взаимоотношения работников и работодателей на предприятиях профсоюзов служили примером цивилизованного регулирования трудовых отношений.

Дополнительные проблемы создают ситуации, когда профсоюзы сталкиваются с необходимостью отстаивать свое право на владение и распоряжение имуществом. Профсоюзная собственность, в отличие от членских взносов, централизована. В уставных документах профсоюзов и профобъединений зафиксировано, что имущество и средства профсоюзов являются единой и неделимой собственностью организации. Образующиеся за счет предпринимательской деятельности ресурсы должны быть дополнением к общей профсоюзной кассе, расходоваться на общие уставные цели в рамках общего демократично контролируемого бюджета. Это удается далеко не всем профсоюзам и профобъединениям.

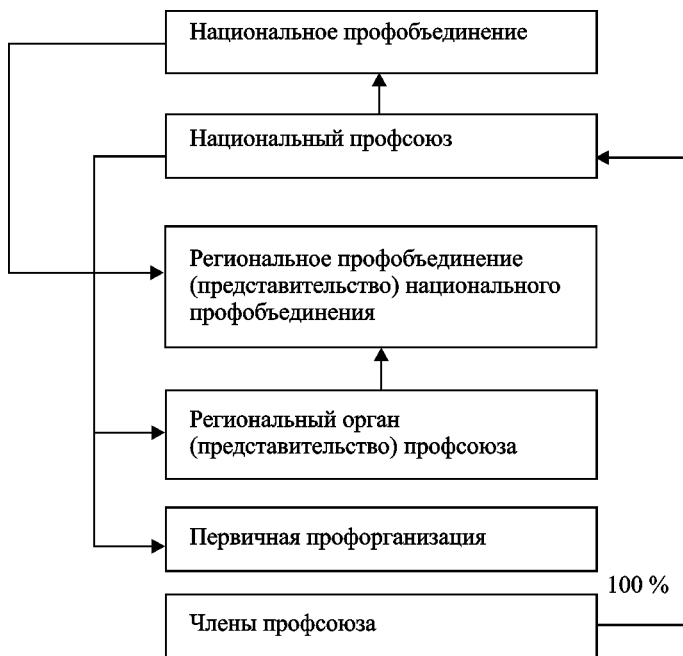
Нельзя согласиться с некоторыми идеологами, которые в стремлении к демократизации процесса управления доходами от профсоюзной собственности (что само

по себе верно) призывают: «Не платите взносы в профорганы до тех пор, пока они не отчитаются в том, куда пошли доходы от собственности», «Раздайте профсоюзную собственность первичным организациям, а доходы от нее – всем членам профсоюзов». Такой путь способен только ускорить развал профсоюзного движения.

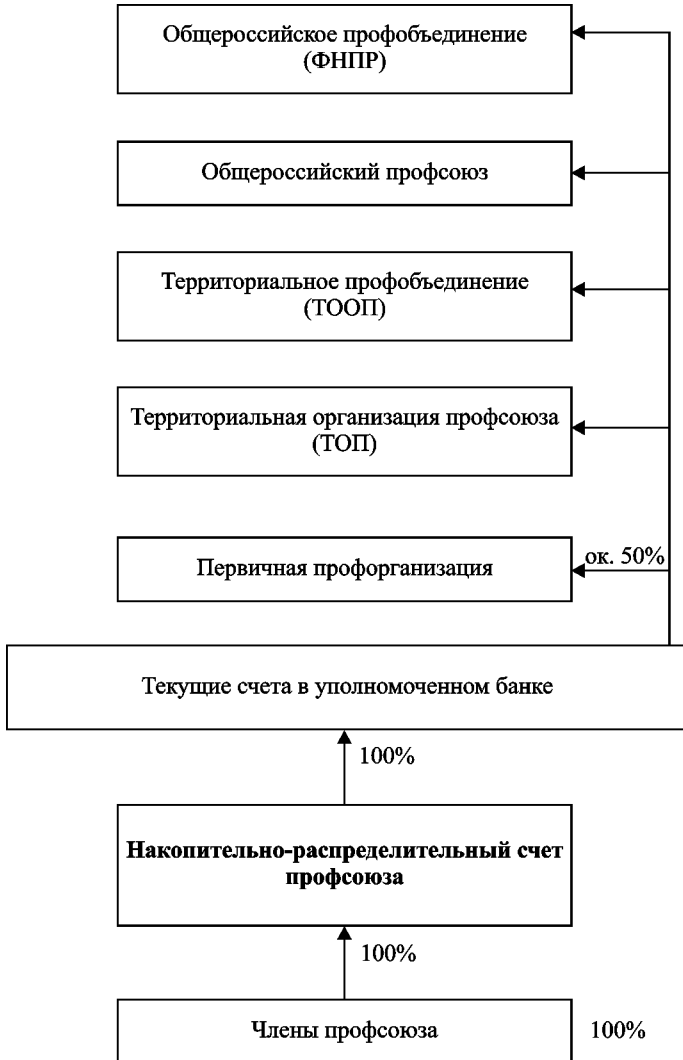
В данном случае добиться демократизации можно только идя по пути централизации, восстановления управляемости профсоюзной структуры, укрепления демократического централизма, что предполагает обязательность решений высших органов для низших, подчинение меньшинства большинству, регулярную отчетность, подконтрольность выборных органов перед избравшими их организациями.

Схема 1

**Принципиальная схема распределения членских взносов, наиболее распространенная в мировой практике**

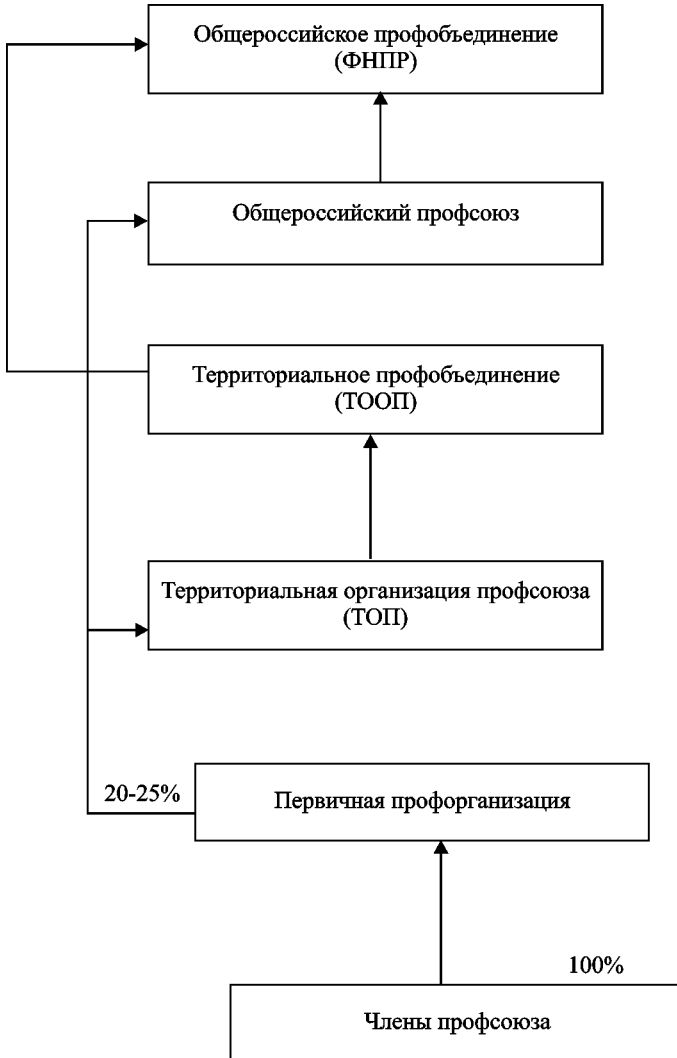


**Схема  
сбора и распределения членских взносов  
(в соответствии с решением Генерального совета ФНПР  
«О финансовой политике профсоюзов» от 27.05.1997 г.)**





**Реальная схема сбора и распределения  
членских взносов в России  
(на 1.01.2005 г.)**



### **Вопросы для размышления**

- 1. Какими формами работы профактивистов первичной организации можно свести к минимуму негативные стороны безличной системы сбора членских взносов?*
- 2. Какие виды коммерческой деятельности могут использоваться профсоюзами?*
- 3. Целесообразно ли предоставление льгот членам профсоюзов при пользовании объектами профсоюзной собственности?*



### **Рекомендуемая литература**

*Закон РФ от 12 января 1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. 24,28.*

*Устав Федерации независимых профсоюзов России от 23 марта 1990 г, с изм. и доп. в ред. от 19.09.1990 г., 28.10.1993 г., 7.12.1996 г., 30.11.2001 г.*

*Постановление Генерального совета ФНПР «О финансовой политике профсоюзов» от 27.05.1997 г.*

*Резолюция IV съезда ФНПР «О финансовой политике профсоюзов».*

*Постановление Исполкома Федерации независимых профсоюзов России от 11.02.2003 года « О Примерном уставе общероссийского профсоюза».*

*Постановление Исполкома Федерации независимых профсоюзов России от 11.02.2003 года «О Типовом уставе территориального объединения организаций профсоюзов».*

## 7.7. Информация в профсоюзной деятельности

**Ключевые слова:**  
информационная работа,  
уровни информационной работы,  
формы и направления  
информационной работы,  
коммуникация; алгоритм  
коммуникационного процесса,  
источники внутренней информации,  
источники внешней информации.

Одно из главных направлений в деятельности профсоюзов – организация современной, эффективно работающей системы информации. До недавнего времени ее созданию не придавалось должного значения. Связано это было с существовавшей в обществе централизованной системой управления и распределения, которая нивелировала все попытки самостоятельного информационного обеспечения. Процесс адаптации к рыночным условиям потребовал от профсоюзов овладения новыми методами и формами информационной работы. Сегодня информация для профсоюза имеет особую ценность, так как от знания того, что происходит внутри профсоюзной организации и за ее пределами, зависит успех или неудача любых начинаний.

**В практической деятельности профсоюзному работнику приходится сталкиваться с рядом серьезных проблем:**

- не хватает внешней информации нужного вида и содержания, а внутренняя, как правило, носит избыточный характер;
- слишком велик объем малозначимой и малополезной информации;
- управленческий цикл требует постоянной работы с внутренними информационными потоками, которые распределяются по всей организации и требуют значительных усилий для ее сбора, анализа и адаптации к условиям деятельности профсоюзной организации;
- важная и нужная информация подчас поступает слишком поздно;

- технические возможности профсоюзного работника в значительной степени зависят от его социального статуса в профсоюзной структуре (например, не освобожденный от основной работы председатель профкома, так же как и освобожденный, может вообще не иметь доступа к информационным банкам данных, своего автоматизированного рабочего места).

Решить указанные проблемы можно только при наличии устойчиво работающей информационной системы. Для эффективного руководства профсоюзной организацией необходимо в любой момент иметь полную информацию по всем актуальным проблемам.

Опыт ряда отраслевых и региональных профсоюзов и их организаций показывает, что качество профсоюзной работы зависит не столько от технического обеспечения и масштаба обрабатываемых информационных потоков, сколько от умения профсоюзных работников организовать на местах целостную систему информации. Именно поэтому в резолюции IV съезда ФНПР «Об информационной политике ФНПР» отводится особое внимание обобщению передового опыта информационной деятельности на местах и созданию единой системы информации профсоюзов.

Основные условия организации информационной системы – знание особенностей информационной работы на всех уровнях профсоюзной вертикали, ее ориентация на реального потребителя информации, использование современных методов сбора и обработки данных, обеспеченность обученными кадрами, современными технологиями, материальными ресурсами. Особое значение приобретает возможность обеспечить в рамках информационной системы обратную связь между членами профсоюза и профсоюзными органами всех уровней.

Важной составляющей информационной работы является многоплановость (параграфы 7.2, 8.1 книги), что позволяет использовать ее для агитации среди трудящихся, переговорного процесса с работодателем (параграфы 4.2, 5.3 книги), взаимодействия с различными уровнями профсоюзной структуры.

К главным требованиям, предъявляемым к профсоюзной информации, можно отнести: системность, актуальность, достоверность и полноту предоставленных данных.

**Информационная работа профсоюзов ориентирована, прежде всего, на решение таких задач, как:**

- создание позитивного общественного мнения о профсоюзах;
- обмен информацией по вертикали и горизонтали профсоюзной структуры в качестве необходимого условия функционирования организации;
- совершенствование отношений между администрацией и трудовым коллективом;
- обеспечение непрерывного взаимодействия со всеми уровнями профсоюзной иерархии;
- более эффективное использование как внутренних, так и внешних информационных потоков.

Одна из приоритетных целей организации информационной системы состоит в том, чтобы на уровне первичной профсоюзной организации создать позитивный диалог между субъектами социального партнерства. Отсюда вытекают задачи, решаемые информационной системой на местном уровне. Они заключаются в выявлении объективной картины взаимодействия сотрудников в организации, в возможности воздействовать на коллектив и администрацию предприятия для обеспечения эффективной защиты трудовых прав и интересов работников.

**Исходя из этого, можно выделить наиболее важные функции, которые призвана обеспечить система информации на различных уровнях профсоюзной структуры. Это:**

- оперативное доведение необходимых сведений на различные уровни профсоюзной иерархии;
- информирование трудящихся о работе профсоюзной организации;
- мотивация профсоюзного членства;
- формирование адекватного образа профсоюза как организации, защищающей интересы трудящихся;

- пропаганда роли и места профсоюзов в современном обществе;
- координация работы с кадрами и активом;
- мобилизация профактива на решение особо значимых для организации задач;
- обучение и повышение профессиональной квалификации профсоюзных активистов;
- управление членскими организациями и др.

Организация информационной системы потребует напряженной работы по непрерывному и планомерному информированию членов профсоюза и профсоюзных работников. Используемые при этом формы и методы будут зависеть от решаемых задач на конкретном уровне профсоюзной структуры.

Целесообразно выделить следующие уровни информационной работы.

*Центральный уровень.* Работа проводится ФНПР и ее представительствами, центральными комитетами отраслевых профсоюзов. Главное ее содержание: разработка стратегии информационной политики; организация и участие в агитационных кампаниях; подготовка информационных материалов, выпуск газет и т.д.; сотрудничество со средствами массовой информации, государственными органами, другими профсоюзными организациями; изучение и использование на практике передовых форм и методов информационной работы; обучение профсоюзного актива; взаимодействие с территориальными организациями.

*Территориальный уровень.* Работа ведется территориальными объединениями профсоюзов под руководством вышестоящих профсоюзных организаций. Направлена она на:

- обеспечение первичных профсоюзных организаций информационными материалами;
- проведение информационно-пропагандистских акций;
- обучение профсоюзного актива;
- сотрудничество с местными средствами массовой информации;
- взаимодействие с первичными организациями.

*Местный уровень.* Работу ведут профсоюзные комитеты, а координирует ее вышестоящее территориальное объединение. Цели и содержание этой работы:

- информирование членов трудового коллектива о работе профсоюзной организации;
- участие в информационно-пропагандистских мероприятиях;
- повышение мотивации профсоюзного членства;
- организация обучения профсоюзного актива;
- популяризация деятельности первичной профсоюзной организации.

Если не заниматься информационной работой систематически и четко, не представлять ее важности и особенностей, то вполне вероятно, что очень скоро профсоюзная организация потеряет авторитет среди работников, а затем и управляемость. Именно поэтому важно не только определить место профсоюзного работника в системе информационных потоков, но и выявить алгоритм коммуникационного процесса (обмена), что позволит ему спланировать свои действия по информационной работе, а также получить представление о том, какие источники информации наиболее эффективны и как их лучше использовать. Только в этом случае можно говорить о результативной работе системы информации.

Наиболее простая модель коммуникационного обмена выглядит так, как показано на рис. 10.

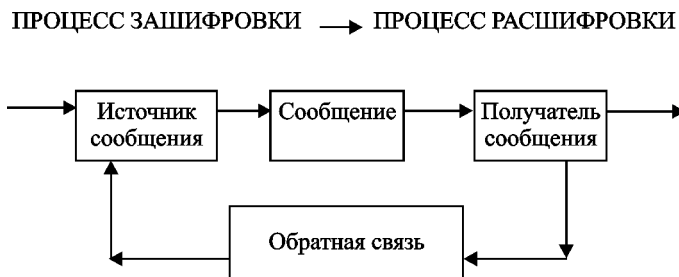


Рис. 10. Модель коммуникационного обмена

Функция профсоюзного работника как источника информации в коммуникационном обмене состоит в генерировании и кодировании сообщений. На их содержание в значительной мере влияет позиция, занимаемая работником в профсоюзной структуре. Так, на уровне первичной профсоюзной организации чаще всего приходится иметь дело с информацией о подготовке и заключении коллективных договоров. На уровне центральных комитетов – с генеральными и отраслевыми соглашениями и т.д. Причем нередко получаемая ими информация бывает искаженной, что обусловлено наличием промежуточных уровней передачи данных. В этом случае источник информации должен обеспечивать защиту передаваемых сообщений. Иногда достаточно устных пояснений на совещаниях или по телефону.

Все используемые профработником источники информации можно подразделить на несколько видов. К внутренним источникам профсоюзной информации относят: листки новостей, многотиражную газету, ежегодные отчеты, листовки, обращения, внутреннее радио, «горячий» телефон, внутреннее видео, Интранет (отраслевые коммуникационные системы), материалы профсоюзных стендов и уголков, архивы, протоколы, протоколы собраний, данные отчетности и т.д. К внешним источникам информации относят: средства массовой информации, Интернет, Интранет, официальную информацию, специальные издания, государственную и отраслевую статистику, нормативно-правовые документы, рекламу, государственные службы и органы, данные исследовательских фирм, отраслевых организаций и структур, официальные отчеты различных организаций и их программные заявления, информацию с выставок, семинаров, конференций, неофициально полученные сведения и т.д.

Перечисленные выше источники обладают различным эффектом воздействия и имеют свою систему кодирования информации и зоны влияния. Телевидение, к примеру, аккумулирует устное слово и движение, радио – речь и музыку. Электронные каналы позволяют достаточно оперативно собрать и передать всю необходимую информацию.



В то же время следует отметить, что ничто не может заменить непосредственное общение профсоюзного работника с трудовым коллективом, его членами, и к нему необходимо готовиться заранее. Нередко на собрании его участник получает достаточно сильный эмоциональный заряд, который во много раз превышает общение в интерактивном режиме через СМИ либо электронную коммуникацию и потому последние необходимо применять комплексно с учетом особенностей информационной деятельности и состава слушателей аудитории.

В ходе исследования, проведенного в 2003 г. Научным центром социальных технологий и профсоюзного движения АТиСО, удалось выяснить, что одним из самых уязвимых мест в профсоюзной работе является недостаточная информированность рядовых членов о делах профсоюза. Многие профсоюзные работники, особенно на местах, плохо используют имеющиеся в их распоряжении современные источники информации, которые имеются лишь у 10% профорганизаций. Члены профсоюза слабо информированы о работе, проводимой их центральным и территориальными комитетами профсоюза, о достигнутых результатах в улучшении условий труда, о конкретных акциях по защите индивидуальных и коллективных социально-трудовых, профессиональных, экономических и иных интересов трудящихся. Причем подавляющее число работников считают, что все положительные достижения и социальные блага как бы падают с неба, в то же время в нерешенных проблемах винят профсоюз.

Исследование показало, что большая часть профсоюзных работников, использующих источники профсоюзной информации, ориентируются на традиционные источники – собрания и оперативки (65%), доску объявлений (63%). Не последнее место занимают – газета предприятия (42%), местная газета (44%). Меньше всего опрошенных используют такие источники, как специализированные информационно-рекламные материалы (плакаты, листовки и др. – 29%), местное радио (17%), внутреннее радио (11%). Слухи становятся источником информации крайне редко, что вполне объяс-

нимо, ибо они предоставляют недостоверную информацию. Весьма незначительный процент ответов, к сожалению, набрал такой источник информации, как Интернет (скрытый за ответом «другое» – 1%). А ведь именно он позволяет достаточно эффективно распространять информацию и взаимодействовать с другими организациями и людьми.

Следующий элемент коммуникационного обмена – сообщение. В качестве сообщения выступает важная информация, которую требуется передать получателю. К таковой относятся сведения, актуальные для трудового коллектива и используемые профсоюзным работником в своей деятельности (данные профсоюзной отчетности, аналитические записки, нормативные акты, справки, статистические материалы о том, как живут работники, и т.д.). Содержание сообщения и передаваемой информации зависит от решаемых задач. Если это аналитическая работа, тогда профсоюзному работнику необходимо уметь пользоваться базами данных, отчетами, готовить аналитические записки, проводить исследования и т.д. Составляя какое-либо сообщение, важно знать, что одни и те же слова могут иметь неодинаковое значение для разных социальных групп и быть по-разному «декодированы» получателем сообщения (к примеру, сведения о результатах переговорного процесса, о социальных льготах и др.). Например, слова «успех», «защита» вызывают различные ассоциации у администрации предприятия и работников.

Сообщения передаются как непосредственно, так и с использованием технических каналов связи. Последние можно подразделить на вертикальные (передача информации между структурными подразделениями, профорганами, находящимися на различных уровнях профсоюзной вертикали), горизонтальные (передача информации между структурными подразделениями, профорганами, находящимися на одном уровне профсоюзного управления) и смешанные (использующие и вертикальные, и горизонтальные каналы). В тех случаях, когда такие каналы не устанавливаются официально, они нередко носят статус неофициальных, и полученная по ним информа-

ция достаточно часто становится причиной возникновения слухов. Это следует учитывать профсоюзным работникам при подготовке различных решений, разработке планов и программ. Здесь, прежде всего, необходимо полагаться на официальные сведения и не допускать никаких двусмысленных толкований.

Одним из основных получателей информации является трудовой коллектив, и поэтому в передаваемых сообщениях необходимо учитывать жизненно важные интересы и потребности его членов. Кроме того, в качестве получателей информации могут выступать администрация (работодатель), вышестоящий либо нижестоящий профорган, наконец, сам профсоюзный работник. Передаваемая при этом информация, безусловно, отличается по своему характеру и степени формализации. Можно выделить следующие обязательные требования к ней – оперативность, достоверность, надежность, актуальность.

Важно, чтобы получаемая информация была соответствующим образом расшифрована и при ее передаче учитывались особенности выполняемой работы. Так, если на профсоюзное собрание не пришло необходимое количество человек, то вполне вероятно, что большинство работников о его проведении ничего не знало, либо сообщение о нем было передано слишком поздно, а также не использовались иные действенные каналы связи. Возможно, объявление о собрании транслировалось по местному радио, когда основная часть людей на рабочих местах отсутствовала.

Профсоюзный работник призван ориентироваться на хорошо отлаженную систему сбора информации по всем аспектам деятельности профсоюза. В этом помогает установление обратной связи с теми, кто получает сообщения.

Обратная связь позволяет оценить результативность информационного воздействия, а также произвести ее своевременную корректировку. По своему содержанию она подразделяется на отрицательную и положительную. Направленность обратной связи зависит от умения профсоюзного работника получить и проанализировать всю поступающую к нему информацию (негатив-

ную и позитивную) и составить представление об истинной картине положения дел на местах. Кроме того, обратная связь дает возможность определить, какие формы информационной работы предпочтительнее – агитационная, исследовательская, функциональная, непосредственная, опосредованная и т.д.

И еще один момент, на который стоит обратить внимание, – это качество передаваемых информационных сообщений. Говоря о необходимости тщательной подготовки текстов выступлений, статей, нельзя не учитывать социально-психологический аспект информации, ее ориентацию на коллективное сознание. Чтобы воздействовать, например, на участников большого собрания, информация должна быть броской и относительно простой, вызвать интерес трудящихся. В этом плане уместно говорить о функциональном содержании информации и ее направленности.

Для достижения наибольшего эффекта приходится учитывать не только мотивационное содержание информации, усиленное соответствующими психологическими методами (убеждение, внушение и заразительность идей, лозунга), но и ее достоверность, полезность. Только тогда работа профсоюзного лидера будет отвечать поставленным целям.

Таким образом, информационная работа базируется на комплексной организации двусторонней связи на различных уровнях профсоюзной иерархии, на использовании всех возможных источников информации. Причем выбор последних соотносится с особенностями деятельности профсоюзного работника, состава аудитории и решаемыми в текущий период задачами.



### ***Вопросы для размышления***

- 1. Какие основные элементы необходимо учитывать в передаваемом информационном сообщении?*
- 2. В чем заключается специфика информационной работы на различных уровнях профсоюзной иерархии?*
- 3. Какие формы информационной работы может использовать профсоюзный работник?*

4. Какие источники информации, используемые в профсоюзной работе, являются основными?

5. Какие средства коммуникации используются на различных уровнях работы по информированию о деятельности профсоюза?



### **Рекомендуемая литература**

*Профсоюзная азбука // Б-чка профсоюзного актива и предпринимателей. 2002. № 10.*

*Рекламная деятельность / Ф.Г. Панкратов, Ю.К. Баженов, Т.К. Серегина, В.Г. Шахурин. М., 2001.*

*Рекламная деятельность в России: Законодательные и другие нормативные акты // Б-ка «Российской газеты». 2001. Вып. № 11.*

*Справочник профсоюзного работника. М.: Профиздат, 2002.*

*Стратегия роста и развития профсоюзов // Б-чка профсоюзного актива и предпринимателей. 2002. № 12.*

*Токарев Б.Е. Методы сбора и использования маркетинговой информации. М.: Юрист, 2001.*

## **7.8. Современные технологии анализа в профсоюзной работе**

**Ключевые слова:**  
**Интернет,**  
**профсоюзная**  
**информационная**  
**политика.**

Эффективность работы профсоюза напрямую зависит от того, как построена в нем работа с информацией. С каждым годом ее количество, скорость и масштабы распространения лавинообразно растут. В связи с этим перед профсоюзами стоит задача освоения принципиально новых подходов к информационному обеспечению своей деятельности, эффективного использо-

вания возможностей современных средств передачи и анализа информации, создания единого информационного пространства профсоюзов. Для профсоюзного руководителя важно быть постоянно в курсе информации не только внутренней (по предприятию, организации), но и внешней (об изменениях экономической политики государства, котировках акций, курсе валют, ситуации в стране, регионе, отрасли, в мире).

Для крупных профсоюзных организаций наличие информационно-аналитических отделов становится сегодня необходимостью. Такие отделы предстоит вооружить современными поисковыми и аналитическими инструментами. Прежде всего, нужны:

- современные компьютеры;
- выход во всемирную компьютерную сеть Интернет;
- электронный адрес.

Умение профсоюзного лидера работать в Интернете и в полной мере использовать его огромные возможности – неременное условие достижения успехов в любом направлении его деятельности. Всемирная компьютерная сеть позволяет наладить эффективные взаимосвязи с другими профсоюзными организациями, в том числе и за рубежом, организовывать профсоюзные телеконференции, обмениваться опытом профсоюзной работы. Система телеконференций, к примеру, построена в Интернет по принципу электронных досок объявлений, где любой пользователь может поместить свою информацию, высказать собственную точку зрения, и такая информация станет доступной другим.

Интернет – огромное хранилище всевозможной информации, в том числе необходимой для профсоюзной работы. Через всемирную сеть можно ознакомиться с различными материалами (газеты, журналы, законодательные акты, справочники, книги и т.д.) и скопировать их. Пользоваться системой поиска информации по конкретной теме предельно просто: материал выбирается простым нажатием «мыши» на нужном слове. Большинство веб-сайтов (до 90%) существуют на английском языке, что делает необходимым знание основ это-

го языка<sup>1</sup>. Однако с развитием Рунета (русскоязычный сектор Интернета) ситуация быстро меняется.

С учетом огромного количества веб-сайтов, каждый из которых содержит много информации, подчас возникает проблема, где найти нужную и полезную для вас. Поэтому имеет смысл потратить время, силы и средства на то, чтобы составить список наиболее часто используемых вами Интернет-адресов.

Широко применяемый способ попасть в нужное место «всемирной паутины» – использование *поисковых систем (порталов)*. Самые распространенные из них:

- на английском языке – Yahoo! (<http://www.yahoo.com>), AltaVista (<http://www.altavista.com>), Google (<http://www.google.com>);
- на русском – Rambler (<http://www.rambler.ru/>), Yandex (<http://www.yandex.ru/>), Google (<http://www.google.ru>), Aport (<http://www.aport.ru>).

Они предлагают возможность поиска информации по выбранным ключевым словам. Если при использовании одной из поисковых систем вы не нашли нужной информации, следует попробовать другую. Список различных поисковых систем (и не только), их описание можно найти по адресу: <http://search.da.ru>

Основывая свой поиск на ключевом слове или словах и их комбинации, поисковые системы выдают список ссылок на сайты, на которых найдено ключевое слово или слова, а также краткое описание сайтов. Эта услуга бесплатна. Применяя мощные компьютеры, поисковые системы практически мгновенно предоставляют в ваше распоряжение разнообразные ссылки на сайты, соответствующие тематике запроса.

Безусловно, грамотное использование поисковых систем требует обучения и опыта для познания некоторых тонкостей. Порой нужно уточнить параметры поиска, чтобы в результате не получить слишком большое количество веб-сайтов и, следовательно, излиш-

---

<sup>1</sup> Существуют специальные программы-«переводчики», позволяющие понять, о чем идет речь на той или иной «иноязычной» страничке. Переводчик «Сократ» в Интернете можно найти на сайте <http://www.ars.ru>

ней информации. Например, если в строку поиска внести: транснациональные компании России, большинство поисковых систем выдадут список всех сайтов, содержащих либо слово «транснациональный», либо слово «компания», либо слово «Россия». Если же в строку поиска внести необходимое словосочетание, но в кавычках: «транснациональные компании России», то в результате будут перечислены только те сайты, где оно встречается. На большинстве поисковых серверов в меню есть «Сложный» или «Расширенный» поиск, один из которых как раз нужно выбрать и использовать в подобных случаях.

Что касается поиска информации по определенной тематике, то вполне вероятно, что существуют серверы, специализирующиеся именно на этой тематике. К примеру:

- русскоязычные сайты по экономике и бизнесу – <http://catalog.mbt.ru>;
- финансовые и экономические ресурсы Рунета – <http://www.leader.ru/banking>;
- экономический портал – <http://www.rbc.ru>;
- каталог прессы в Интернет – <http://sh.udm.ru/moneynews/newspapers.html>;
- Интернет-библиотека – <http://www.public.ru>.

Еще один способ получения информации – использование *рассылок*, как закрытых, так и открытых. Целый ряд национальных и международных организаций (в т.ч. профсоюзных) регулярно рассылают информацию о своей деятельности (главным образом, пресс-релизы) по электронной почте в адрес заинтересованных подписчиков. В большинстве случаев для того, чтобы стать членом (участником) такой рассылки, достаточно обратиться в соответствующую организацию с просьбой добавить ваш электронный адрес в список подписчиков. Некоторые рассылки предоставляют подписчикам возможность задавать вопросы, что позволяет создать группу людей (организаций) для обмена информацией по определенным вопросам. Список открытых рассылок находится по адресам: <http://groups.yahoo.com>, <http://www.subscribe.ru> и др.



Поиск информации необходим не сам по себе. От ее наличия (отсутствия) часто зависит успех (эффективность) деятельности профсоюзов. Например, если в процессе коллективных переговоров с руководством транснациональной корпорации возникают трудности, то связь профсоюза с другими профсоюзами корпорации может оказаться полезной в плане международной помощи. При формулировании своих требований на коллективных переговорах российским профсоюзам желательно учитывать международный опыт, знать, какова их практика в своей отрасли, в развитых странах и, что еще важнее, как действует данная ТНК в этих странах.

Трехсторонняя декларация принципов МОТ содержит положение, согласно которому ТНК обязана предоставлять информацию об охране труда «в других странах, имеющую значение для местного производства». Декларация также обязывает ТНК «предоставлять представителям работников информацию, необходимую для ведения осмысленных переговоров со своей компанией, и, если это не противоречит местному законодательству и практике, предоставлять информацию, необходимую для создания истинной картины деятельности компании или, где это необходимо, корпорации в целом».

Электронная почта – массовое средство коммуникации. Любой пользователь Интернет может иметь свой почтовый ящик (т.е. электронный адрес) в Сети. Бесплатный он на таких порталах, как <http://www.rambler.ru/>, <http://www.km.ru/> и др. Электронная почта во многом похожа на обычную почтовую службу. Корреспонденция подготавливается на своем рабочем месте на компьютере обычным текстовым редактором, а затем надо вызвать программу отправки почты. С помощью электронной почты удобно налаживать обмен документами в профсоюзах.

Для анализа получаемой информации предназначены новые интеллектуальные поисково-аналитические системы. Среди них есть такие, которые решают не только задачи отбора информации в гигантском массиве данных, но и выявления главной тематики в отобранном множестве документов на основе лингвостатистического анализа, что помогает находить даже скрытую,

рассеянную информацию. Благодаря такому анализу можно узнать, к примеру, о состоянии дел в отрасли, регионе, вовремя обнаружить скрытые тенденции и т.п. Поисково-аналитические системы, разработанные российскими программистами, осуществляют не только поиск информации, но и ее первичную аналитическую обработку, на которую обычно уходит львиная доля времени и сил. Они позволяют быстрее вникнуть в проблему и подготовить базу для «мозговой атаки».

Российскими профсоюзами уже многое сделано в освоении современных информационных технологий. В 1991 г. Совет ФНПР и десять ее членских организаций учредили Российское агентство социально-экономической информации (Агентство РАСИ). В его задачи входило внедрение современных информационных технологий, создание единой компьютерной сети профсоюзов, обучение профсоюзного актива работе с вычислительной техникой, поставка необходимого оборудования.

В 1996 г. Генеральный совет ФНПР принял Концепцию информационной политики ФНПР. Ее реализация предполагает создание единой информационной системы профсоюзов – эффективно действующей компьютерной сети со свободным доступом к ней любой профсоюзной организации. Такая сеть призвана обеспечить в итоге оперативное взаимодействие профсоюзных организаций, поддержание между ними регулярного информационного обмена, накопление и использование базы данных (фонда) профсоюзов, информационную поддержку профсоюзной деятельности.

В постановлении Генерального совета «О мерах по улучшению взаимодействия членских организаций ФНПР для более эффективной реализации задач, стоящих перед профсоюзами» (1997 г.) указывалось, что для повышения оперативности и увеличения обмена профсоюзной информацией требуется активизация работы по созданию единой информационной сети профсоюзов с использованием Интернета.

С января 2001 г. начал действовать официальный сайт ФНПР (адрес – [www.fnpr.ru](http://www.fnpr.ru)). На нем размещены все основные официальные документы, а также оперативные материалы, рассказывающие о повседневной деятельности Федерации. Кроме того, любой посети-

тель может легко переключиться на сайт «Профсоюзы России в Интернете» ([www.trud.org](http://www.trud.org)), на котором представлены все имеющиеся электронные ресурсы российского профсоюзного движения. Здесь также можно найти обзор профсоюзных новостей, получить юридическую консультацию. Этот сайт создан для оперативного информирования профсоюзных активистов разных регионов и отраслей об основных событиях профсоюзного движения России и мира, а также для развития и пропаганды Интернет-коммуникаций в российском профсоюзном движении.

В последнее время появился целый ряд веб-сайтов общероссийских профсоюзов, содержащих информацию о деятельности членских организаций ФНПР. Это, к примеру, Профсоюз работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства РФ – <http://www.rogwu.ru/>; Профсоюз работников народного образования и науки РФ – <http://ed-union.ru/index.htm>; Российский профсоюз работников атомной энергетики и промышленности – <http://www.profatom.ru/> и другие. Однако в полной мере профсоюзам использовать возможности Интернета пока не удастся. Работа в этом направлении идет довольно медленно, и ее масштабы нельзя признать удовлетворительными. Свои веб-сайты в Интернете имеют лишь немногие общероссийские профсоюзы. Лучше обстоит дело с использованием электронной почты. Электронные адреса имеют четвертая часть территориальных профобъединений и примерно половина отраслевых профсоюзов, входящих в ФНПР.

Таким образом, единая информационная система российских профсоюзов еще только складывается. Ее созданию способствует и то, что в отраслевых профсоюзах и территориальных объединениях организаций профсоюзов интенсивно развивается внутренняя информационная сеть. Безусловно, для столь масштабной работы потребуются немалые финансовые и материально-технические средства. Однако произведенные расходы окупятся, так как информация о деятельности профсоюзов привлечет в их ряды новых желающих, а профсоюзные работники, владея ею, смогут лучше анализировать свою работу, корректировать ее с учетом мнений и предложений членов профсоюза.

IV съезд ФНПР поставил перед своими членскими организациями задачу качественного улучшения информационной деятельности профсоюзов и принял резолюцию «Об информационной политике ФНПР». В ней констатируется, что членским организациям и Федерации в целом удалось сохранить, а по некоторым направлениям даже усилить свои позиции в информационном пространстве страны. В то же время для оперативного информационного обмена между профсоюзами предстоит ускорить работу по созданию единой информационной системы профсоюзов с использованием современных информационных технологий, расширить в практике обмена информацией применение электронной почты, обеспечить повышение компьютерной грамотности профсоюзных кадров и актива, повсеместно организовав их обучение и др.

Для реализации новых идей, внедрения современных технологий нужны образованные люди. И профсоюзы намерены еще шире привлекать молодежь к созданию интересных проектов, в том числе в Интернете.

Успешное решение поставленных задач поднимет профсоюзную работу на более высокий уровень, будет способствовать укреплению авторитета профсоюза, привлечению в его ряды новых членов, позволит занять российским профсоюзам достойное место в современном обществе.



### ***Вопросы для размышления***

- 1. Каковы возможности Интернета для профсоюзов?*
- 2. В чем заключается профсоюзная информационная политика?*
- 3. Зачем нужны профсоюзные сайты в Интернете?*



### ***Рекомендуемая литература***

*Вступая в новое тысячелетие: От третьего к четвертому съезду профсоюзов России (ФНПР). Информационный материал о деятельности ФНПР. М., 2001.*

- Гуревич О.В. Введение в Интернет. М., 1998.
- Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество, культура. М., 2000.
- Кузин С. Кто владеет информацией, тот владеет ситуацией // Профсоюзы. 2002. № 8.
- Перепечко В. Кто владеет информацией, тот владеет миром // Солидарность. 2002. № 18.
- Попов В. Информационное поле профсоюзов станет шире // Профсоюзы. 2001. № 1.
- Резолюция IV съезда ФНПР «Об информационной политике ФНПР» // Вести ФНПР. 2001. № 11-12.
- Ступин И. «Пахари» виртуальных полей // Профсоюзы. 2001. № 1.
- Тюрин Ю.Н., Макаров А.А. Статистический анализ данных на компьютере: Учеб. пос. М.: Инфра-М, 1997.
- Чеботарев П.А. Проблемы создания единой информационной системы ВКП // Справочник профсоюзного работника. 2002. № 5.
- Щеглова С.Н. Информационная работа профсоюзных органов // Б-чка профсоюзного актива и предпринимателей. 2002. № 4.

## 7.9. Социология в профсоюзной работе

**Ключевые слова:**  
конкретное  
социологическое исследование,  
этапы социологического  
исследования,  
социологические исследования –  
разведывательное,  
описательное,  
аналитическое.

Имеющиеся в распоряжении профсоюзного работника методы сбора и анализа информации не всегда позволяют получать в полном объеме достоверную картину о реальной ситуации в трудовом коллективе. Именно поэтому порой возникает потребность в проведении комплексных социологических исследований. С

их помощью профсоюзный работник не только получает определенную информацию об исследуемом объекте, но и выявляет невидимые на первый взгляд закономерности и тенденции его развития.

Проведение социологических исследований призвано восполнить информационный пробел по ряду вопросов, которые волнуют всех членов профсоюзной организации. Кроме того, от того, как будет организован процесс сбора и обработки социальной информации, данных профсоюзной статистики, зависят качество принимаемых профсоюзными работниками решений и выработка стратегий на различных уровнях управленческой вертикали.

Свой отпечаток на характер использования социологической информации в профсоюзной работе накладывает не только специфика ее конкретного направления, но и степень компетентности профсоюзных работников в вопросах социологии. Невозможно использовать и тем более интерпретировать социологическую информацию без понимания ее смысла и знания профессиональных норм, инструментария, с помощью которого она получена. Профсоюзные работники, не имеющие специальных социологических знаний, плохо понимают те статистические законы, на основе которых построены социологические методы исследования, что неизбежно негативно отражается на качестве принимаемых ими решений. Так, профсоюзным работникам трудно понять многофакторные зависимости, основанные на репрезентативных (характерных, позволяющих распространить выводы частичного обследования на весь изучаемый объект, коллектив) данных. Профсоюзные работники, «по-своему» либо «под себя» интерпретирующие социологические данные, становятся подчас заложниками собственных ожиданий и представлений. Такое положение осложняется и тем, что при озвучивании данных опроса они не проверяют методическую информацию о проведенном исследовании или же за консультацией обращаются к псевдосоциологам, которых сейчас очень много.

Конкретное социологическое исследование – это система специальных теоретических и эмпирических процедур, способствующих получению новых знаний инфор-

мации об исследуемом объекте (например, трудовом коллективе) с целью решения в дальнейшем для федерального и других уровней теоретических, практических, в том числе и социальных проблем.

Спектр вопросов, касающихся профсоюзной тематики, поднимаемых в конкретных социологических исследованиях, достаточно широкий и связан как с производственной, так и непроизводственной сферами деятельности трудового коллектива. Эмпирическими признаками в таком исследовании выступают социально-трудовые показатели деятельности социальных партнеров – работников и работодателей. Результаты исследования – это сведения, в которых отражаются динамика социально-трудовых отношений, профсоюзная статистика, комплексная оценка работы профсоюзной организации по защите прав и интересов человека труда.

К сожалению, профсоюзная организация не имеет в своем штате работников, которые смогли бы автономно (без помощи извне) провести социологическое исследование. Любые попытки сделать это самостоятельно, без должной подготовки, упираются в непонимание существа изучаемой проблемы, отсутствия опыта полевых исследований и возможности объективной интерпретации явлений, недостаток финансовых средств, необъективный подход, например, профсоюзного лидера к оценке собственных действий и положения в трудовом коллективе. Это далеко не полный перечень трудностей, возникающих при организации социологического исследования. Поэтому вполне очевидно, что провести его качественно, с минимальными затратами и максимальным эффектом невозможно без помощи социологов, специалистов, имеющих опыт исследовательской работы. Задача профсоюзного работника в этом случае заключается в умении избежать подобных проблем и обеспечить квалифицированное получение нужных ему данных и сведений.

Многие профсоюзные работники полагают, что проведение конкретных социологических исследований – лучший способ для достижения полноценного понимания социальных процессов, позволяющих сторонам со-

циального партнерства предпринимать какие-либо действия. Такая позиция явно ошибочна. Социологическое исследование лишь помогает принять решение, но ни в коем случае не заменяет его. Нельзя ожидать, что оно даст ответы на множество вопросов и всесторонне объяснит поведение всех участников социально-трудовых отношений. Зато оно может увеличить вероятность формирования правильной точки зрения по изученной проблеме.

Профсоюзный работник опирается в своей работе на данные, которые обязаны отличаться полнотой и содержанием. Учитывая эти требования, социологические исследования проводят как разведывательные, описательные, аналитические.

Цель *разведывательного исследования* состоит в уточнении плана и формировании гипотез (предположений, вариантов действий). Оно проводится в тех случаях, когда имеется смутное представление о создавшейся ситуации, исследуемом объекте (трудовых мотивах, действиях администрации, институтах социального партнерства и т.д.)

*Описательное исследование* позволяет выявить количественно-качественные особенности социальных процессов, явлений и предоставляет в распоряжение профсоюзного работника определенную (более точную и подробную) информацию об изучаемом объекте.

К *аналитическому исследованию* обращаются, когда накоплены достаточно большие знания по изучаемой проблеме, что позволяет проследить взаимосвязи и зависимости, выдвинуть и обосновать направления конкретной работы.

Последние два вида исследований строятся на глубоком и всестороннем анализе изучаемого объекта. Если, например, ставится задача оценить эффективность источников информации о профсоюзе, то исследование не сводится только к выявлению рейтинга наиболее известного из них. Необходимы полные сведения, касающиеся, прежде всего, следующих позиций: основные источники информации; известность источника; частота обращения к ним; место распространения информации; кри-



терии выбора источника информации; наиболее эффективные источники информации; действенность их информации (их влияние на целевую аудиторию).

Для профсоюзных работников, заказывающих социологическое исследование, важно знать, что лежит в его основе, на чем оно строится, какие методы анализа и сбора информации используются в соответствии с его результатами.

Они не только получают нужную информацию, но и выстраивают определенный социальный прогноз своих действий, разрабатывают план предстоящей работы на конкретном уровне управления, для чего заранее четко определяется уровень (уровни), на котором будет проводиться исследование. От последнего будет зависеть используемый социологический инструментарий.

В зависимости от способа сбора и анализа информации социологические исследования (и / или используемые методы) подразделяются на количественные и качественные.

Заказывая *количественные исследования*, профсоюзный работник получает численную оценку состояния объекта исследования или реакции работников на то или иное мероприятие. Например, это может быть процентный или количественный состав работников организации, одобряющих решение профкома участвовать в массовой акции протеста (параграф 3.4. книги). Этот метод исследования предоставляет точные и статистически достоверные данные, отвечая на вопросы: сколько, кто, что, как часто, какого типа, каков состав и т.д. Количество опрошиваемых в таком случае работников зависит от общей их численности и должно позволить соблюсти заданный уровень точности исследования, и обычно оно колеблется от 200 до 3000 человек.

В получаемых от социологов количественных данных фигурируют линейные, двух- и трехмерные распределения, подкрепляемые статистически выверенными процентами и числами, которые констатируют выявленные зависимости и тенденции.

Традиционно в количественных исследованиях используются такие методы сбора информации, как наблюдение, анализ документов и опросы.

*К качественным исследованиям* профсоюзный работник обращается, когда предстоит выяснить: какие мотивы и внешние факторы воздействуют на субъекты социального партнерства, процесс формирования определенного отношения (мнения) трудового коллектива по тому или иному вопросу; когда требуется получить более четкую картину и лучшее понимание исследуемой проблемы (например, изучение содержания и условий труда, повышение качества трудовой жизни, совершенствование системы управления организацией и т.д.); когда необходимо собрать начальную информацию, прежде чем проводить количественное исследование. Они являются приоритетными в процессе изучения специфики социально-трудовых проблем, исследования общей проблемы в единстве составляющих ее факторов и позволяют ответить на вопросы: почему, каково влияние, каковы причины и т.д. Например: «Почему Вы предпочитаете вступить в профсоюз?»; «Каково влияние профсоюзного лидера на трудовой коллектив?».

Все многообразие методов, применяемых в области качественного анализа, можно свести к следующим, наиболее распространенным: глубинные интервью (автобиографические интервью, экспертные опросы и т.д.), фокус-группы (групповые дискуссии), проективная техника (методы ассоциаций, рассказа по просьбе, составления списка, концовки предложения и т.д.).

В отличие от количественных исследований, качественные строятся на работе с ограниченным числом людей и поэтому получаемые от социологов результаты не могут рассматриваться как статистически значимые. Эти данные предлагают всего лишь взгляд на проблему изнутри или некоторые наметки ее решения. По своим материальным затратам качественные исследования существенно уступают количественным, но это не означает, что их можно применять как альтернативу последним. Они решают принципиально иной класс задач и могут дополнять статистически значимые данные. Для профсоюзного работника здесь важна экспертная оценка, основанная на сравнительном анализе мнений определенной группы респондентов по тому или иному вопросу.

Конечным результатом социологического исследования является отчет. Случается, что на стол профсоюзного работника ложатся псевдоотчеты. В них, как правило, отсутствует какая-либо логика, используется недостоверный эмпирический инструментарий. Отчет имеет право называться научным, когда он составлен на основе репрезентативной информации, позволяет соотнести полученные данные с изучаемой проблемой, с наиболее важными сторонами объекта и предмета исследования. Основные его составляющие:

- *вводная часть*, здесь оценивается сущность проблемной ситуации, ее актуальность, научно-теоретический анализ исследуемой проблемы, способы решения анализируемой проблемы на практике;
- *основная часть* представляет собой качественно-количественный анализ полученных результатов исследования; содержит оценку степени подтверждения разработанных гипотез;
- *заключительная часть* – это формулирование выводов и практических рекомендаций.

Указанные разделы по требованию заказчика могут быть дополнены. Все зависит от особенностей того или иного исследования и решаемых профсоюзным лидером задач.

Проведение социологического исследования предполагает использование многоступенчатой технологии для поиска достоверной и нужной профсоюзному работнику информации. Для ее реализации привлекаются специалисты-практики, которые могут не только получить информацию, но и грамотно ее обработать и подготовить отчет.

При работе с полученной социологической информацией руководителям профсоюзных организаций следует помнить о некоторых условиях:

- к изучению и интерпретации социологической информации следует привлекать профсоюзных работников, имеющих соответствующую подготовку;
- писать итоговые материалы и вырабатывать рекомендации профсоюзные работники должны в тесном сотрудничестве с социологами – авторами исследований;

- требуется согласовывать с авторами-социологами любые редакционные изменения в готовом материале (в том числе и заголовки) (ГК РФ ст. 480);
- обязательный учет методологической информации о проведенном исследовании, непременно включающий следующие пункты: кто проводил исследование, сроки и техника проведения опроса, размер выборки, способ отбора респондентов, репрезентативность выборки, достижимость выборки, формулировка и последовательность заданных вопросов, их тип (открытые и закрытые).



### ***Вопросы для размышления***

1. *Что такое репрезентативная выборка?*
2. *Что объединяет и что различает аналитическое и разведывательное исследования?*
3. *В чем состоит отличие количественных методов исследования от качественных?*
4. *По каким основаниям упорядочиваются данные, полученные в ходе социологических исследований?*
5. *Зачем нужны указания на сроки и место проведения сбора данных?*



### ***Рекомендуемая литература***

- Бутенко И.А. Прикладная социология: наука и искусство. М.: Анкил, 2001.*
- Гречихин В.Г. Лекции по методике и технике социологических исследований. М.: Изд-во МГУ, 1988.*
- Рабочая книга социолога / Под ред. Г.В.Осипова. М.: Наука, 2003.*
- Токарев Б.Е. Методы сбора и использования маркетинговой информации. М.: Юрист, 2001.*
- Черчилль Г.А. Маркетинговые исследования. Спб., 2000.*



---

## **ЧАСТЬ VIII ТЕХНИКА ЛИЧНОЙ РАБОТЫ**

### **8.1. Техника личной работы в профсоюзном комитете**

**Ключевые слова:  
техника личной работы,  
самоорганизация,  
самоменеджмент  
профсоюзного работника.**

Существует определенный образ профсоюзного работника. Его характеризуют чрезмерная загруженность делами, постоянная готовность к «пожарным» действиям, что нередко проявляется в постоянной суете, взвинченности. Не зная, когда с ним можно обсудить ту или иную проблему, стараются «перехватить его на ходу», стремятся зайти к нему в кабинет как со срочными, так и с терпящими отлагательство делами.

Каждодневная перегруженность сверх всякой меры для большинства профсоюзных работников становится привычной. Нередко они сетуют на то, что все силы потратили на защиту людей, тогда как другие «делали карьеру», в том числе и профсоюзную. Последние, по их мнению, пользуются незаслуженной популярностью, в то время как они не получили должного образования и не услышали даже слов благодарности от людей, защите которых была посвящена вся их работа.

Объяснение причин подобной жизненной неудачи, характерной для многих профсоюзных работников, имеет два аспекта. Во-первых, профсоюзные работники не всегда четко представляют цели и функции профсоюза вообще и своей организации, в частности, не всегда точно определяют приоритеты в достижении целей. Практика показывает, что иногда защита прав работников навязы-

вается тем, кто по тем или иным причинам не ищет ее или не воспринимает предлагаемые для этого методы. Во-вторых (и это противоположный вариант), люди не верят в возможности профсоюзного лидера, не доверяют ему. Иногда такое происходит потому, что у защищаемых и защищающего нет общих интересов, разные вкусы, различные культурные интересы и т.п. В порыве «самоотдачи» профсоюзный работник забывает о повышении своего образовательного и культурного уровня. Окружающие его люди, друзья и товарищи читали книги, слушали новую музыку, осваивали Интернет, занимались изобретательством и научным поиском, а он прозябал в повседневной текучке, не завершив одну работу, хватался за другую, якобы более значимую, обострившуюся, потом – за третью, четвертую. Всего этого можно избежать, овладев современными методами техники организации личной работы.

Во второй половине 90-х гг. минувшего века появилось много книг, в том числе и переводных, где подробно рассматривались основы техники личной работы, возможности применения социальных технологий в организации управленческого труда. В Академии народного хозяйства при Правительстве РФ ныне читается обязательный курс «Техника личной работы» для всех управленческих кадров, проходящих переподготовку. Подобные курсы введены во многих учебных заведениях. В Академии труда и социальных отношений слушатели факультета социального партнерства изучают курс «Самоменеджмент профсоюзного работника», где традиционные лекции сочетаются с тренингами, деловыми и ситуационными играми. Такие же занятия проводятся в ИПК профсоюзных кадров АТиСО, на различных семинарах профсоюзного актива во всех регионах страны. Центральный комитет Профсоюза работников связи РФ совместно с учеными Научного центра социальных технологий и профсоюзного движения Института социального партнерства АТиСО в 1999 г. издал «Методические рекомендации по совершенствованию организации и техники личной работы, повышению деловой квалифи-

кации профсоюзных кадров и актива». Отдельные аспекты техники личной работы профсоюзного лидера рассмотрены в словаре-справочнике «Социальное партнерство» и в «Профсоюзном словаре-справочнике», в публикациях, подготовленных филиалами АТиСО и региональными учебными центрами профсоюзов.

Наряду с понятием «техника личной работы» в теории и на практике применяются другие сходные определения: «научная организация труда», «технология управленческого труда», «самоорганизация», «самоменеджмент» и «личная тектология руководителя». Последнее восходит к науке «тектология», разработанной в 20-е годы А.А. Богдановым, предвосхитившим открытие системного подхода. Эти понятия характеризуют фактически один и тот же социальный феномен. Для научного анализа иногда имеет смысл развести их, определить соотношение между ними, но для профсоюзной практики, чтобы не путаться в дефинициях (толкованиях), целесообразнее считать эти понятия синонимами. Обратившись к литературе по самоменеджменту, самоорганизации и тектологии, профсоюзные работники найдут конкретные советы по совершенствованию техники личной работы, упорядочиванию жизненного ритма. Много полезного содержат исследования по праксеологии (наука, разрабатываемая параллельно с социологией труда), а также по социальной технологии, получившей в 90-е гг. широкое признание.

Известен закон управления: ни одна организация не может работать лучше, чем ее лидер. Многочисленный профсоюзный актив, вся профсоюзная организация в целом (независимо от ее масштабов) и ее руководитель, профсоюзные работники – это сообщающиеся сосуды. Стиль и организация труда профсоюзного лидера автоматически отражаются на деятельности профсоюзной организации. Успех человека в любой отрасли, в том числе и в сфере профсоюзной работы, зависит не только от внешних факторов и таланта личности, сколько от одного чрезвычайно важного качества последней – умения работать.

В книге «Карьера менеджера» один из лучших управляющих XX в. Ли Якокка написал: «Меня всегда поражает, как много людей не в состоянии строго следить за собственным распорядком дня. Часто менеджеры, обращаясь ко мне, сообщали с гордостью: «Послушай, в прошлом году я так много работал, что даже не воспользовался отпуском». Гордиться здесь вовсе нечем, мне всегда хотелось ответить: «Ну и глупец же ты! Хочешь меня убедить в том, что способен нести ответственность за объект стоимостью 80 млн. долларов, тогда как не можешь выделить в течение года две недели и отправиться куда-либо с семьей и несколько развлечься?» Это высказывание, безусловно, напрямую относится к профсоюзной работе. Нельзя наладить дела в профсоюзной организации, не будучи способным организовать самого себя.

На практике бытует мнение, что загруженность профсоюзного работника обеспечивается нехваткой работников в профсоюзном комитете, в штатах профсоюзных органов различного уровня. С этим утверждением нельзя безоговорочно согласиться. Автор широко известного «Закона возрастания объема работ» Н. Паркинсон утверждал, что работа в сфере управления настолько гибка с точки зрения затрат времени, требующегося на ее выполнение, что очень трудно найти правильную зависимость между количеством работы и численностью исполнителей. Привлечение дополнительного числа работников, как правило, ведет к увеличению объема работ. Применительно к профсоюзной работе это означает, что увеличение аппарата не всегда способствует полноценной реализации функций профсоюза, при плохой организации труда преобладают все те же текучка и бессмысленная суета. Чтобы быть эффективным лидером, необходимо уметь организовывать труд других людей и, прежде всего, владеть методами самоорганизации, современными социальными технологиями. Самоорганизация в данном случае – это последовательное и целенаправленное использование в повседневной практике таких методов работы, которые позволяют оптимально расходовать свои ресурсы для достижения своей же цели, успешно пройти все этапы пути, ведущего к ней, а именно:



- решить, чего вы хотите достичь;
- создать собственное видение успеха;
- верить, что успех придет;
- сосредоточиться на целях, ведущих к нему;
- не падать духом при неудачах.

Самоорганизация, самоменеджмент профсоюзного работника представляют собой систему теоретических знаний, практических навыков и умений, благодаря которым обеспечивается успешная деятельность по выполнению возложенных на него обязанностей. Самоменеджмент предполагает поиск профсоюзным работником ответов на следующие вопросы: «Как я планирую свое время и улучшаю его использование? Как я отношусь к своему здоровью? Как влияют мои болезни на результаты моей профсоюзной деятельности?». Самофотография рабочего дня, ведение рабочего дневника, учет допущенных ошибок, извлечение уроков, прогнозирование опасностей риска и вероятных потерь, а также другие методы и навыки анализа содействуют более продуктивной деятельности профсоюзного работника.

Самоменеджмент – это, прежде всего, активное мышление, своеобразный «взгляд зрачком внутрь». Он способствует осознанному самоизменению личности, развивает качества, позволяющие трудиться умнее, правильнее, рациональнее использовать свое рабочее и свободное время.

Профсоюзная работа – это разновидность управленческого труда. Хорошо отлаженная личная работа, эффективная самоорганизация профсоюзного работника характеризуют его управленческую культуру. Последняя проявляется в процессе выполнения им функциональных обязанностей, в том числе и в ходе различных переговоров с представителями работодателей и госорганов.

Организаторская работа профсоюзных кадров, составление перспективных планов, принятие решений и контроль за их выполнением – элементы управленческой работы. Организационно-управленческой деятельностью является подготовка проектов коллективных договоров и многое другое в профсоюзной работе. Следовательно, профсоюзные работники должны владеть культурой управле-

ния (как и хозяйственные руководители, администраторы). Только в таком случае они могут быть равноправными партнерами в системе трипартизма.

Один из основных элементов культуры управления в работе профкома – четкое разграничение задач, прав и обязанностей каждого исполнителя как в повседневной «текучке», так и при подготовке к переговорам, колдоговорным конференциям и т.п. Права и обязанности членов комитета, комиссий, советов, других активистов определяются должностными инструкциями, нормативными документами, выработанными профкомами и другими профорганами. При подготовке масштабных мероприятий (например, колдоговорной конференции) разрабатываются памятки для каждого исполнителя.

Управленческая культура в профкоме во многом зависит от умения работников аппарата организовать свой труд, рационально планировать рабочее время, сочетать решение текущих задач с направленностью на стратегические цели, а также от уровня владения правовой, информационной культурой, навыками работы с письмами и заявлениями, от умения вести прием посетителей, вести телефонные разговоры и т.п. Внедрение всех элементов культуры управления в практику профсоюзной работы увеличивает отдачу от усилий профактива, повышает авторитет профсоюзных руководителей, в том числе в их переговорах с работодателями и представителями госорганов.

Культуру организационной работы в профсоюзе характеризуют: качество деятельности профсоюзных работников и активистов по реализации решений руководящих органов; эффективность проведения собраний, заседаний, коллективных акций, использования организаторского потенциала членов профсоюза; умение с минимальными ресурсами в установленные сроки достигать поставленных целей и многое другое. Формируют ее такие качества, как интеллектуальный уровень работников-организаторов, их психическое состояние, развитость организаторских способностей, наличие опыта подобной деятельности, поведенческое состояние, выражающееся в результатах труда, количестве мероприятий, их результативности, временных, материальных и других ресурсных затратах. На культуру организационной работы влияют отечественные традиции и зару-

бежный опыт профсоюзного движения, перспективы защиты (в том числе законодательные) социально-трудовых прав и интересов трудящихся в России, развитие информационного обеспечения, интерес к деятельности профсоюзов в обществе и повышение их имиджа, самовоспитание кадров и актива, овладение ими современными знаниями, навыками и приемами организации дела.

Классики эффективного менеджмента Майк Вудкок и Дэйв Фрэнсис в работе «Раскрепощенный менеджер», которая может служить настольной книгой стремящегося к саморазвитию профсоюзного лидера, выделяют следующие ключевые навыки успешного менеджера:

- способность управлять собой; способность в полной мере использовать свое время, энергию, умения; способность справляться со стрессами;
- разумные личные ценности, адекватные современной реальности;
- четкие личные цели, в том числе ясность в вопросах личной и деловой жизни; реалистичные жизненные цели;
- стремление к постоянному личностному росту; настроенность и восприимчивость к новым ситуациям и возможностям;
- наличие эффективных стратегий принятия решений, способностей и умения преодолевать современные проблемы;
- творческий подход и способность к инновациям, предполагающие изобретательность, способность генерировать интересные идеи, умение использовать их для решения проблем;
- высокая способность влиять на окружающих; их решения для обеспечения поддержки и участия в общих делах и действиях;
- знание современных управленческих подходов;
- способность руководить людьми, умение обучать и развивать подчиненных;
- навыки в формировании самостоятельно и инициативно действующих рабочих групп.

Хорошо отлаженная техника личной работы, постоянное ее совершенствование позволяют профсоюзному лидеру достичь намеченных целей, что весьма положительно сказывается на жизни профсоюзной организации.

### **Вопросы для размышления**

1. Что такое «текучка» в профсоюзной работе?
2. Каковы основные слагаемые управленческой культуры.
3. Есть ли в вашем личном плане резервы времени?
4. Удастся ли вам восстановить работоспособность во время отдыха (после работы, в выходные дни, в период отпуска)?



### **Рекомендуемая литература**

- Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. М., 2001.
- Классики менеджмента: Энциклопедия. М., 2001.
- Профсоюзный словарь-справочник. М.: АТиСО, 2001.
- Социальное партнерство: Словарь-справочник. М.: АТиСО, 2002.
- Управление человеческими ресурсами: Энциклопедия. М.: Питер, 2002.
- Энциклопедия профсоюзного работника. СПб.: Лига, 2001.

## **8.2. Социальные технологии в профсоюзной работе**

**Ключевые слова:**  
**принципы организации,**  
**подготовка мероприятий,**  
**социальные технологии,**  
**социально-**  
**технологический подход.**

В профсоюзной работе значительное место занимает подготовка различных мероприятий. От того, насколько эффективно они проходят, зависят продуктивность профсоюзной работы, авторитет профсоюза, его имидж. Анализ практики показывает, что профсоюзные работники и активисты тратят излишне много времени на организаци-

онную подготовку тех или иных мероприятий, не достигая при этом ожидаемого результата. Проблема заключается в том, что они нередко плохо знакомы с принципами управления и поэтому, образно говоря, «завано изобретают велосипед», не зная, что давно существуют апробированные способы и методы организации.

Совершенствование профсоюзной работы предполагает применение в профсоюзной деятельности разработанных теорией и практикой современного менеджмента общих принципов подготовки и организации мероприятий. Получившие одобрение практиков они доказали на протяжении десятков лет свою эффективность в различных сферах управленческого труда. Их применение позволяет рационально организовывать работу, предусмотреть помехи и проблемы, избежать суеты и т.п. Не меньшее значение имеет умение применять методы социальных технологий.

Общие принципы подготовки мероприятий – совокупность правил, приемов, соблюдение которых при подготовке любого мероприятия позволяет добиваться наибольшего организационно-управленческого эффекта. Впервые они были разработаны французским теоретиком менеджмента Анри Файолем. Его работы неоднократно переиздавались в 90-е гг. прошлого века, а идеи получили развитие в трудах отечественных исследователей А.К. Гастева и П.М. Керженцева. Применению этих методов в современных условиях посвящены научные работы Г.Х. Попова, А.И. Пригожина, В.И. Сперанского, Б.Ф. Усманова и других авторов.

Основные принципы организации мероприятия (съезды, собрания, заседания) сводятся к следующему. Начиная его подготовку, надо задаться вопросом: для чего оно будет проводиться, на кого рассчитано, к каким результатам приведет? В зависимости от поставленной цели избираются и соответствующие методы ее достижения. Конкретизация цели подскажет, какого типа организация потребуется, работников какого уровня лучше привлечь к подготовке мероприятия и в какие комиссии (группы, советы и т.п.) их объединить. Установив цель и тип организации, нужно решить, кто будет непосредственным ис-

полнителем намеченных решений. В состав рабочей группы по подготовке конкретного мероприятия обязательно включают представителей тех, на кого оно ориентировано. К примеру, в группу по подготовке праздника для ветеранов включают самих ветеранов, что помогает точнее сориентировать его цели и задачи, обеспечить успех.

Следующий принцип – учет материальных средств и условий для проведения мероприятия. Как правило, его организаторы предварительно детально обсуждают техническое оснащение намеченного мероприятия, продумывают средства наглядной агитации, атрибутику, тщательно подготавливают все организационно-хозяйственные детали – аудиторию, раздевалки, буфеты, дежурство сотрудников, охрану, учитывают возможные осложнения и помехи. К примеру, митинг планируется провести на открытом воздухе, но в случае дождя можно перейти в актовЫй зал.

Важен и вопрос о времени. Здесь организаторы решают две задачи: в какой день и в какое время проводить мероприятие, когда начинать подготовительную работу. И, наконец, последний принцип – учет подготовительной работы и контроль за ее выполнением. В зависимости от масштабов мероприятия контролирует ход его подготовки один человек или группа работников.

Принципы подготовки профсоюзных мероприятий – основные элементы, составляющие алгоритм (последовательность, систематичность) их подготовки, есть результат применения с учетом специфики профсоюзной работы общих принципов, разработанных теорией и практикой менеджмента.

Основой организации любого профсоюзного мероприятия служит план, в который включаются с определенной детализацией все общие принципы его подготовки. Во многих профкомах составляются сетевые графики, на которых видны все взаимосвязи, технологии, последовательность и сроки выполнения отдельных операций. Это значительно повышает качество подготовительной работы, облегчает контроль за ней.

При подготовке мероприятия не стоит уповать на то, что острота проблемы, активность работников сами собой будут способствовать его продуктивности. Разумная

формализация подготовительного процесса – необходимое его условие. При этом совсем не обязательно буквально во всем копировать практику собраний прошлых лет. Формально, без творческого подхода вести коллективное обсуждение – значит, загубить дело в самом начале. Действенность собрания снижается из-за чрезмерного внимания к организационным моментам в ущерб творческим, когда на второй план отодвигаются активность участников собрания, его мобилизующая роль, коллективный анализ имеющихся проблем.

Значимую роль в повышении эффективности личного труда профсоюзного работника играют социальные технологии. В теории и на практике пристальное внимание им стало уделяться не так давно, хотя их открытие и применение относится к XX в., который, по инициативе некоторых западных ученых, называют не только «космическим», «атомным», но и «веком технологий», «технологической эпохой».

Социальные технологии являются частью технологий, разработанных человечеством в процессе его развития и примененных в тот начальный период мировой истории, когда человек начал сознательно улучшать условия для своего существования: производить продукты питания, строить жилище и т.п. Технология стала средством, с помощью которого человек перешел от своей биологической эволюции к социопсихологическому развитию. Она – способ преодоления негативных факторов природы и достижения более высоких ступеней интегрирования общества. С помощью технологий человек осуществляет перевод интеллектуальной информации, имеющихся знаний в практическую деятельность. Их совершенствование – неперенное условие и средство прогресса во всех сферах жизни общества.

Объектом социальной технологии выступают люди, их взаимодействие, малые и большие социальные группы, а также многообразные общественные институты и организации, в том числе и профсоюзы. Социальная технология представляет собой процесс взаимосвязанных операций. При этом цели деятельности и ее результат не одно и

то же. Если цель последовательно связывает все этапы деятельности человека, организации, начиная от «стартового» и кончая «финишным», то результат представляет собой эффект (итог) деятельности.

Социально-технологический подход, будучи альтернативой административно-командному, предполагает учет живого многообразия внутренних и внешних связей социальных явлений, многовариантности и естественности их изменений, а также ориентацию на развитие человека как личности, на создание для каждого возможности реализации собственного потенциала. Применительно к профсоюзной практике этот подход содействует развитию социальной активности у максимально возможного числа работников, привлечению их к профсоюзной работе.

Феномен технологизации связан с потребностью быстрого и крупномасштабного «тиражирования» новых видов, форм и способов социальной деятельности и отношений. Сегодня технологии выступают как обусловленные состоянием знаний и общественной эффективностью способы достижения целей, определяемых обществом, в том числе и тех, которые до сих пор не были апробированы. Социальные технологии как совокупность способов циклической целевой деятельности направлены на изменение состояния социального объекта (социума, социального института, личности), осуществление заданных результатов; как система методов и методик они позволяют выявлять и использовать скрытые потенциалы социальной системы в соответствии с целями ее развития, социальными нормативами и стандартами.

В профсоюзной работе социальные технологии – система традиционных и инновационных методов, форм, средств, используемых в определенной последовательности профсоюзными работниками и активом для успешного осуществления уставных задач профсоюзов. Их знание и умелое применение – весьма существенный признак, отличающий профессионализм кадров, работающих на различных уровнях профсоюзов. Технологии, применяемые в практике профсоюзной работы, представляют собой зафиксированные в устной или письменной форме проверенные жизнью способы регулирования социальных отношений.



Они находят применение в таких сферах профсоюзной работы, как кадровая политика; обеспечение роста квалификации и социальной мобильности профсоюзных кадров; мотивация работников; их стимулирование; развитие коммуникаций и обратной связи; подготовка и проведение колдоговорной компании; подготовка и проведение деловых совещаний, заседаний и других организационно-управленческих мероприятий; проведение переговоров; управление конфликтами.



### ***Вопросы для размышления***

- 1. Каковы сущность и последовательность основных этапов подготовки любого мероприятия?*
- 2. В чем сущность технологического подхода к профсоюзной работе?*
- 3. Как разработать технологию подготовки и проведения профсоюзной конференции?*



### ***Рекомендуемая литература***

*Андреас С., Фолкнер Г. Новые технологии успеха. М.: Гелиос, 2001.*

*Кантер Р. Рубежи менеджмента (книга о современной культуре управления). М.: Олимп-Бизнес, 1999.*

*Петрова Н.П. Тренинг для победителя. Самоменеджмент эпохи Интернет. СПб.: Речь, 2002.*

*Трейси Б. Оставьте брезгливость – съешьте лягушку! 21 действенный принцип эффективного труда. М.: ООО «Попурри», 2002.*

*Шепель В.М. Управленческая антропология. М.: Дом педагогики, 2000.*

### **8.3. Планирование личной загруженности профсоюзного работника**

**Ключевые слова:**  
**хронометраж,**  
**классификация работ,**  
**личный**  
**перспективный план,**  
**технология планирования**  
**загруженности.**

Рабочее время профсоюзного работника (планирование его загруженности) – одна из основных характеристик организационно-управленческой подготовки профсоюзного лидера, необходимой для эффективного решения стоящих перед профсоюзной организацией задач. Время служит важнейшим инструментом в руках каждого профсоюзного работника. И подход к нему должен быть конкретным и плановым. Проблема времени возникает при ответах на вопросы: когда начинать работу по подготовке проекта коллективного договора, каким способом и в какие сроки контролировать ее ход, когда лучше проводить колдоговорную конференцию и т.п. Эти же вопросы возникают и в процессе контроля за выполнением коллективного договора, соглашения. Профсоюзный работник, научившийся организовывать свой труд, регулировать полную загруженность, способен эффективно руководить организацией. Постоянное и разумное планирование загруженности увеличивает долю его личного времени. В то же время при подчинении всего личного времени профсоюзной работе страдает сама профсоюзная работа. В этом случае профсоюзный руководитель незаметно для себя отстает по широте кругозора, политическим, духовным и эстетическим взглядам от своего актива и рядовых членов профсоюза, от работодателей, представителей государственных органов и других общественных организаций.

Технология использования рабочего времени всегда имеет личностный аспект. Из десятков предлагаемых наукой управлений советов по планированию загружен-

ности каждый профсоюзный руководитель выбирает то, что подходит именно ему.

Фактор времени – это ресурс, и чем менее эффективнее его используем, тем дороже он нам обходится. Время может быть как союзником, так и противником. Правда, в том и другом случае важно уметь правильно им распоряжаться.

Финские ученые Й.Ниссинен и Э. Воутилайнен в книге «Время руководителя: эффективность использования» выделяют наиболее часто встречающиеся проблемы, связанные с использованием времени. Многие из них одинаково проявляются как на работе, так и в личной жизни человека. И это понятно, ведь речь идет об одном и том же лице. Если профсоюзный руководитель неэкономно относится к своему рабочему времени, то очень часто столь же небрежно он обращается и со своим свободным временем. И наоборот.

Первой из проблем, связанных со временем, ученые называют спешку. Постоянно спешащий человек не может сосредоточиться, остановиться, спокойно и глубоко вникнуть в решение стоящей перед ним задачи. К сожалению, некоторым работникам пребывание в постоянной спешке даже нравится..

Они нередко даже гордятся тем, что к ним пристало клеймо вечно торопящегося человека. Как показывают беседы-интервью с профсоюзными работниками, многие из них считают спешку неотъемлемым атрибутом профессии: иначе не успеешь «дойти до каждого». А вот финские исследователи отмечают, что при достаточно долгом влиянии на человека спешка вызывает умственное переутомление. Нормой становится плохое настроение, недовольство собой и окружением. Скверное расположение духа, естественно, влияет на ближайшее окружение профсоюзного лидера (активиста) и на рядовых работников, пришедших в профком за помощью.

Следующей проблемой, связанной с использованием времени, ученые называют нагромождение работ. Когда человек не знает, как правильно распределить свое рабочее время, образуется завал работы. Практика

показывает, что многие профсоюзные активисты живут в таких условиях постоянно. При этом зачастую страдает качество труда, а некоторые важные вопросы оказываются нерешенными в срок, что приводит к тому, что профсоюзный работник постепенно начинает заниматься не своими делами, и очередность выполнения работы определяет спешка, а не целесообразность. Замечено, что людям, которые в течение длительного времени работали аврально, очень трудно остановиться и заняться разработкой и анализом ключевых, перспективных вопросов профсоюзной жизни. Отсюда появляется еще одна проблема. Неумение правильно использовать время ведет к суетливости, последствия которой могут быть весьма неприятными. Если председатель профкома суетлив, он способен внести сумятицу в работу всей профсоюзной организации. Его порывистые действия нарушают ритмичность ее функционирования.

И, наконец, последняя проблема, связанная с использованием времени, – постоянные доработки начатых дел. Нехватка времени в рамках нормального рабочего дня часто приводит к тому, что профсоюзный работник нередко набивает свой портфель бумагами и продолжает работу дома, что в итоге приводит к его умственной и физической усталости. Последствия такого стиля использования времени опасны, прежде всего, как уже говорилось, для самого профсоюзного лидера. Он, скорее всего, безнадежно отстанет в образовательном и культурном развитии. Отражается это и на всех членах профсоюзной организации, на профсоюзной работе.

Преодолеть обозначенные проблемы можно, определив, насколько они проявляются и обостряются в жизни конкретного профсоюзного работника. Для этого рекомендуется провести анализ и оценку использования своего времени, хронометраж.

Хронометраж рабочего времени профсоюзного работника – учет затрат времени на основные виды работ с последующей их классификацией для составления обоснованных планов личной загруженности. Он позволяет получить четкое представление о реальном

использовании времени и продолжительности отдельных видов работ. В литературе по самоорганизации (самоменеджменту) последних лет дается описание различных средств и методов учета рабочего времени. Простейшим из них является блокнот-календарь с сеткой времени, где, кроме запланированных дел, помечаются выполненная работа и затраченное на это время. Есть и более современные средства. Хронометраж рабочего времени рекомендуется проводить в течение одного, а лучше – двух-трех месяцев. После этого выполняемые работы и задания делятся на четыре группы по их значению:

- необходимые работы, продолжительность которых сократить невозможно;
- необходимые работы, продолжительность которых можно сократить при совершенствовании личных индивидуальных методов, проведении рационализаторских, новационных мероприятий;
- работы, которые могут и должны выполнять другие, менее квалифицированные сотрудники;
- излишние работы, не свойственные профсоюзной организации.

Подобное деление на группы позволяет совершенствовать собственный стиль руководства, повышает управленческую культуру.

Работы первой группы – это дела, не зависящие от конкретного профруководителя. В их число входят заседания, совещания и другие мероприятия, проводимые «внешними» структурами и вышестоящими профкомитетами. Целесообразно установить их периодичность, среднюю продолжительность и затем включить в план личной загруженности. Второй вид работ требует четкого анализа и ответа на вопрос: «Почему я это делаю так, а не иначе?». Их предстоит организовать так, чтобы они проводились с высокой эффективностью и в наиболее удобное время. Работы третьей группы передаются на исполнение менее квалифицированным сотрудникам и активу. Профруководитель не может и не дол-

жен делать все дела сам – важно, чтобы люди овладели навыками организации совместной работы. А вот работы четвертой группы следует исключить из планов личной загруженности и вообще из деятельности, к примеру, профкома. Профсоюзный комитет не должен превращаться в организацию, которая помогает всем. Каждая подсистема социального управления выполняет свои обязанности, вытекающие из общественного разделения труда.

Рационализация личной загруженности предполагает соблюдение ряда правил. Для этого:

- фиксируются начало и конец каждого дела;
- определяется чистое время, которое ушло на каждый этап работы;
- суммируются затраты, оценивается, сколько времени пошло на каждую работу;
- анализируются затраты на выполнение однотипных дел, определяется, сколько времени требуется на выполнение того или иного вида работ;
- выявляются потери времени и определяются пути их устранения.

Для планирования личной загруженности составляются ежедневный, еженедельный и ежемесячный планы. Планирование бывает календарным и событийным. Событийное используется при подготовке к предстоящему длительному отсутствию, когда определяется, кому и какие функции передаются, что обязательно нужно сделать, например, перед уходом в отпуск (выездом в командировку), с чего начать работу после возвращения. Специальные планы вырабатываются при подготовке собрания, конференции, проекта колдоговора.

Кроме постоянных и текущих планов, профсоюзный работник имеет свой перспективный план. В него включаются основные дела, которые требуют особого внимания, воли и настойчивости. Вопросы личного развития могут сочетаться в этих планах с проблемами, на решение которых в данное время направлены усилия профсоюзной организации.

Литература по самоменеджменту рекомендует планировать каждый рабочий день с помощью метода «Альпы». Он включает пять стадий: составление заданий; оценку длительности акций; резервирование времени (в соотношении 60:40); принятие решений по приоритетным делам и порученным; контроль (учет несделанного) за ходом исполнения заданий.

Для первой стадии запишите, как рекомендует Л.Зайверт в чудесной книге «Ваше время – в ваших руках», под соответствующими рубриками формуляра «План дня» все то, что предстоит сделать на следующий день. Это – задачи из списка дел или из недельного (месячного) плана; невыполненное накануне; добавившиеся дела; сроки, которые надо соблюсти; периодически возникающие задачи.

После небольшой тренировки профсоюзный работник сможет составлять список заданий так, чтобы: распределять задания по их приоритетности; подразделять дела на затяжные и краткие, непродолжительные; перепроверять задания, связанные с личными контактами на предмет возможности выполнения их более рациональным путем (с помощью телефона и т.п.).

Переходя ко второй стадии – оценке длительности акций, Л.Зайверт советует проставить против каждого задания приблизительное время для его выполнения, просуммировать и определить ориентировочно общее время. Конечно, продолжительность отдельных дел невозможно оценить достаточно точно, однако, накопив опыт, каждый профсоюзный работник сможет весьма полноценно планировать свое время.

При этом необходимо помнить, что работа зачастую требует столько времени, сколько его есть в распоряжении человека. Так что, устанавливая для отдельных дел конкретный промежуток времени, он вынуждает себя укладываться именно в это срок.

На третьей стадии – резервирование времени про запас – рекомендуется:

- при составлении плана дня придерживаться основного правила распределения времени, согласно которому план охватывает не более 60% времени и приблизительно-

но 40% оставляет в качестве резерва для выполнения неожиданно возникших дел;

- если запланированными оказались более 60% времени, то составленный список заданий следует довести до указанных параметров, устанавливая приоритеты, перепоручая дела и сокращая отпущенное на их исполнение время. Остальные дела придется либо перенести на следующий день, либо вычеркнуть, либо завершить за счет сверхурочной работы.

Цель четвертой стадии – принятие решений по приоритетным делам, перепорученным, контроль за их исполнением – сократить время, отведенное на выполнение заданий дня, до пяти-шести часов. Для этого рекомендуется:

- установить приоритетность решения своих дел, уточнить в соответствии с этим задачи дня; перепроверить скалькулированную потребность во времени и сократить сроки исполнения всех дел до совершенно необходимых; оставаясь при этом на почве реальности;
- рассмотреть каждую акцию (дело, задание) с точки зрения возможности перепоручить ее исполнение другим лицам либо ее рационализации.

Пятая стадия – контроль и перенос несделанного. Как показывает анализ, профсоюзным работникам далеко не всегда все задачи удается выполнить, не все телефонные разговоры состоялись. Поэтому часть их приходится переносить на следующий день. Правда, если одно и то же дело переносить многократно, оно, подчас, становится обузой. Тогда выявляются две возможности. И работник либо решительно за него берется и доводит до конца, либо отказывается от этого дела, а иногда проблема разрешается сама собой.

Немало преимуществ дают профсоюзному работнику другие методы регулирования текущей загруженности и перспективного личного планирования. Они эффективны, если деятельность по совершенствованию использования рабочего времени, регулированию личной загруженности сочетается с внедрением научных методов планирования работы профсоюзной организации (см. параграф 7.2. книги).



### **Вопросы для размышления**

1. Какова периодичность и средняя продолжительность основных работ в профкоме?
2. От каких работ и поручений профсоюзный работник может и должен отказываться?
3. Каковы ваши перспективные цели, чем вы хотите заниматься в будущем?
4. Какие технологии помогают экономить время?



### **Рекомендуемая литература**

Зайверт Л. Ваше время – в ваших руках. М.: Интер-экспорт, 1995.

Льюис Д. Стресс – менеджер. М.: АТиСО, 2000.

Макгро Ф. Стратегии жизни. Технологии личной эффективности. М.: Хорошая книга, 2002.

Моргентерн Д. Тайм менеджмент. Искусство планирования и управления своим временем и своей жизнью. М.: Хорошая книга, 2002.

Хроленко Н.Т. Самоменеджмент. М.: Экономика, 1996.

### **8.4. Организация рабочего места в профсоюзном комитете**

**Ключевые слова:**  
**рабочее помещение,**  
**рабочее место,**  
**рабочая зона.**

Рабочее место профсоюзного работника характеризует стиль его работы, отношение к своему имиджу, уважение к себе и окружающим. Однако организация рабочего места – далеко не личное дело. По состоянию кабинета, порядку на рабочем столе и многим другим деталям судят не только о руководителе,

но и об организации, которую он представляет. В эргономике существует так называемый «закон свободного стола». Он предполагает, что на рабочем столе должны находиться лишь те предметы и средства труда (компьютер, телефон, книги, папки, графики, таблицы, канцелярские принадлежности), которые имеют отношение непосредственно к работе, выполняемой в данный момент. Ничто так не отвлекает от дел и не создает напряжения, как гряда бумаг, напоминающих об обилии работ, которые предстоит выполнить.

Хронометраж рабочего времени профсоюзного работника показывает, что у некоторых из них на поиск нужных документов и средств труда тратится 5-8% рабочего времени. Значит, все приспособления, необходимые для работы (бумага, ручки, ножницы, клей, все технические средства и средства связи), следует располагать в строго установленном порядке и так, чтобы они были доступны. Как правило, профсоюзные работники нелегко расстаются с имеющимися в их столе бумагами и документами. И все же очень полезно периодически проводить критический осмотр дел, находящихся в личном хранении. При этом совсем необязательно выбрасывать ненужные в этот момент документы, их можно передать в архив или отправить, как говорят, в «сектор памяти».

Безусловно, большинство профсоюзных комитетов размещается в небольших помещениях, часто всего в одной комнате. Ненамного лучше обстоят дела с рабочими помещениями и на более высоком уровне профсоюзной иерархии. Тем важнее соблюдать научно обоснованные рекомендации по планировке служебных помещений. Они, в частности, предлагают (и предполагают):

- размещать вблизи друг от друга структурные подразделения и отдельных работников, наиболее часто вступающих с ними в деловые контакты;
- располагать шкафы, стеллажи и другое оборудование коллективного пользования так, чтобы к ним было удобно подходить и пользоваться ими;
- не располагать в помещении ничего лишнего, ненужного для работы;

- полное соответствие санитарным нормам и специфике выполняемой работы площади каждого рабочего места;
- размещение вблизи входов, лифтов или на первых этажах здания подразделений, связанных с приемом сторонних посетителей;
- оборудование рабочих мест сотрудников, связанных с приемом большого числа посетителей, поблизости от входа в служебное помещение отдела, службы;
- размещение подразделений, услугами которых пользуются многие другие подразделения, приблизительно на равном расстоянии от них;
- располагать рабочие столы перпендикулярно линии окон, так, чтобы свет падал слева (справа – менее рационально, но возможно; размещение работника лицом к окну нерационально, а спиной – недопустимо);
- не размещать рабочие столы вблизи отопительных приборов (в крайнем случае, последние должны быть закрыты специальными щитами).

Безусловно, это – идеальные требования, их не всегда можно выполнить, но, стремясь к совершенствованию техники личной работы, на это следует ориентироваться.

В учебных пособиях по организации управленческого труда приводятся научные рекомендации по совершенствованию рабочего места. Они вполне приемлемы в профсоюзной практике. Рациональный вариант планировки рабочего места, отмечает автор, предполагает размещение средств и предметов труда в пределах зон, наиболее удобных для выполнения трудовых процессов. Их принято называть рабочими зонами.

*Рабочая зона* — пространство на стационарном рабочем месте в горизонтальной или вертикальной плоскостях, в пределах которых работник, не перемещаясь, может выполнять работу. Различают нормальную и максимальную зоны.

*Нормальная* рабочая зона в горизонтальной плоскости ограничивается воображаемой дугой, очерчиваемой концами пальцев правой и левой рук, согну-

тых в локтевом суставе при свободно опущенном плече. Такая зона занимает около 1000 мм по фронту и 300 мм в глубину. Здесь располагаются наиболее часто используемые средства и предметы труда и выполняется основная работа.

*Максимальная рабочая зона* в горизонтальной плоскости ограничивается воображаемой дугой, очерчиваемой концами пальцев полностью вытянутой руки человека. В этой зоне (работник действует вытянутыми руками) располагаются средства труда, используемые реже. Взаимоперекрываемая при этом площадь (для двух рук) определяется дугой около 1500 мм по фронту и 500 мм в глубину. Обычно габариты стола принимаются несколько большими, чем максимальная зона досягаемости.

В вертикальной плоскости различают пять зон: нижняя неудобная зона (до 750 мм от пола); нижняя менее удобная (от 751 до 925 мм); удобная (от 925 до 1675 мм); верхняя менее удобная (от 1675 до 1925 мм); верхняя неудобная (от 1925 мм и выше).

Для документов целесообразно иметь специальные лотки или отделения в ящике. Документы и средства труда располагаются так, чтобы обеспечивалась наилучшая последовательность выполнения работы. Движения работника должны быть оптимальными, то есть более короткими и экономными с позиций затрат времени и сил.

На эффективность труда профсоюзного работника большое влияние оказывает оснащение рабочих мест современными техническими средствами (так называемая оргтехника) для выполнения различных управленческих работ, средствами связи и служебной мебелью.

Наряду с традиционными рабочими местами работников управленческого труда все большее распространение получают в настоящее время автоматизированные рабочие места (АРМ). Организация их имеет свои особенности, что касается планировки служебных помещений и компоновки рабочих мест, их оснащения и обслуживания (см. параграф 8.5 книги).

### **Вопросы для размышления**

1. Соответствует ли организация рабочих мест в профкоме имиджу профсоюзной организации?
2. Как оформить зал для проведения конференции?
3. Соответствует ли оргтехника в профкоме современным требованиям?



### **Рекомендуемая литература**

*Дани П., Пиз А. Язык письма. М.: Экспо-пресс, 2000.*

*Кантер Р. Рубежи менеджмента (книга о современной культуре управления). М.: Олимп-бизнес, 1999.*

*Организационная культура государственной службы. М.: РАГС, 2002.*

*Петрова Н.П. Тренинг для победителя. Самоменеджмент эпохи Интернет. СПб.: Речь, 2002.*

## **8.5. Автоматизированное рабочее место профсоюзного работника**

**Ключевые слова:**  
компьютер,  
программное обеспечение,  
база данных,  
информационно-  
правовая система,  
корпоративная сеть,  
электронная почта.

Профсоюзная работа не может оставаться в стороне от процессов, характерных для современной эпохи в области информатики и информационных технологий. Сегодня многие профсоюзные комитеты имеют компьютеры и другие технические средства, и следует ожидать, что с каждым годом количество таких орга-

низаций будет возрастать. Именно поэтому задача оптимального использования в своей работе возможностей современных технических средств одновременно с повышением компьютерной грамотности профсоюзных кадров и актива стала для профсоюзов сейчас как никогда актуальной.

Наметились положительные тенденции в обеспечении профсоюзов компьютерной техникой, однако, в тех же профсоюзных комитетах, где есть компьютеры, довольно часто дорогостоящая техника используется только в роли пишущей машинки, хотя ее возможности значительно шире. Компьютер может быть использован для поиска и хранения информации, для оперативного получения справок по различным вопросам, для ведения учетной информации о членах профсоюза, для автоматизации бухгалтерской деятельности, составления планов и отчетов, для передачи и получения корреспонденции по электронной почте и так далее.

Чтобы понять, какие еще программные средства могут войти в состав АРМ, рассмотрим приблизительный перечень направлений работы комиссий профкома, которые можно организовать на компьютере.

### **1. Комиссия по организационно-массовой работе:**

- персональный учет членов профсоюза;
- контроль за выполнением планов профсоюзной работы;
- составление отчетов о проделанной работе;
- подготовка различных видов статистических отчетов;
- информирование коллектива о деятельности профсоюза, о собраниях, акциях;
- поддержание внешних связей с другими профсоюзными организациями и вышестоящими органами.

### **2. Комиссия по социально-трудовым проблемам:**

- подготовка коллективного договора;
- контроль за исполнением положений коллективного договора по социальным проблемам;
- подготовка материалов для рассмотрения трудовых споров;
- контроль за соблюдением законодательства.

### **3. Комиссия по охране труда и экологии:**

- участие в составлении коллективного договора;
- контроль за исполнением положений коллективного договора по вопросам охраны труда;
- учет и контроль за соблюдением норм и условий труда, временем работы и отдыха, за соблюдением трудового законодательства;
- составление отчетности по трудовому травматизму и профессиональным заболеваниям.

### **4. Комиссия по культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работе:**

- контроль за исполнением условий коллективного договора;
- учет членов профсоюза, имеющих социальные льготы и гарантии – ветеранов, инвалидов и участников ВОВ, молодежи, учащихся, детей (это может быть также функция комиссии по социальному страхованию);
- учет членов профсоюза, нуждающихся в санаторно-курортном лечении;
- спортивно-оздоровительная работа.

### **5. Комиссия по социальному страхованию (совместно с работодателем):**

- совместное управление и контроль за использованием средств фонда социального страхования и внебюджетных фондов, учет выплат пособий и компенсаций.

### **6. Финансово-бухгалтерская работа:**

- составление финансовых отчетов всех видов;
- составление сметы профсоюзного бюджета;
- учет денежных средств и расчетов профсоюзной организации и тому подобное.

Преимущества автоматизированного рабочего места работника профкома несомненны. Создание АРМ повышает производительность его труда, при этом значительно увеличивается скорость обработки информа-

ции и ее достоверность. Расширяются возможности ее поиска, сокращаются трудоемкость и время, потраченное на сбор различного вида статистической информации. АРМ обеспечивает оперативный контроль за выполнением плана мероприятий, существенно улучшает качество подготовки профсоюзных документов, облегчает доступ к социально-значимой информации предприятия, расширяет возможности коммуникации с другими профсоюзными организациями, позволяет пользоваться информационно-справочными системами и информационными ресурсами Интернета.

Грамотная организация рабочего места председателя профсоюзного комитета или освобожденного работника профкома предполагает создание автоматизированного рабочего места. Обычно это письменный или компьютерный стол, укомплектованный персональным компьютером с программным обеспечением, необходимым для решения возложенных на данного работника задач. Естественно, работник профсоюзного комитета должен быть обучен работе с установленными на компьютере программами.

Оборудование АРМ заключается в выборе и установке оптимального набора технических и программных средств, обеспечивающих его деятельность с учетом взаимосвязей с другими работниками, для чего привлекаются специалисты по компьютерам и профсоюзной работе. Компьютерные программы, входящие в состав АРМ, как правило, рассчитаны на непрофессионального пользователя и должны быть понятны работникам профсоюзного комитета, просты в освоении и удобны в использовании. Чаще всего при этом используют современный персональный компьютер со стандартным программным обеспечением (например, WINDOWS 98/2000/NT). Чтобы работать в локальной вычислительной сети, он должен иметь сетевую карту. Для выхода в Интернет можно использовать телефонную линию, но тогда компьютер нужно оснастить специальным устройством – телефонным модемом.



Под автоматизированным рабочим местом нельзя понимать нечто постоянное по составу компьютерных программ и технических средств. Напротив, при его создании обязательно должна быть предусмотрена возможность модернизации программного обеспечения и добавления в состав АРМ по мере необходимости новых программ и технических средств. Состав программных средств определяется программистами совместно с профсоюзными работниками. Основой построения автоматизированного рабочего места может служить интегрированный пакет программ, которым оснащен любой компьютер (обычно это – WINDOWS). Он хорошо обеспечивает решение рутинных, но крайне нужных для успешной работы профсоюзного комитета задач, связанных с грамотной организацией делопроизводства.

Применение персональных компьютеров кардинальным образом меняет процесс документооборота. Именно компьютер сегодня основное средство создания и редактирования документов, систематизации, поиска, хранения информации и передачи ее всем заинтересованным сторонам. Для решения задач делопроизводства на компьютере используют такие типы программного обеспечения, как: текстовый редактор, позволяющий красиво оформить документ, провести исправления и проверку орфографии; электронные таблицы для проведения расчетов; программы оптического распознавания текстов для ввода в компьютер печатных материалов при помощи сканера; электронные словари и переводчики при работе с текстами на иностранных языках.

Все чаще для передачи информации в другие профсоюзные организации и вышестоящим профсоюзным органам используется электронная почта. Обычная почта, факс не идут в сравнение с ней ни по скорости, ни по надежности, ни по стоимости. Именно поэтому в состав АРМ работника профсоюзного комитета целесообразно включать программы, обеспечивающие работу электронной почты.

В настоящее время на рынке программных продуктов представлено большое количество разнообразных компьютерных программ, как отечественных, так и

зарубежных. Это позволяет выбрать среди них те, которые наиболее полно удовлетворяют потребности конкретного профсоюзного работника и учитывают специфику решаемых им задач. Многие программы можно «настраивать», изменяя отдельные параметры; они просты в освоении и в обслуживании, имеют средства обучения, позволяющие уменьшить время на адаптацию пользователя к условиям работы в них. Программы обычно снабжены справочной информацией, которая включает методические рекомендации по их использованию, демонстрационные примеры, иллюстрирующие основные их возможности. Все это позволяет работнику профкома довольно быстро научиться самостоятельно пользоваться программами.

Наличие широкого спектра программного обеспечения не исключает разработки специально для АРМ работника профсоюзного комитета новых компьютерных программ, если в них возникает нужда. В этом случае к созданию программ целесообразно привлекать специалистов как по программированию, так и владеющих спецификой профсоюзной работы.

Приведем примеры программных продуктов, предлагаемых на российском рынке, которые могут входить в состав автоматизированного рабочего места председателя профсоюзного комитета и работника профкома.

Так иметь своего юриста в профкоме, где штат один-два человека, невозможно, а уметь работать с законодательством необходимо. Знание законов и нормативных актов требуется при заключении коллективного договора, при разрешении трудовых конфликтов, при решении задач по охране труда, при возникновении противоречий во взаимоотношениях профсоюзов и администрации, при ведении бухгалтерского учета и делопроизводства и тому подобное. Просмотр нормативных и подзаконных актов, которые к тому же надо еще отыскать в огромной массе документов, отнимает уйму времени.

Правовые компьютерные системы помогают быстро найти документы для решения любого правового вопроса, преодолеть сложную ситуацию, постоянно от-

слеживать все изменения в законодательстве. Лидерами класса информационно-правовых и справочных компьютерных систем являются системы «Гарант-Сервис», «Консультант-Плюс», «Кодекс». Благодаря простоте и доступности использования, хорошо организованному поиску по различным запросам, полноте и достоверности базы данных документов, периодическому ее обновлению, они завоевали большую популярность. Использование информационно-правовой системы существенно расширяет возможности поиска информации, сокращает его трудоемкость и время.

Эффективность работы профкома и его председателя оценивается по тому, насколько оперативно можно получить статистическую информацию о членах профсоюзной организации, о выполнении планов работы профкома за какой-то период, о деятельности его комиссий. Для облегчения этой работы обычно используют компьютерные базы данных, в которых находится соответствующая профсоюзная информация. Например, для учета профсоюзных мероприятий и контроля за их исполнением, для анализа работы профкома, подготовки различных отчетов целесообразно организовать базу данных «Мероприятия», куда заносятся сведения о мероприятиях, запланированных комиссиями и проводимых в профсоюзной организации. Такая база позволит председателю профкома всегда иметь под рукой информацию о выполнении планов комиссий, оперативно получить количественные характеристики для отчета о проделанной работе и для составления плана на будущее. Для создания базы данных обычно привлекают программистов, которые разрабатывают нужные профсоюзным работникам программы и обучают работе с ними.

Еще один пример. Большой объем работы членов профкома связан с получением различного рода статистической информации, сведений о членах первичной профсоюзной организации. Для его выполнения в некоторых организациях используют компьютерную базу данных, в которую занесена подробная информация обо всех членах первички. Проще всего такая задача ре-

шается, если в отделе кадров уже действует база данных «Персонал» работников организации. В этом случае достаточно дополнить существующую базу данных учетной профсоюзной информацией и организовать доступ к ней через корпоративную сеть членам профкома. Такая база позволяет оперативно получать любую статистическую информацию, например, уточнить количество работников, в том числе членов профсоюза, списки сотрудников, имеющих детей; количество женщин – членов профсоюза, в том числе занятых на вредных условиях труда; списки молодых людей (до 30 лет), состоящих в профсоюзе и ветеранов. С помощью базы «Персонал» легко подготовить художественно оформленные поздравительные письма и приглашения, вести учет выдаваемых членам профсоюза путевок на санаторно-курортное лечение, материальной помощи.

Эффективность деятельности всех структур, в том числе и профсоюзного комитета, значительно повышается с созданием в организации, где действует профсоюз, корпоративной компьютерной сети.

По закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» профсоюз должен иметь доступ к кадровой, социальной, финансовой информации своего предприятия. Эта информация необходима при заключении коллективного договора – документа, определяющего работу первичной профсоюзной организации, а также для контроля за его исполнением, выполнением других соглашений между профсоюзом и работодателем. Подключение компьютеров профсоюзного комитета к корпоративной сети позволяет профкому иметь доступ к внутренней документации организации, к приказам и распоряжениям руководства. Кроме того, с помощью корпоративной компьютерной сети профсоюзный комитет может рассылать во все подразделения по электронной почте свои документы и получать от цеховых профорганизаций запрошенные от них сведения. Именно поэтому автоматизированные рабочие места работников профкома должны быть объединены в локальную сеть с выходом в корпоративную.

В ряде профсоюзных организаций задачи бухгалтерской и финансовой деятельности тоже автоматизированы. Для ведения финансового учета, формирования бухгалтерской документации подходят программы класса «мини-бухгалтерия». Среди них наиболее известны «Мини-бухгалтерия» (фирма «1С»), «Бухгалтерия малого предприятия» (фирма «Фор»), «Финансы без проблем» («Хакерс-Дизайн», Мариуполь), которые предназначены для бухгалтерии малой численности (один-три человека), позволяют вводить и обрабатывать бухгалтерские записи, оформлять небольшой набор первичных документов и формировать отчетность.

Качественно новый уровень информационного обмена появляется у профсоюзного комитета, если компьютер подключен к Интернету. Применение современных информационных технологий позволяет использовать компьютер как своего рода энциклопедию профсоюзного работника, где можно найти рекомендации по любым возникающим у него вопросам. Интернет предлагает получить всевозможную высококачественную, подобранную специалистами информацию, касающуюся в том числе и профсоюзной работы (газеты, журналы, законодательные акты, справочники, книги и так далее). В Сети созданы профсоюзные сайты, рассказывающие о деятельности членских организаций ФНПР. Регулярно обновляется официальный сайт ФНПР, на котором размещены основные документы Федерации, а также оперативные материалы. Интернет – мощнейший инструмент не только для получения информации, но и для коммуникации. Любой пользователь Сети имеет возможность запросить адрес для своей электронной почты. Через Интернет можно наладить связи с другими профсоюзными организациями, получить информацию о деятельности профсоюзов, их выборных органов и лидеров; организовать дискуссию и обсуждение различных вопросов профсоюзной жизни (причем каждый желающий сможет высказать свою точку зрения) обмениваться опытом профсоюзной работы. Круп-

ные профсоюзные организации достаточно активно работают в Интернете, но задача массового использования этого информационного ресурса еще очень далека от решения (об этом см. так же в параграфе 7.8).

Создание автоматизированного рабочего места позволяет наиболее эффективно использовать вычислительную технику и в максимальной степени удовлетворить информационно-вычислительные справочно-консультационные и иные потребности профсоюзного работника.



### ***Вопросы для размышления***

- 1. Что необходимо сделать для организации на вашем рабочем месте АРМ? Что препятствует этому?*
- 2. Какие программные средства потребуются включить в АРМ профсоюзного работника для обеспечения эффективной работы.*
- 3. Как можно использовать Интернет в вашей работе?*



### ***Рекомендуемая литература***

*Шураков В.В и др. АРМ для статистической обработки данных. М.: Финансы и статистика, 1990.*  
*Кузнецов С.Л. Делопроизводство на компьютере. М., 1999.*

*Гуревич О.В. Введение в Интернет. М., 1998.*

*Семенов М.И. и др. Автоматизированные информационные технологии в экономике. М.: Финансы и статистика, 2000.*

*Колин К.К. Фундаментальные основы информатики: социальная информатика. М.: Академический проект, 2000.*

## **8.6. Социально-психологические аспекты труда профсоюзного работника**

**Ключевые слова:**  
**функции профсоюзной деятельности,**  
**личностные качества,**  
**профессиональные качества.**

Профсоюз – это организация, основной механизм управления которой построен на личном авторитете и влиянии председателя профсоюзного комитета. Для процесса адаптации и включенности в профсоюзную деятельность ему важно знать социально-психологические аспекты управленческой деятельности.

Специфика работы профсоюзной организации состоит в том, что она реализуется в различных формах взаимодействия с другим субъектом управления – администрацией (государственной структурой) с использованием системы механизмов социального партнерства. Данное обстоятельство обуславливает набор требований к знаниям, умениям и навыкам профсоюзных работников как субъектам социального партнерства. Это объем и качество знаний в сфере международного, федерального и регионального законодательства, теории социального партнерства, теоретической и прикладной конфликтологии, навыков ведения переговоров. Однако далеко не все профсоюзные работники имеют столь необходимый им уровень знаний в этих областях, владеют навыками управленческих функций, законами влияния на коллектив. Всякое управление осуществляется в процессе взаимодействия людей, поэтому каждый из них должен видеть и учитывать психологические процессы, происходящие в практике межличностных отношений и группового поведения, исходить из специфики индивидуальности личности, конкретных условий профессиональной деятельности.

Ежедневно сталкиваясь с большим количеством проблем, дел, задач, непредвиденных ситуаций, в которых легко потерять ориентиры или просто запутаться, проф-

союзный работник обязан научиться регулировать свои действия, систематизировать способы решения проблем. Внешняя упорядоченность только тогда станет реальным порядком, когда она основывается на внутренней и является ее результатом. Овладение деятельностью – это владение ее социальными и психологическими компонентами, в том числе и управленческими.

Компетентность профсоюзного работника всегда означает достижение результата с минимальными затратами, выбор из множества возможных вариантов, при котором обеспечивается комплексность воздействия на решаемую проблему. Современные теоретические и практические наработки в области управленческой деятельности дают профсоюзному работнику представление об основных управленческих функциях. Под **функцией** понимают совокупность однотипных и повторяющихся задач, которые предстоит решить для обеспечения нормальной жизнедеятельности организации. При этом, очевидно, что профсоюзного работника общество, профсоюзная организация и ее члены рассматривают не только в рамках его административной (и в первую очередь организаторской роли), но также с учетом всего многообразия его социальных и воспитательных обязанностей.

Организаторская деятельность – это создание связей, взаимодействие между субъектами деятельности, а также управление процессом их последующего развития.

Первая функция профсоюзной деятельности состоит во взаимодействии профработника со всеми субъектами управленческой структуры в ходе его ознакомления с общей задачей, определения средств и условий достижения целей, планирования, координации совместного труда, контроля за исполнением совместно принятых решений. Второй функцией его деятельности является коммуникация, а именно – установление горизонтальных, вертикальных и иных форм связи и пе-



редачи информации внутри коллектива, а также вне его – для информационного обмена с вышестоящими структурными подразделениями. Третьей и четвертой функциями профсоюзного работника являются обучение профсоюзного актива, воспитание членов профсоюза, передача им всеми доступными средствами (собрания, заседания, местная печать и радио, личные контакты) целей и задач профсоюзной работы в организации, формирование из них организационной культуры, чувства солидарности, повышение квалификации работников-профактивистов.

Можно назвать и другие функции профсоюзного работника как субъекта управления, а именно: административную – назначение лиц для выполнения какой-либо профсоюзной работы (координация индивидуальных действий, контроль за исполнением); стратегическую – в виде определения целей и методов их достижения, планирования и прогнозирования; экспертно-консультативную и коммуникативно-регулирующую – получение информации от работников, передача ее администрации и включение механизма обратной связи, соизмерение интересов работодателя и работников; функцию представительства коллектива во внешней среде (профессиональное лобби); дисциплинарную и психотерапевтическую – знание приемов манипуляции и воздействия на личность.

С точки зрения содержания деятельности профсоюзного работника, можно выделить следующие функции:

1. Консолидация членов профсоюзной организации, профобъединения – важнейшая функция профсоюзного лидера, призванного воплощать в себе и представлять во взаимоотношениях с государственными и работодательскими структурами единую социальную организацию. Профсоюзный работник должен объединять работников вокруг целей и задач, провозглашенных в Программе и Уставе профсоюза, подавать пример служения делу.

2. Определение и принятие оптимальных решений. Хотя профсоюзные работники не застрахованы от ошибок, все же именно личная способность найти наиболее приемлемые пути решения профессиональных проблем и целей деятельности оправдывает их пребывание на руководящих постах.

3. Социальный патронаж и защита членов профсоюза от беззакония, самоуправства чиновничества и администрации, организация профсоюзного контроля за соблюдением социально-трудового законодательства.

4. Коммуникативная функция, упрочение каналов социальной и эмоциональной связи, предотвращение тем самым отчуждения рядовых членов профсоюза от профсоюзного руководства.

5. Инициирование обновления, генерирование оптимизма и социальной энергии, мобилизация членов профсоюза на реализацию задач, стоящих перед организацией. Профработник поддерживает профсоюзные традиции и, своевременно замечая новые явления в социальной действительности, находит аргументы для поддержания в людях социальной уверенности, преодолевая их пессимизм и апатию.

Как выразитель интересов наемных работников, профсоюзный организатор исходит в своей деятельности из их нужд и чаяний, а также из необходимости бесконфликтного (по возможности) решения производственных, социально-трудовых проблем общества, региона, отрасли, конкретного предприятия. Для такой многоплановой работы ему нужны как теоретические знания в области общественных наук (прежде всего, политологии, психологии и социологии), так и навыки проведения эмпирических социологических исследований (или хотя бы грамотного их анализа). Это позволяет ему постоянно (в режиме мониторинга) получать объективную и субъективную информацию о появляющихся в коллективе проблемах, нуждах работников, об изменении их ценностных ориентаций, самочувствия и настроения.

Профсоюзный работник, знакомый с психологическими компонентами своей деятельности лучше других:

- видит то основное, что предстоит ему сделать для реализации любой задачи;
- может оценить, в какой стадии находится решение обозначенной проблемы;
- способен своевременно вносить коррективы в процесс достижения цели;
- получает желаемый результат наиболее рациональным и эффективным способом.

Среди личных качеств профсоюзного работника (как активного выразителя интересов наемных работников), прежде всего, стоит выделить такие, как решительность и твердость, принципиальность и честность при решении сложных ситуаций, способность к нахождению компромиссных решений не доходящих, однако, до беспринципности и предательства интересов работников. Его как человека, работающего среди людей и для людей, как лидера ими избранного должны отличать дружелюбие, общительность, умение сопереживать, обязательность, деловитость, склонность к сотрудничеству, дипломатичность, уравновешенность. Являясь посредником между трудовым коллективом и администрацией, отстаивая права и интересы работников, он часто оказывается в эпицентре всех происходящих в организации событий, вовлекается в социально-трудовые конфликтные ситуации, и при столкновении различных интересов нередко принимает удар на себя.

Перечисленные выше требования к личности профсоюзного работника нацеливают его на соответствие определенным критериям (социально-психологическим характеристикам). Среди них:

- осознание своей социальной роли как представителя и защитника трудовых прав и интересов работников;
- присутствие ярких организаторских способностей и профессиональной компетентности;

- наличие высокой управленческой культуры и коммуникативного мастерства;
- владение навыками психологии.

В последнее понятие входит, прежде всего, умение видеть особенности отдельного человека, как основного субъекта производственного процесса и общественной деятельности, его темперамент, управляемость, дисциплинированность, профессиональную компетентность и устойчивость, способность выделять негативистов, которые как лакмусовая бумага обозначают производственные и социально-трудовые конфликты и проблемы.

Эффективно действующий в современных условиях профсоюзный работник умеет взаимодействовать с людьми, вовлеченными в производственный процесс, их семьями; знает весь производственный цикл и обладает управленческой компетентностью; способен одновременно воспринимать общие интересы организации и отстаивать права ее работников, обеспечивая своей посреднической деятельностью производственную стабильность; умеет планировать и рационально использовать свое рабочее время; обладает стрессоустойчивостью, и знает причины возникновения профессионального стресса, а также методы и приемы его снятия, тем самым умеет предупреждать его последствия (психосоматические заболевания).

Профсоюзная деятельность – это деятельность, направленная на организацию жизни и взаимодействия людей, работающих в коллективе. Для этого нужно обладать способностью вовлекать их в общественные (профессиональные) отношения, влиять на их сознание, чувства и волю с тем, чтобы направлять их активность в нужное русло. Значит, современному профсоюзному деятелю должны быть присущи такие психологические качества (компоненты), как: доминантность (умение влиять на других людей, соподчинять

их своей идее); уверенность в себе; умение убеждать (владение навыками риторики и аргументации); сдержанность, умение не терять самообладание, владение ситуацией в экстремальных условиях; способность аналитически выявить трудности для достижения конечного результата; деловая направленность с приоритетом личной ответственности.

Важными чертами мышления профсоюзного работника являются способность продуцировать новые идеи, видеть элементы новизны и творчества в деятельности других людей, системность, аналитичность и неординарность мышления, его гибкость и пластичность, позволяющие отказываться от стереотипов поведения и действий, а также готовность к обучению, освоению новых знаний, приемов и способов работы. Среди особенностей, составляющих социально-психологический портрет современного профсоюзного руководителя важно выделить способность к длительной напряженной работе (высокая работоспособность), скорость мышления, умение быстро включаться в новую деятельность и переходить с одного ее вида на другой, эмоциональную уравновешенность, избегание импульсных реакций.

Интерес к организаторской профсоюзной деятельности и увлечение этим видом работы – первая необходимая составляющая профессионально-психического портрета. Интерес – неперенное субъективное условие успешной деятельности, так как он ведет к активизации мысли и воли в определенном направлении, повышает работоспособность личности. Работа с интересом доставляет человеку удовлетворение и вследствие этого меньше утомляет. Удовлетворение способствует превращению потенциальных сил и способностей в актуальные, реально действующие, в результате чего возрастают творческие возможности работника.

Вторым свойством той же составляющей выступает чувство ответственности за порученное дело, ответственность за судьбу коллектива. Вместе с сознанием

долга оно образует сплав знания и переживания – мощный побудитель воли к действию. Профсоюзный работник с глубоким чувством ответственности никогда не поступится общественными интересами во имя личных.

Важнейшей психологической составляющей подготовленности человека к руководящей деятельности является коллективизм – свойство личности, проявляющееся в способности работать коллективно и для коллектива. Не менее значимыми для социально-психологического портрета современного профсоюзного руководителя являются его организаторские способности. Они не сводятся к знаниям и умениям, а представляют синтез высокоразвитых свойств ума и воли, обеспечивающий как глубокое познание действительности, так и ее преобразование. Их опорное свойство – способность быстро и точно ориентироваться в психологии людей, а ведущий компонент – практический слад ума. Исследователи выделяют теоретический ум, который отличается способностью уходить от конкретной действительности и мыслить отвлеченными понятиями, а также и ум практический, который оперирует конкретными понятиями и образным содержанием.

Человек практического ума способен быстро и точно ориентироваться в сложившейся обстановке, ситуации, видеть причины застоя, остановки в движении коллектива и найти конкретные способы их устранения. Иными словами, человек с развитым практическим умом полно воспринимает действительность, точно определяет состояние дела, вместе с тем отчетливо видит перспективы, хорошо прогнозирует развитие. Главное, что отличает способного организатора, – он быстро находит конкретные и эффективные пути разрешения проблем.

Практик профсоюзной работы успешно мыслит и аналитически, и синтетически, что обеспечивает ему правильную оценку обстановки и понимания перспектив развития коллектива и будущего его людей. Основ-

ное для современного руководителя – способность видеть и решать проблемы, что также зависит от умения ориентироваться в ситуации. Проблемы можно решать по шаблону, на основе опыта, и творчески. В последнем случае нужно иметь развитое воображение, способность мысленно переконструировать действительность и гипотетически построить новую картину жизни и деятельности коллектива.

Очевидно, что способность привлекать к себе людей зависит от личных качеств профсоюзного работника-руководителя, его нравственности, воспитанности. Отличаясь более развитой по сравнению с прошлым временем структурой материальных и духовных потребностей, современный профсоюзный руководитель не склонен ограничиваться созданием бытового, трудового и психологического комфорта только для себя, не создав таких же условий работы для подчиненных.

В последние десятилетия отмечается растущий интерес к исследованиям в области профессионального стресса, что связано с проблемой его влияния на работоспособность, производительность и качество труда, состояние здоровья профработников. Однако результаты изучения его причин и проявлений, механизмов купирования (прерывания) и преодоления пока недостаточно раскрывают те аспекты проблемы, которые связаны со спецификой профсоюзной деятельности. Профессиональная деятельность, ее высокая ответственность, сложность и ряд других особенностей обуславливают не только возможность развития у человека состояния стресса, но и специфические источники его формирования (помимо прочих организационных, физических, социальных факторов), связанные с информационной (умственной) рабочей нагрузкой, процессами преобразования информации, содержанием сообщений и с другими факторами профессиональной деятельности.

В литературе выделяют рабочие стрессоры, которые непременно должен знать профсоюзный работник, что-

бы уменьшить их вредное воздействие. Среди них такие как: ролевая неопределенность; конфликты; недостаточный или чрезмерный контроль со стороны руководителя; неблагоприятные межличностные отношения среди работников; неправильный выбор руководителем стиля руководства коллективом; рабочая перегрузка и другие. Эти стрессоры вызывают психическое напряжение, психосоматические расстройства и нежелательные поведенческие последствия.

Измененное состояние профессионально значимых качеств и функций профсоюзного работника может стать причиной возникновения ошибочных действий, из-за чего произойдет возможное или реальное снижение надежности и эффективности трудового процесса, вызывая тревогу, сильное переживание неудач, что приводит к развитию стресса. Состояние выраженной напряженности и стресса становится причиной дезадаптивного поведения и возникновения предпосылок к нарушению функциональной и профессиональной надежности.

Неблагоприятное физическое либо нравственное состояние, экстремальные значения окружающих факторов (компонентов), неудовлетворительные, вызывающие тревогу организация, содержание, средства и условия труда, их длительное воздействие на человека, несоответствие функциональных и профессиональных возможностей личности, ее представлений и установок, а также неумение преодолевать состояние неожиданного, интенсивного дискомфорта вполне могут явиться причинами развития профессионального стресса у профсоюзного работника. Их подразделяют на непосредственные и главные.

*Непосредственной причиной* подчас становится событие, прямым следствием которого является развитие психической напряженности и стресса (например, сложность или опасность рабочего задания, возникновение проблемной ситуации, связанной с угрозой для

448



здоровья и жизни, дефицит времени на парирование ошибочного действия, конфликт с руководством и так далее). Чаще всего непосредственные причины стресса бывают связаны с экстремальностью содержания и условий трудовой деятельности.

*Главной причиной* возникновения стресса являются индивидуальные (психологические, физиологические, профессиональные) особенности субъекта труда. Кроме того, целесообразно выделить большую группу дополнительных факторов в жизни и деятельности профсоюзного работника, которые предрасполагают к возникновению и усугублению проявлений профессионального стресса. К ним относятся несоответствие организационных характеристик деятельности личным представлениям и установкам работника (таким, как участие в принятии решения, продвижение по службе, наличие информации о результатах деятельности и тому подобное), наличие недостатков в эргономических свойствах средств деятельности.

Перечисленные факторы определяют общее психическое и физическое состояние индивида, снижают его устойчивость к воздействию непосредственных и главных причин профессионального стресса.

Профсоюзный работник – это человек, стремящийся к созданию «своего лица», своего имиджа, понимающий, что не будет иметь успеха, если просто скопирует чей-то стиль или начнет кому-либо бездумно подражать. Он – практик, работающий с людьми, который не станет делать все наоборот, нежели его предшественники, а будет развивать сложившийся в профсоюзной организации, в работе с профактивом и вышестоящими органами стиль руководства. Такой работник придерживается принципа: «многие знают, что надо делать, но хорош тот, кто способен показать – как это надо сделать».

### **Вопросы для размышления**

- 1. В чем особенности психологического подхода к профсоюзной работе?*
- 2. Что дает профработнику знание социально-психологических особенностей трудовой организации, ее членов?*
- 3. Каковы главные психологические черты успешного профсоюзного руководителя?*



### **Рекомендуемая литература**

*Профлидер в современных условиях // Б-ка профсоюзного активиста. 1999. № 8.*

*Уланова Т. Имидж профсоюзного вожака // Вестни ФНПР. 2001. № 5, 6.*

*Розанова В. Лидерство и руководство в антикризисном управлении // Управление персоналом. 2000. № 6.*

*Закородний Р.А. Профессиональным союзам – профессиональных лидеров // НГСМинформ. 2002. № 8.*

*Сперанский В.И., Сафронова И.В., Филина Т.М. Подготовка профсоюзных кадров. Организационно-управленческий и социально-психологический аспекты проблемы // Труд и социальные отношения. 1998. № 2.*

*Профсоюзный лидер. Кто он? (По материалам научных конференций) // Труд и социальные отношения. 1998. № 2.*

*Душков Б.А. Психологическое совершенствование профессиональных лидеров. Принципы и методы // Труд и социальные отношения. 2001. № 3.*

*Смольков В.Т. Роль лидера в профсоюзной организации // Труд и социальные отношения. Спецвыпуск. 2001.*

## 8.7. Самоорганизация профсоюзного работника

**Ключевые слова:**  
**внешняя мотивация,**  
**внешние факторы**  
**самореализации,**  
**потребность**  
**в самореализации,**  
**внутренние факторы**  
**самореализации.**

Самоорганизация отличается от других видов деятельности тем, что никто кроме конкретного человека (самого себя) не будет заниматься ею. Отсюда не следует, что занятие это легкое и можно вдоволь упражняться здесь по принципу: «что хочу, то ворочу». Думать о самоорганизации или приступить к ней можно сколько угодно раз, как и попытаться бросить курить, но практическое занятие ею всерьез и надолго потребует немало усилий. Чтобы сократить эти усилия и действовать более рационально, придется учитывать, что способствует самоорганизации, а что ей мешает.

Авторы имеющейся на эту тему литературы, выделяют основные факторы самоорганизации профсоюзного работника. К внешним факторам относятся:

- «нормальность» или экстремальность жизненной ситуации. Чем ближе она к «норме», тем больше человек располагает заняться самоорганизацией;
- определенность или неопределенность рабочей (или жизненной) ситуации. Задача самоорганизации становится трудноразрешимой, если неизвестно, «что день грядущий нам готовит»;
- устойчивость или неустойчивость рабочей (или жизненной) ситуации. Работнику рискованно погружаться в задачи самоорганизации, оставаясь, к примеру, меж двух стульев либо ожидая перепрофилирования деятельности предприятия;
- противоречивость или непротиворечивость рабочей (либо жизненной) ситуации. Если одна нога уже на льдине, а другая застряла на берегу, то здесь не до самоорганизации.

Загруженность еще не означает исключения, поэтому в неблагополучных жизненных ситуациях задача самоорганизации подчас, наоборот, становится еще более актуальной.

К внутренним факторам самоорганизации относятся:

- наличие определенных и четко поставленных целей. Самоорганизация без цели, что стоящий на месте велосипед-тренажер: сколько не крути педали, с места не сдвинешься;
- внутренняя мотивация, достаточная для того, чтобы начать движение к цели. Нужно переступить через барьер, выражаемый словами «и хочется, и колется»;
- трезвая оценка собственных возможностей, ресурсов. Может быть и хорошо, когда каждый солдат думает о маршальском жезле, но более вероятна ситуация, когда не будет при этом ни способных маршалов, ни толковых солдат;
- наличие определенных волевых качеств. Давно уже сказано: если человек не овладеет собой, то им будут владеть другие;
- умение не отвлекаться. Если ты направился к цели, – писал Ф. Достоевский, – и станешь дорогой останавливаться, чтобы швырять камни во всякую лающую на тебя собаку, ты никогда не дойдешь до цели;
- терпение. Это качество наименее заметное и в то же время оно наиболее важное для самоорганизации: бесполезно и приступать к ней, не набравшись достаточно терпения.

Приняв к сведению факторы самоорганизации, можно перейти к рассмотрению ее методов. Если факторы отвечают на вопрос «что влияет на самоорганизацию?», то методы – «какими средствами добиваться самоорганизации?» Таких средств немало. Исследователи сводят проблемы в несколько групп.

Первая – методы структурирования. Многим знакома ситуация, когда и «дел по горло», но непонятно,

«за что хвататься». Некоторые в этой ситуации предпочитают вообще ничего не делать – и не от здравого осмысления, а от отчаяния. Чтобы избежать подобной ситуации, а коль скоро она возникла – преодолеть ее, в литературе рекомендуется обратиться к методам структурирования. Метод ценностного структурирования предполагает своего рода ранжирование навалившихся дел, то есть распределение их по степени важности. Если уж чем-то пожертвовать, то пусть жертвой окажется наименее значимое дело. Метод временного структурирования означает предварительное распределение «уймы дел» по времени: что должно делаться в первую очередь, что – во вторую, а какие дела предстоит и можно выполнить одновременно. Метод гармонического структурирования, направлен на то, чтобы исключить противоположные дела.

Вторая группа – метод планирования. Речь идет, прежде всего, о планировании действий, последовательное развертывание которых приводит человека к желаемой цели; далее, а может быть, даже и одновременно – о планировании времени, необходимого для осуществления задуманных действий. Об этом было рассказано в соответствующем разделе книги.

Третья группа – методы распределения. Чтобы планы не оказались «мыльным пузырем», следует обеспечить их соответствующими ресурсами – и не только временными, но и информационными, материальными, финансовыми и так далее. Еще важнее – умелое распределение ресурсов: по направлениям деятельности; по степени концентрации; по очередности (надо скорее делать мелкие дела, чтобы не спеша делать крупные).

Четвертая группа – методы анализа. Без учета и анализа собственных действий и затрат трудно рассчитывать на эффективную самоорганизацию. А без самоорганизации нельзя сегодня добиться успеха в профсоюзной работе.

### **Вопросы для размышления**

1. *Могу ли я сделать больше, чем сейчас?*
2. *Какие сферы человеческой деятельности меня привлекают?*
3. *Каких знаний мне не хватает?*
4. *Чем можно помочь профактиву для его самореализации?*



### **Рекомендуемая литература**

*Вудкок М., Френсис Д. Раскрепоценный менеджер. М., 2001.*

*Макгро Ф. Стратегии жизни. Книга для тех, кто хочет жить осознанно и плодотворно. М.: Добрая книга, 2002.*

*Паркер Эворист С.-Д. Стратегии жизни, или законы собственного Я. М.: Рипол Классик, 2002.*

*Пин Н. Путь к уверенной жизни. Минск: Попурри, 2003.*

*Чисхолм П. Уверенность в себе: путь к деловому успеху. М.: ЮНИТИ, 1994.*



# **ПРИЛОЖЕНИЕ**

**Трудовой кодекс Российской Федерации.  
Часть вторая. Раздел II. Социальное  
партнерство в сфере труда**

**Соглашение о регулировании  
социально-трудовых отношений  
в транснациональных корпорациях**

**Модельный регламент  
Трудового арбитража  
и посреднических процедур**

**Примерное положение о Комиссии  
по трудовым спорам (КТС)**

---

# ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

## ЧАСТЬ ВТОРАЯ

### Раздел II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА

#### Глава 3. ОБЩИЕ ПОНЯТИЯ

##### *Статья 23. Понятие социального партнерства*

Социальное партнерство - система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в тех случаях, когда они выступают в качестве работодателей или их представителей, уполномоченных на представительство законодательством или работодателями, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

##### *Статья 24. Основные принципы социального партнерства*

Основными принципами социального партнерства являются:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;



добровольность принятия сторонами на себя обязательств;  
реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;  
обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;  
контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;  
ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

### *Статья 25. Стороны социального партнерства*

Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей.

### *Статья 26. Система социального партнерства*

Система социального партнерства включает следующие уровни:

федеральный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации;  
региональный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте Российской Федерации;

отраслевой уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях);

территориальный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании;

уровень организации, устанавливающий конкретные взаимные обязательства в сфере труда между работниками и работодателем.

### *Статья 27. Формы социального партнерства*

Социальное партнерство осуществляется в формах:  
коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению;  
взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства;

участия работников, их представителей в управлении организацией;

участия представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

### ***Статья 28. Особенности применения норм настоящего раздела***

Особенности применения норм настоящего раздела к государственным служащим, работникам военных и военизированных органов и организаций, органов внутренних дел, учреждений и органов безопасности, органов налоговой полиции, органов уголовно-исполнительной системы, таможенных органов и дипломатических представительств Российской Федерации устанавливаются федеральными законами.

## **Глава 4. ПРЕДСТАВИТЕЛИ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ**

### ***Статья 29. Представители работников***

Представителями работников в социальном партнерстве являются: профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом.

Интересы работников организации при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками.

Интересы работников при проведении коллективных переговоров о заключении и об изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля за их выполнением, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений представляют соответствующие профсоюзы, их территориальные организации, объединения профессиональных союзов и объединения территориальных организаций профессиональных союзов.

***Статья 30. Представители интересов работников,  
не являющихся членами профсоюза***

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

***Статья 31. Иные представители работников***

При отсутствии в организации первичной профсоюзной организации, а также при наличии профсоюзной организации, объединяющей менее половины работников, на общем собрании (конференции) работники могут поручить представление своих интересов указанной профсоюзной организации либо иному представителю.

Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления профсоюзной организацией своих полномочий.

***Статья 32. Обязанности работодателя по созданию  
условий, обеспечивающих деятельность  
представителей работников***

Работодатель обязан создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с настоящим Кодексом, законами, коллективным договором, соглашениями.

***Статья 33. Представители работодателей***

Представителями работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора являются руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с настоящим Кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами организации и локальными нормативными актами.

При проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу их заключения или изменения, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий

по регулированию социально-трудовых отношений интересы работодателей представляют соответствующие объединения работодателей.

Объединение работодателей - некоммерческая организация, объединяющая на добровольной основе работодателей для представительства интересов и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления.

Особенности правового положения объединения работодателей устанавливаются федеральным законом.

### *Статья 34. Иные представители работодателей*

Представлять работодателей - государственные и муниципальные предприятия, а также организации, финансируемые из соответствующих бюджетов, могут органы исполнительной власти, органы местного самоуправления, уполномоченные на представительство законодательством или работодателями.

## **Глава 5. ОРГАНЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

### *Статья 35. Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений*

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективного договора, соглашений, их заключения, а также для организации контроля за выполнением коллективного договора и соглашений на всех уровнях на равноправной основе по решению сторон образуются комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

На федеральном уровне образуется постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которой осуществляется в соответствии с федеральным законом. Членами Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений являются представители общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства Российской Федерации.

В субъектах Российской Федерации могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов Российской Федерации,

На территориальном уровне могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов Российской Федерации, положениями об этих комиссиях, утверждаемыми представительными органами местного самоуправления.

На отраслевом уровне могут образовываться комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов отраслевых (межотраслевых) соглашений и их заключения. Отраслевые комиссии могут образовываться как на федеральном уровне, так и на уровне субъекта Российской Федерации.

Соглашения, предусматривающие полное или частичное финансирование из бюджетов всех уровней, заключаются при обязательном участии представителей соответствующих органов исполнительной власти и органов местного самоуправления, являющихся стороной соглашения.

На уровне организации образовывается комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения.

## **Глава 6. КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ**

### ***Статья 36. Ведение коллективных переговоров***

Представители работников и работодателей участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению и изменению коллективного договора, соглашения и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров.

Представители стороны, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения уведомления.

### ***Статья 37. Порядок ведения коллективных переговоров***

Участники коллективных переговоров свободны в выборе вопросов регулирования социально-трудовых отношений.

При наличии в организации двух или более первичных профсоюзных организаций ими создается единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и его заклю-

чения. Формирование единого представительного органа осуществляется на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза. При этом представитель должен быть определен от каждой профсоюзной организации.

Если единый представительный орган не создан в течение пяти календарных дней с момента начала коллективных переговоров, то представительство интересов всех работников организации осуществляет первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников.

Если ни одна из первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников, то общее собрание (конференция) работников тайным голосованием определяет первичную профсоюзную организацию, которой поручается формирование представительного органа.

В случаях, предусмотренных частями третьей и четвертой настоящей статьи, за иными первичными профсоюзными организациями сохраняется право направить своих представителей в состав представительного органа до момента подписания коллективного договора.

Право на ведение коллективных переговоров, подписание соглашений от имени работников на уровне Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, отрасли, территории предоставляется соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов). При наличии на соответствующем уровне нескольких профсоюзов (объединений профсоюзов) каждому из них предоставляется право на представительство в составе единого представительного органа для ведения коллективных переговоров, формируемого с учетом количества представляемых ими членов профсоюзов. При отсутствии договоренности о создании единого представительного органа для ведения коллективных переговоров право на их ведение предоставляется профсоюзу (объединению профсоюзов), объединяющему наибольшее число членов профсоюза (профсоюзов).

Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

Участники коллективных переговоров, другие лица, связанные с ведением коллективных переговоров, не должны разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к

охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и иной). Лица, разгласившие указанные сведения, привлекаются к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой, уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющимися участниками указанных переговоров.

### *Статья 38. Урегулирование разногласий*

Если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, соглашения, производится в порядке, установленном настоящим Кодексом,

### *Статья 39. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах*

Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.

Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном законодательством, коллективным договором, соглашением. Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным договором, соглашением.

Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

## **Глава 7. КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРЫ И СОГЛАШЕНИЯ**

### *Статья 40. Коллективный договор*

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами.

Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.

При заключении коллективного договора в филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении организации представителем работодателя является руководитель соответствующего подразделения, уполномоченный на это работодателем.

### *Статья 41. Содержание и структура коллективного договора*

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

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

- 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 в процессе приватизации организации, ведомственного жилья;

экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;

гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;

оздоровление и отдых работников и членов их семей;

контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников;

отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;

другие вопросы, определенные сторонами.

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

В коллективный договор включаются нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

#### ***Статья 42. Порядок разработки проекта коллективного договора и его заключения***

Порядок разработки проекта коллективного договора и его заключения определяется сторонами в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

#### ***Статья 43. Действие коллективного договора***

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников данной организации, ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

#### ***Статья 44. Изменение и дополнение коллективного договора***

Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном настоящим Кодексом для его заключения.

#### ***Статья 45. Соглашение. Виды соглашений***

Соглашение – правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции.

В соглашение могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам:

- оплата труда;
- условия и охрана труда;
- режимы труда и отдыха;

развитие социального партнерства;  
иные вопросы, определенные сторонами.

В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться соглашения: генеральное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное и иные.

Генеральное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне.

Региональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на уровне субъекта Российской Федерации.

Отраслевое (межотраслевое) соглашение определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам отрасли (отраслей). Территориальное соглашение устанавливает общие условия труда, трудовые гарантии и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования.

Отраслевое (межотраслевое) соглашение может заключаться на федеральном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.

Соглашения по договоренности сторон, участвующих в коллективных переговорах, могут быть двусторонними и трехсторонними.

Иные соглашения – соглашения, которые могут заключаться сторонами на любом уровне социального партнерства по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

#### ***Статья 46. Содержание и структура соглашения***

Содержание и структура соглашения определяются по договоренности между представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение.

#### ***Статья 47. Порядок разработки проекта соглашения и его заключения***

Проект соглашения разрабатывается в ходе коллективных переговоров. Заключение и изменение соглашений, требующих бюджетного финансирования, по общему правилу осу-

ществляются сторонами до подготовки проекта соответствующего бюджета на финансовый год, относящийся к сроку действия соглашения.

Генеральное соглашение, отраслевые тарифные соглашения по отраслям, организации которых финансируются из федерального бюджета, должны заключаться по общему правилу до внесения проекта федерального закона о федеральном бюджете на очередной финансовый год в Государственную думу Федерального собрания Российской Федерации.

Региональные и территориальные соглашения должны заключаться по общему правилу до внесения проектов соответствующих бюджетов в представительные органы субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления.

Порядок, сроки разработки проекта соглашения и его заключения определяются комиссией.

Соглашение подписывается представителями сторон.

#### *Статья 48. Действие соглашения*

Соглашение вступает в силу со дня его подписания сторонами либо со дня, установленного соглашением.

Срок действия соглашения определяется сторонами, но не может превышать трех лет. Стороны имеют право продлить действие соглашения на срок не более трех лет.

Действие соглашения распространяется на работников и работодателей, которые уполномочили соответствующих представителей сторон на коллективных переговорах разработать и заключить его от их имени, на органы государственной власти и органы местного самоуправления в пределах взятых ими на себя обязательств, а также на работников и работодателей, присоединившихся к соглашению после его заключения.

Соглашение распространяется на всех работодателей, являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение. Прекращение членства в объединении работодателей не освобождает работодателя от выполнения соглашения, заключенного в период его членства. Работодатель, вступивший в объединение работодателей в период действия соглашения, обязан выполнять обязательства, предусмотренные этим соглашением.

В тех случаях, когда на работников в установленном порядке одновременно распространяется действие нескольких соглашений, действуют наиболее благоприятные для них условия соглашений.

В тех случаях, когда на федеральном уровне заключено отраслевое соглашение, руководитель федерального органа исполнительной власти по труду имеет право предложить работодателям, не участвовавшим в заключении данного соглашения, присоединиться к этому соглашению.

Если работодатели в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к соглашению не представили в федеральный орган исполнительной власти по труду письменный мотивированный отказ присоединиться к нему, то соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения.

Порядок опубликования соглашений определяется сторонами соглашений.

#### *Статья 49. Изменение и дополнение соглашения*

Изменение и дополнение соглашения производятся в порядке, установленном настоящим Кодексом для заключения соглашения.

#### *Статья 50. Регистрация коллективного договора, соглашения*

Коллективный договор, соглашение в течение семи дней со дня подписания направляются представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Вступление коллективного договора, соглашения в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации.

При осуществлении регистрации коллективного договора, соглашения соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с настоящим Кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, соглашение, а также в соответствующую государственную инспекцию труда. Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

**Статья 51. Контроль за выполнением  
коллективного договора, соглашения**

Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

**Глава 8. УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ  
ОРГАНИЗАЦИЕЙ**

**Статья 52. Право работников на участие  
в управлении организацией**

Право работников на участие в управлении организацией непосредственно или через свои представительные органы регулируется настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором.

**Статья 53. Основные формы участия работников  
в управлении организацией**

Основными формами участия работников в управлении организацией являются:

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, коллективным договором;

- проведение представительными органами работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективных договоров; иные формы, определенные настоящим Кодексом, учредительными документами организации, коллективным договором или локальным нормативным актом организации.

Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

реорганизации или ликвидации организации;  
введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;  
профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;  
по другим вопросам, предусмотренным настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором.

Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

## **Глава 9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

### ***Статья 54. Ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах, непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения***

Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

### ***Статья 55. Ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора, соглашения***

Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

---

# СОГЛАШЕНИЕ

## **о регулировании социально-трудовых отношений в транснациональных корпорациях, действующих на территории государств – участников Содружества Независимых Государств**

Правительства государств – участников настоящего Соглашения, именуемые в дальнейшем Сторонами, принимая во внимание формирование на территории государств – участников Содружества Независимых Государств транснациональных корпораций, придавая важное значение развитию сотрудничества в области трудовых отношений и социального партнерства, обеспечения социальной защиты граждан, охраны и улучшения условий их труда, в целях создания механизма регулирования социально-трудовых отношений в транснациональных корпорациях на территории государств – участников Содружества Независимых Государств согласились о нижеследующем:

### **Статья 1**

Стороны обеспечивают регулирование социально-трудовых отношений в транснациональных корпорациях (далее – корпорация) на основе межгосударственных и межправительственных соглашений, законодательства государств, на территории которых расположены предприятия и организации – участники корпорации, а также коллективных договоров, заключаемых на этих предприятиях и в организациях, и (или) договора (соглашения), заключаемого в корпорации (далее – договоры).

### **Статья 2**

Участниками переговоров (консультаций) в корпорации по разработке и заключению договоров являются высший или уполномоченный им исполнительный орган корпорации и представительный орган работников (Совет профсоюзных комитетов предприятий и организаций – участников корпорации или единый профсоюзный комитет, если таковой создан, иной представительный орган работников).



### **Статья 3**

Переговоры (консультации) между высшим или уполномоченным им исполнительным органом корпорации и представительным органом работников проводятся в соответствии с нормами национального законодательства государства, на территории которого находится высший или уполномоченный им исполнительный орган корпорации.

Переговоры (консультации) проводятся в духе сотрудничества, взаимного уважения интересов и равноправия их участников.

### **Статья 4**

Содержание и структура договоров определяются участниками переговоров (консультаций). В договоры могут включаться взаимные обязательства работодателя и работника по вопросам:

- условий и оплаты труда;
- использования части прибыли на социальное развитие;
- установления социальных гарантий работникам при сокращении рабочих мест вследствие ликвидации, реорганизации, приостановления деятельности предприятия или организации;
- обеспечения дополнительного социального и пенсионного страхования;
- другим социальным вопросам.

Переговоры (консультации) проводятся не реже одного раза в год.

### **Статья 5**

Высший или уполномоченный им исполнительный орган корпорации:

- предоставляет представительному органу работников любого участника корпорации информацию, необходимую для проведения переговоров (консультаций), заключения договоров;
- при возникновении чрезвычайных обстоятельств, затрагивающих интересы трудящихся, информирует об этом в оперативном порядке представителей работников для проведения экстренных консультаций.

Участники переговоров (консультаций), другие лица, связанные с переговорами (консультациями), не вправе разглашать полученную информацию, если она является служебной или коммерческой тайной.

## **Статья 6**

Членам представительного органа работников на время участия в переговорах (консультациях), независимо от места их проведения, работодатель предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные национальным законодательством государства местонахождения работодателя для лиц, участвующих в коллективных переговорах.

## **Статья 7**

В случае уклонения лица, представляющего работодателя, от ведения переговоров (консультаций), предусмотренных статьей 3 настоящего Соглашения, к нему применяются меры ответственности, предусмотренные национальным законодательством государства, на территории которого находится высший или уполномоченный им исполнительный орган корпорации. Дела о привлечении к ответственности виновных лиц рассматриваются по заявлению представительных органов работников корпорации, предприятий и организаций – участников корпорации, а также профессиональных союзов и их объединений либо по инициативе прокурора.

## **Статья 8**

Контроль за реализацией настоящего Соглашения возлагается на государственные органы Сторон, занимающиеся вопросами труда и социальной защиты граждан.

## **Статья 9**

Настоящее Соглашение вступает в силу со дня его подписания, а для государств, законодательство которых требует выполнения внутригосударственных процедур, необходимых для вступления его в силу, – со дня сдачи соответствующих документов депозитарию.

## **Статья 10**

В настоящее Соглашение могут быть внесены изменения и дополнения с общего согласия Сторон.

Изменения и дополнения оформляются отдельными протоколами и вступают в силу в порядке, предусмотренном статьей 9 настоящего Соглашения.

## **Статья 11**

Настоящее Соглашение заключается на неопределенный срок.

## **Статья 12**

Каждая Сторона может выйти из настоящего Соглашения, направив письменное уведомление об этом депозитарию не позднее чем за 6 месяцев до выхода.

## **Статья 13**

Настоящее Соглашение открыто для присоединения к нему других государств, разделяющих его цели и принципы.

Совершено в городе Бишкеке 9 октября 1997 г. в одном подлинном экземпляре на русском языке. Подлинный экземпляр хранится в Исполнительном секретариате Содружества Независимых Государств, который направит каждому государству, подписавшему настоящее Соглашение, его заверенную копию.



---

# МОДЕЛЬНЫЙ РЕГЛАМЕНТ ТРУДОВОГО АРБИТРАЖА И ПОСРЕДНИЧЕСКИХ ПРОЦЕДУР

*Разработан в рамках Программы Европейского союза  
для Российской Федерации  
(проект «Трудовое законодательство и арбитраж»)*

## **Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

### **Статья 1. Определение терминов**

Для целей настоящего Регламента изложенные ниже термины имеют следующие значения:

«Индивидуальный трудовой спор» — неурегулированные разногласия между работодателем и работником, а также спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

«Коллективный трудовой спор» — неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права в организациях, и в других случаях, предусмотренных законами Российской Федерации.

«Социальные партнеры» — работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей.

«Стороны спора» — работник или работники (их представители), которые в установленном порядке обращаются с заявлением о разрешении трудового спора, и работодатель (его представители), к которому эти требования предъявляются.

«Трудовой арбитр» — лицо, включенное в Список трудовых арбитров, утвержденный социальными партнерами, которое привлекается сторонами для разрешения конкретного

коллективного трудового спора. Трудовой арбитр, как правило, должен иметь высшее юридическое образование и опыт участия в урегулировании трудовых конфликтов.

«Трудовой арбитраж» – временно действующий коллегиальный состав арбитров, формируемый сторонами коллективного спора из Списка трудовых арбитров в целях разрешения конкретного коллективного трудового спора. Трудовой арбитраж создается на основе арбитражного соглашения сторон данного спора, в котором они обязуются выполнять его решения.

«Посредник» – лицо, включенное в Список посредников, утвержденный социальными партнерами, которое привлекается сторонами трудового спора для оказания содействия в урегулировании конфликта. Посредник должен иметь высшее юридическое или иное высшее образование, а также опыт участия в содействии урегулированию трудовых споров.

«Центр примирительных процедур по трудовым спорам» (далее – Центр) – некоммерческая организация, оказывающая организационное содействие деятельности Трудового арбитража и посредническим процедурам, включая выполнение следующих функций:

- направление документов сторонам спора;
- содействие Трудовому арбитражу и посреднику в направлении заблаговременного уведомления сторон о времени и месте встречи с посредником или проведения заседания Трудового арбитража;
- предоставление на безвозмездной основе благоустроенного помещения и офисного оборудования для проведения примирительных процедур;
- оказание иного необходимого содействия.

## **Статья 2. Определение порядка деятельности Трудового арбитража и посреднических процедур**

1. Порядок организации и деятельности Трудового арбитража определяется Трудовым кодексом Российской Федерации и настоящим Регламентом, если стороны не договорились о применении иных правил разбирательства.

2. Настоящий Регламент может применяться для урегулирования трудовых споров при содействии посредника, когда стороны письменно договорились о проведении посреднической процедуры и не предусмотрели иные правила разбирательства.

### **Статья 3. Соглашение между работником и работодателем о создании Трудового арбитража**

1. Соглашение между работником и работодателем о создании Трудового арбитража должно быть заключено сторонами в простой письменной форме и предусматривать обязательность выполнения ими решений Трудового арбитража. При этом соглашение сторон считается заключенным надлежащим образом в случаях, если оно содержится в документе, подписанном сторонами, в частности, в виде оговорки в коллективном договоре, в соглашении, в виде отдельного соглашения, в виде прямой ссылки на документ, содержащий соответствующее соглашение сторон или соответствующую оговорку, а также если оно заключено путем обмена письмами, сообщениями по телетайпу, телеграфу или с использованием электронных средств связи, позволяющих достоверно установить, что документ исходит от стороны спора.

2. Стороны, заключившие такое соглашение, не вправе отказаться от него в одностороннем порядке.

### **Статья 4. Соглашение между работником и работодателем о проведении посреднической процедуры**

1. При согласии сторон на проведение посреднической процедуры они заключают письменное соглашение об этом. Соглашение сторон считается заключенным надлежащим образом, если оно содержится в документе, подписанном сторонами, в частности, в виде оговорки в коллективном договоре, в соглашении, в виде отдельного соглашения, в виде прямой ссылки на документ, содержащий соответствующее соглашение сторон или соответствующую оговорку, а также если оно заключено путем обмена письмами, сообщениями по телетайпу, телеграфу или с использованием электронных средств связи, позволяющих достоверно установить, что документ исходит от стороны спора.

2. Стороны, заключившие такое соглашение, не вправе отказаться от него в одностороннем порядке.

### **Статья 5. Место рассмотрения споров**

1. Рассмотрение трудовых споров проводится по месту нахождения Центра, если иное не предусмотрено соглашением сторон.

2. В случае если по соглашению сторон заседание Трудового арбитража или посредническая процедура проводятся вне постоянного места нахождения Центра, стороны обязаны предоставить посреднику, Трудовому арбитражу для заседания помещение, пригодное для заседаний, а также обеспечить беспрепятственный доступ в предоставленное помещение, возможность бесплатно пользоваться телефонной и факсимильной связью, офисным оборудованием в течение всего времени, необходимого для рассмотрения конкретного индивидуального или коллективного трудового спора.

### **Статья 6. Направление документов**

1. Заявления, отзывы на заявления, ходатайства, иные документы и приложения к ним направляются в Центр или непосредственно посреднику, Трудовому арбитражу с копиями для сторон, участвующих в деле.

2. Рекомендации Трудового арбитража, извещения и уведомления, а также копии документов, указанные в пункте 1 настоящей статьи, направляются Центром по указанным сторонами почтовым адресам заказными письмами с уведомлением о вручении. Каждая из сторон обязана незамедлительно уведомлять Центр, посредника или Трудовой арбитраж об изменении ранее указанных почтовых адресов.

3. Указанные документы считаются также полученными, если они были доставлены под расписку представителями работников и работодателей, уполномоченными участвовать в разрешении коллективного трудового спора в соответствии с Трудовым кодексом РФ и федеральным законодательством.

4. В целях сокращения сроков оповещения сторон о начале рассмотрения индивидуального или коллективного трудового спора извещения и уведомления могут передаваться по телеграфу, телеграфу или с использованием электронных средств связи.

5. В случае если стороны не договорились об ином, сообщение считается полученным в день доставки в соответствии с правилами настоящей статьи.

### **Статья 7. Процедурные и иные сроки**

1. Течение процедурных сроков, указанных в настоящем Регламенте, а также установленных посредником, Трудовым

арбитражем или согласованных сторонами, начинается на следующий день после календарной даты или даты наступления события, которыми определено их начало.

2. В случае когда последний день срока приходится на нерабочий день, днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

3. В случае если стороны согласились на применение положений настоящего Регламента, любые процедурные и иные сроки могут быть продлены или восстановлены Трудовым арбитражем, если он признал уважительными причины пропуска указанных сроков.

### **Статья 8. Принципы рассмотрения и разрешения трудового спора Трудовым арбитражем или посредником**

1. Трудовые арбитры независимы и беспристрастны при исполнении своих обязанностей.

2. Разрешение спора в Трудовом арбитраже осуществляется на началах равноправия сторон. Каждой стороне должны быть предоставлены равные возможности для изложения и обоснования своей позиции.

3. Каждая сторона обязана доказать те обстоятельства, на которые она ссылается в обоснование своих требований или возражений.

4. Посредник содействует сторонам в их стремлении достичь мирного урегулирования трудового спора.

5. Посредник в своей деятельности руководствуется принципами объективности, добросовестности и справедливости.

### **Статья 9. Язык разбирательства трудового спора**

1. Разбирательство трудового спора Трудовым арбитражем или при содействии посредника ведется на русском языке.

2. Стороны вправе за свой счет привлекать к участию в рассмотрении спора переводчика. Посредник, трудовые арбитры также вправе потребовать от сторон нотариально удостоверенный перевод на русский язык любых документов по делу.

### **Статья 10. Конфиденциальность**

1. Посредник, трудовые арбитры, эксперты, переводчики и другие лица, участвующие в деле, а также сотрудники Цент-



ра обязаны соблюдать конфиденциальность в отношении информации, которая стала им известной при подготовке дела к рассмотрению или при рассмотрении трудового спора.

2. Дело рассматривается в закрытом заседании, если стороны не договорились об ином.

3. Трудовые арбитры или посредник не могут быть допрошены в качестве свидетелей в любом арбитражном или судебном разбирательстве о сведениях, ставших им известными в ходе разбирательства дела Трудовым арбитражем или посреднической процедуры.

## ***Раздел II. ПОРЯДОК ВЫБОРА ПОСРЕДНИКА, ТРУДОВОГО АРБИТРА, ФОРМИРОВАНИЕ ТРУДОВОГО АРБИТРАЖА***

### ***Статья 11. Порядок выбора посредника***

1. При составлении соглашения о посреднической процедуре стороны выбирают посредника из Списка посредников, утвержденного социальными партнерами.

### ***Статья 12. Порядок выбора трудового арбитра***

1. Каждая сторона для рассмотрения конкретного коллективного трудового спора выбирает одного трудового арбитра из Списка трудовых арбитров, утвержденного социальными партнерами не позднее трех рабочих дней со дня окончания рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией или посредником. Избранные таким образом трудовые арбитры выбирают из Списка трудовых арбитров председателя состава.

### ***Статья 13. Оплата труда посредника, трудовых арбитров***

1. На период выполнения обязанностей трудового арбитра или посредника за ними сохраняется средний заработок по основному месту работы, если иное не установлено соглашением сторон или соглашением социальных партнеров.

### **Раздел III. РАССМОТРЕНИЕ ТРУДОВОГО СПОРА ПРИ СОДЕЙСТВИИ ПОСРЕДНИКА**

#### **Статья 14. Начало посреднической процедуры**

1. После составления письменного соглашения о рассмотрении трудового спора при содействии посредника в течение двух рабочих дней стороны приступают к посреднической процедуре.

2. Стороны могут участвовать в посреднической процедуре непосредственно или через должным образом уполномоченных представителей.

#### **Статья 15. Предложения сторон по урегулированию спора**

1. Каждая сторона может предоставлять посреднику свои предложения по урегулированию трудового спора.

#### **Статья 16. Сотрудничество сторон с посредником**

1. Стороны добросовестно сотрудничают с посредником, предоставляют по его просьбе необходимые материалы и доказательства, присутствуют сами или через своих представителей на встречах с ним.

2. На любой стадии посреднической процедуры посредник может сформулировать условия возможного взаимоприемлемого урегулирования трудового спора и представить их сторонам для рассмотрения. Впоследствии он может изменить условия такого урегулирования спора с учетом сделанных сторонами замечаний.

#### **Статья 17. Мирное соглашение**

1. Если стороны достигли согласия об урегулировании трудового спора, они составляют мирное соглашение в письменной форме и подписывают его. В этом случае они становятся связанными данным мирным соглашением.

#### **Статья 18. Окончание рассмотрения трудового спора при содействии посредника**

1. Посредническая процедура прекращается в случае:  
а) письменного заявления сторон, адресованного посреднику, о том, что посредническая процедура прекращается;

б) письменного заявления посредника после консультаций со сторонами о прекращении посреднической процедуры, так как дальнейшие усилия по урегулированию трудового спора себя не оправдывают;

в) подписания сторонами мирового соглашения.

#### ***Раздел IV. РАССМОТРЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРА ТРУДОВЫМ АРБИТРАЖЕМ***

##### ***Статья 19. Начало рассмотрения спора Трудовым арбитражем***

1. Трудовой арбитраж приступает к рассмотрению коллективного трудового спора в срок не позднее двух рабочих дней с момента его создания.

2. Стороны могут принимать участие в рассмотрении спора непосредственно или через надлежащим образом уполномоченных представителей.

##### ***Статья 20. Оценка требований***

1. Оценка имущественных требований стороны выражается в денежном эквиваленте. Вопросы компенсации морального вреда Трудовым арбитражем не рассматриваются.

2. В случае если сторона не определила или неправильно определила размер требований в денежном эквиваленте, Трудовой арбитраж по собственной инициативе вправе самостоятельно определить размер этих требований.

3. В случае заявления нескольких требований сумма каждого требования указывается отдельно, а общая сумма определяется суммой всех заявленных требований.

##### ***Статья 21. Определение правил процедуры***

1. Стороны вправе по своему усмотрению договориться о процедуре ведения разбирательства, полностью или частично отличающегося от настоящего Регламента. В этом случае стороны оформляют письменное соглашение, в котором излагают процедуру ведения разбирательства. При отсутствии такого соглашения считается, что стороны сделали настоящий Регламент неотъемлемой частью соглашения между ними о создании Трудового арбитража.

2. В части, не урегулированной настоящим Регламентом или соглашением сторон, Трудовой арбитраж вправе вести разбирательство трудового спора в таком порядке, какой по-считает надлежащим.

### **Статья 22. Порядок проведения заседания**

1. Слушание дела происходит в закрытых заседаниях с участием представителей сторон. Время и место первого заседания назначается председателем состава. Коллективный трудовой спор рассматривается с участием представителей сторон этого спора в срок до пяти рабочих дней со дня создания Трудового арбитража.

2. Неявка в заседание, проводимое Трудовым арбитражем, сторон или их представителей, надлежащим образом извещенных о времени и месте заседания, не является препятствием к рассмотрению спора и вынесению рекомендаций, кроме случая, если не явившаяся сторона или ее представители заявили письменное ходатайство об отложении слушания дела, и при этом Трудовой арбитраж признал причины их неявки уважительными.

3. Сторона может ходатайствовать о слушании дела в ее отсутствие.

### **Статья 23. Участие в деле третьих лиц**

1. Трудовой арбитраж с согласия обеих сторон вправе допускать третьих лиц к участию в разбирательстве. Неявка третьих лиц в заседание, проводимое Трудовым арбитражем, не препятствует разрешению дела независимо от причин такой неявки.

### **Статья 24. Доказательства**

1. Сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается в обоснование своих требований или возражений, если иной порядок доказывания не установлен действующим законодательством Российской Федерации.

2. Трудовые арбитры по своему внутреннему убеждению, основанному на всестороннем, полном и объективном исследовании всех доказательств, оценивают представленные сторонами доказательства. Никакие доказательства не имеют заранее установленной силы.

### **Статья 25. Отложение разбирательства дела**

1. Трудовой арбитраж откладывает рассмотрение дела в случаях:

а) невозможности рассмотрения дела в данном судебном заседании по причине неявки какой-то из сторон, не извещенной о заседании либо извещенной, но отсутствующей по причине, признанной Трудовым арбитражем уважительной;

б) необходимости получения дополнительных доказательств;

в) невозможности рассмотрения спора до рассмотрения другого дела, рассматриваемого в порядке гражданского, уголовного или административного производства.

2. Трудовой арбитраж, откладывая разбирательство дела, устанавливает место и время следующего заседания.

### **Статья 26. Урегулирование спора путем заключения мирового соглашения**

1. Мировое соглашение об урегулировании коллективного трудового спора может быть заключено сторонами на любой стадии разбирательства.

### **Статья 27. Протокол заседания**

1. Если стороны не договорились об ином, в ходе заседания ведется протокол.

### **Статья 28. Прекращение разбирательства трудового спора**

1. Трудовой арбитраж прекращает разбирательство в случаях:

а) признания того, что рассмотрение данного коллективного трудового спора Трудовым арбитражем не предусмотрено законодательством и не подпадает под условия соглашения между работником и работодателем;

б) отказа стороны от ранее заявленных требований;

в) достижения сторонами мирового соглашения.

## **Раздел V. РЕКОМЕНДАЦИИ ТРУДОВОГО АРБИТРАЖА**

### **Статья 29. Принятие рекомендаций**

1. Рекомендации выносятся Трудовым арбитражем по окончании разбирательства коллективного трудового спора.

### **Статья 30. Форма и содержание рекомендаций**

1. Рекомендации Трудового арбитража излагаются в письменной форме, подписываются трудовыми арбитрами и оглашаются сразу после окончания заседания.

2. Рекомендации Трудового арбитража должны содержать:

- а) сведения о Трудовом арбитраже, рассматривавшем дело;
- б) место и дату вынесения рекомендаций;
- в) наименование сторон и их представителей;
- г) предмет спора, содержание требований и возражений сторон;
- д) обстоятельства дела, установленные Трудовым арбитражем, а также доказательства, на основании которых изложены выводы Трудового арбитража;
- е) мотивировку принятых рекомендаций;
- ж) порядок распределения расходов, связанных с рассмотрением дела;
- з) подписи трудовых арбитров.

### **Статья 31. Доведение рекомендаций до сведения сторон**

1. В течение пяти дней после оглашения Трудовым арбитражем рекомендаций они направляются сторонам в письменной форме по одному экземпляру для каждой из сторон.

### **Статья 32. Расходы, связанные с рассмотрением дела**

1. Расходы, связанные с рассмотрением дела, распределяются между сторонами на основании соглашения между работником и работодателем. По общему правилу бремя расходов возлагается на работодателя.



## ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ О КТС

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее «Положение о Комиссии по трудовым спорам» (далее - «Положение») устанавливает порядок предварительного несудебного разрешения индивидуальных трудовых споров, возникающих между работниками и администрацией предприятия» (далее - «предприятие») по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, трудовых договоров и иных соглашений о труде.

1.2. Здесь и далее под индивидуальным трудовым спором следует понимать разногласие, не урегулированное заинтересованным работником при непосредственных переговорах с работодателем по вопросам применения законов, иных нормативно-правовых актов, коллективного договора, соглашений о труде, а также условий трудового договора, о котором заявлено в Комиссию по трудовым спорам (далее КТС) или суд.

1.3. В основу деятельности КТС положены следующие основополагающие принципы, являющиеся гарантией правильного и быстрого рассмотрения трудовых споров:

- доступность и удобство обращения в КТС;
- бесплатное рассмотрение спора;
- коллегиальность рассмотрения спора;
- гласность разбирательства;
- обеспечение полноты исследования дела;
- соблюдение законности;
- быстрое и реальное исполнение решений КТС.

1.4. Положение разработано на основе Конституции Российской Федерации и действующего трудового законодательства. В случае противоречия настоящего Положения действующему российскому законодательству или общепризнанным нормам международного права, следует руководствоваться последними.

## 2. Правовой статус и компетенция

2.1. КТС является обязательным первичным органом по рассмотрению трудовых споров, возникающих на предприятии, за исключением споров, по которым законодательными актами установлен иной порядок их рассмотрения.

2.2. КТС рассматривает споры, которые отнесены законодательством к ее компетенции (подведомственности). К таким трудовым спорам, в частности, относятся:

- споры о признании недействительными условий, включенных в содержание трудового договора, а также всего договора» в целом;
- споры, возникающие в связи с неправильностью или неточностью записей в трудовой книжке (в том числе и по поводу исправления или дополнения этих записей);
- все споры, возникающие в связи с перемещениями работников на другую работу;
- споры об изменении существенных условий труда;
- споры об оплате труда (в том числе о взыскании премиального вознаграждения, о праве на премию и размере премии);
- споры о дисциплинарных взысканиях, наложенных на работников (в том числе решать вопросы о правильности наложения взыскания и соразмерности взысканий за допущенное нарушение);
- жалобы работников о допуске к работе лиц, незаконно отстраненных от работы (должности);
- споры о нарушении прав работников на получение отпуска;
- споры о предоставлении работникам различных социально-трудовых льгот и преимуществ;
- споры об исчислении трудового стажа, необходимого для предоставления очередных и дополнительных отпусков;
- другие индивидуальные трудовые споры, если они возникли в связи с применением нормативных правовых актов о труде и соглашений о труде и не относятся к исключительной компетенции иных органов.

2.3. КТС не рассматривает споры по следующим вопросам:

- о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора;
- об изменении даты и формулировки причины увольнения;
- о переводе на другую работу;
- об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы;



- требования администрации о возмещении работником вреда, причиненного предприятию, если иное не предусмотрено федеральными законами;
- об отказе в приеме на работу;
- лиц, считающих, что они подверглись дискриминации (ограничению в правах по расовому, половому, религиозному или иным признакам).

КТС не подведомственны и другие споры, разрешение которых отнесено законом к компетенции иных органов.

2.4. Вопрос о подведомственности того или иного спора КТС решается на ее заседании. Установив, что спор не входит в ее компетенцию, КТС выносит об этом соответствующее решение и работнику разъясняется, куда он может обратиться для разрешения своего спора с работодателем.

### **3. Состав и порядок создания КТС**

3.1. КТС состоит из десяти членов: по равному количеству представителей (по пять) от администрации (работодателя) и трудового коллектива (наемных работников). Состав КТС формируется в установленном настоящим Положением порядке, т.е. сроком на три года.

3.2. Представители трудового коллектива избираются на общем собрании или конференции трудового коллектива. Конференция (общее собрание) трудового коллектива проводится после проведения собраний трудовых коллективов в структурных подразделениях предприятия по вопросу выдвижения кандидатов в КТС от трудового коллектива.

3.3. Порядок проведения конференции (общего собрания) трудового коллектива и порядок избрания представителей от трудового коллектива в КТС являются исключительной компетенцией трудового коллектива предприятия.

3.4. Представители от администрации назначаются распоряжением (приказом) генерального директора предприятия в срок не позднее пяти рабочих дней после проведения общего собрания (конференции) трудового коллектива, избравшего членов КТС от трудового коллектива.

3.5. КТС самостоятельно избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии.

3.6. Все члены КТС избираются (назначаются) на полный срок полномочий КТС. Временные члены не избираются. В случае выбытия одного или нескольких членов КТС на нео-

пределенный срок в связи со смертью, увольнением или по иным уважительным причинам, новые члены взамен выбывших избираются (назначаются) на оставшийся последний срок в принятом настоящим Положением порядке.

3.7. Общее собрание (конференция) трудового коллектива и генеральный директор предприятия вправе в любое время досрочно отозвать выдвинутого ими члена КТС при выявлении его некомпетентности либо недобросовестности. Порядок и срок назначения (избрания) новых членов КТС взамен отозванных аналогичен установленному в пункте 3.6 настоящего Положения.

3.8. Все возможные споры по формированию и деятельности КТС, возникающие между трудовым коллективом и администрацией предприятия, решаются в строгом соответствии с требованиями законодательства о коллективных трудовых спорах.

#### **4. Права и обязанности членов КТС**

4.1. Членами КТС не могут быть лица, признанные судом недееспособными, а также лица, не достигшие 18 лет.

При избрании (назначении) членов КТС администрация предприятия и общее собрание (конференция) трудового коллектива должны в обязательном порядке выяснить в отношении кандидатов в члены КТС следующую информацию: не имеют ли они не снятую или не погашенную в установленном законом порядке судимость; не признаны ли они судом ограниченными в дееспособности; не состоят ли они на учете в наркологических или психоневрологических диспансерах.

Если в последующем будет установлено, что члены КТС утаили какие-либо сведения о себе из вышеперечисленных, они должны быть в обязательном порядке выведены из состава КТС и на их место выбраны (назначены) новые лица в порядке, установленном пунктами 3.6 и 3.7.

4.2. Члены КТС при рассмотрении споров и работе в КТС имеют право:

- знакомиться со всеми материалами, имеющимися и предоставляемыми в КТС;
- участвовать в исследовании доказательств;
- задавать вопросы и делать письменные запросы всем лицам, участвующим в рассмотрении спора в КТС;
- представлять свои доводы и соображения по всем возникающим в ходе разбирательства в КТС вопросам;

- письменно излагать в решении КТС по индивидуальному спору свою точку зрения, если она кардинально не совпадает с решением КТС;
- пользоваться другими правами в соответствии с настоящим Положением и действующим законодательством.

Члены КТС на период участия в работе КТС освобождаются администрацией предприятия от работы с сохранением среднего заработка. Членам КТС могут предоставляться и иные льготы и гарантии в случаях прямо оговоренных действующим законодательством.

4.3. Член КТС не имеет право участвовать в рассмотрении трудового спора в КТС в качестве представителя одной из спорящих сторон (работодателя или работника).

4.4. Член КТС обязан:

- руководствоваться в своей работе только нормами и положениями действующего российского законодательства и теми доказательствами, которые были предоставлены или доказаны в процессе рассмотрения спора в КТС;
- требовать предоставления дополнительных доказательств, вызова новых свидетелей, продолжения дальнейшего рассмотрения работы КТС в том случае, если ее член считает, что рассмотрение спора по существу в КТС не даст оснований для вынесения окончательного решения КТС;
- добросовестно пользоваться всеми принадлежащему ему правами члена КТС, не допуская введения КТС в заблуждение, волокиты, необоснованной оттяжки в рассмотрении дела и т.п.

4.5. Члены КТС самостоятельно избирают из своего состава председателя КТС, заместителя председателя КТС и секретаря КТС.

4.6. Председатель КТС организует и руководит работой комиссии. При голосовании в процессе вынесения решения КТС, в случае раздела голосов членов КТС поровну, его голос имеет решающее значение.

4.7. В случае невозможности по уважительным причинам (болезнь, командировка и т.п.) председателем КТС выполнять свои обязанности, их выполняет заместитель председателя КТС со всем объемом полномочий председателя КТС.

4.8. Ведение протоколов заседаний КТС и оформление решений КТС возлагаются на секретаря КТС. На него также возлагаются обязанности вызова в КТС всех необходимых лиц, а также организация и ведение всего делопроизводства в КТС.

В случае невозможности секретаря КТС по уважительным причинам выполнять свои обязанности, председатель КТС самостоятельно своим распоряжением назначает временно исполняющего обязанности секретаря из числа членов КТС.

## **5. Порядок обращения в КТС**

5.1. Работник имеет право обратиться в КТС в трехмесячный срок с того дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

5.2. Обращение работника в КТС обязательно должно быть составлено письменно в форме заявления. В заявлении должны быть указаны:

- наименование КТС («В Комиссию по трудовым спорам ЗАО «Ростовгазоаппарат»);
- фамилия, имя, отчество заявителя, должность (профессия) по месту основной работы, точный почтовый адрес местожительства заявителя;
- существо спорного вопроса и требования заявителя;
- обстоятельства и доказательства, на которые заявитель ссылается;
- перечень прилагаемых к заявлению документов;
- личная подпись заявителя и дата составления заявления.

5.3. Заявление должно быть составлено грамотно, без помарок, в таком виде, чтобы можно было читать и понимать написанное.

5.4. Заявление составляется в произвольной форме и двух экземплярах. Первый экземпляр передается в КТС, второй остается у заявителя с отметкой о регистрации его заявления в КТС.

5.5. Любое заявление, даже если срок его подачи просрочен заявителем, должно быть принято КТС. В случае пропуска подачи заявления в КТС по уважительным причинам (болезнь, служебная командировка и т.п.), установленного срока КТС может его восстановить и разрешить спор по существу. При этом КТС рассматривает вопрос о том, являются ли уважительными причины, по которым пропущен срок, в присутствии самого заявителя.

В случае признания причин уважительными срок давности восстанавливается. В противном случае заявителю отказывается в рассмотрении заявления.

5.6. Все заявления работников, поступающие в КТС, подлежат обязательной регистрации в Книге регистрации заявлений, в которую в обязательном порядке заносятся:

- фамилии, имя, отчество заявителя;
- предмет (сущность) спора;
- дата поступления заявления;
- подпись заявителя о приеме у него заявления.

## **6. Порядок рассмотрения трудового спора**

6.1. КТС обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления.

6.2. В подготовительный период, предшествующий рассмотрению спора, председатель КТС (либо, по его поручению, заместитель) проводит подготовку к рассмотрению спора, чтобы ко дню рассмотрения спора были собраны все необходимые доказательства и документы, установлены и извещены о дне и часе заседания КТС лица, подлежащие вызову на заседание (работник, подавший заявление, работодатель, свидетели, лица, проводившие по поручению КТС различного рода проверки, и др.), а также члены КТС. КТС вправе поручать отдельным лицам проведение экспертизы документов, требовать от работодателя предоставления расчетов и совершать иные действия для сбора доказательств по спору с целью его правильного и объективного рассмотрения в соответствии с действующим законодательством и настоящим Положением.

6.3. КТС обязана заблаговременно письменно известить работника и администрацию о времени рассмотрения поступившего заявления. Уведомление считается врученным, если имеются подтверждающие данные о его вручении (личная подпись, почтовая квитанция и т.п.).

6.4. Присутствие на заседании КТС работодателя и подавшего заявление работника обязательно. Допускается рассмотрение спора в отсутствие работодателя или работника в случае их письменного заявления на это.

6.5. Допустимо также рассмотрение спора КТС в отсутствие работодателя или работника при наличии представителя, уполномоченного представлять интересы последних на основании доверенности, выданной в соответствии с нормами действующего законодательства.

6.6. При неявке работника (его представителя) на заседание КТС рассмотрение заявления откладывается на новый срок (не более все тех же 10 календарных суток). При вторичной неявке работника (его представителя) без уважительных причин КТС выносит решение о снятии данного заявления с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление повторно (при условии соблюдения установленных для подачи в КТС сроков).

6.7. При неявке работодателя или его представителя на заседание КТС рассмотрение заявления также откладывается на новый срок. При вторичной неявке работодателя (его представителя) КТС рассматривает спор без их участия с последующим письменным уведомлением о недопустимости подобных действий со стороны администрации предприятия.

6.8. Заседание КТС считается правомочным, если на нем присутствует, соответственно, не менее половины членов, представляющих работников и не менее половины членов, представляющих работодателя.

6.9. Работодатель и заявитель (или их представители) имеют право заявить мотивированный отвод любому члену КТС. Вопрос об отводе при этом решается большинством голосов членов КТС, присутствующих на заседании. Голосование проводится без участия члена КТС, которому заявляется отвод после получения его объяснений по существу отвода.

6.10. Член КТС не может участвовать в рассмотрении спора:

- если он является супругом, близким родственником (родители и дети, бабушка, дедушка и внуки), родным братом или сестрой, усыновителем (или усыновленным) работника или работодателя либо иного должностного лица предприятия, чьи действия явились непосредственной причиной для обращения в КТС;
- если он непосредственно заинтересован в исходе дела.

6.11. Заявление работника может быть снято с рассмотрения, если до принятия решения КТС работник урегулировал разногласия с работодателем либо отказался от рассмотрения заявления на заседании КТС. При этом снятие заявления с рассмотрения КТС оформляется указанием в протоколе либо (если работник до рассмотрения спора КТС снимает свое заявление) председатель КТС делает пометки об этом на заявлении с указанием причин снятия его с рассмотрения.

6.12. При рассмотрении трудового спора КТС вправе вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов, представителей профессиональных союзов и других общественных организаций. Причем вызов специалистов может производиться как по инициативе КТС, так и по ходатайству сторон. В случае неявки на заседание КТС вышеуказанных лиц комиссия не вправе применять меры принуждения и рассматривает спор без их участия.

6.13. По требованию КТС администрация предприятия обязана представлять необходимые расчеты и документы.

6.14. На всех заседаниях КТС ведутся протоколы, которые в обязательном порядке подписываются председателем КТС (или его заместителем) и секретарем.

## 7. Решение КТС

7.1. КТС по результатам рассмотрения индивидуального трудового спора выносит свое решение.

7.2. Решение КТС должно быть законным, четким и мотивированным.

7.3. КТС принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов. Члены КТС, голосуя, обязаны голосовать только «за» или «против» выносимого решения и не могут воздерживаться. Член КТС, не согласный с решением большинства, обязан подписать протокол заседания КТС, но вправе изложить в нем свое особое мнение.

7.4. В случае равенства голосов решающим является голос председателя КТС.

7.5. В решении указываются:

- наименование предприятия;
- фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в КТС работника;
- дата обращения в КТС, время и место вынесения решения;
- существо (предмет) спора;
- фамилии, имена, отчества членов КТС и других лиц, присутствующих на заседании КТС;
- существо решения и его правовое обоснование (со ссылкой на закон, иной нормативно-правовой акт);
- результаты голосования;
- личные подписи членов КТС, участвовавших в заседании.

7.6. Решения не должны формулироваться в виде каких-либо ходатайств перед работодателем. Они излагаются в категорической форме. В решениях КТС по денежным требованиям должна быть указана точная сумма, причитающаяся работнику. Если сумма указана ошибочно, КТС вправе путем вынесения дополнительного решения уточнить размер суммы, подлежащей выплате.

7.7. Надлежаще заверенные копии решения КТС в трехдневный срок с момента вынесения решения вручаются работнику и руководителю предприятия.

7.8. Принятое КТС решение окончательно и подлежит исполнению, если не будет пересмотрено решением суда в установленном законодательством порядке.

## **8. Исполнение решения**

8.1. Решение КТС подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

8.2. В случае неисполнения решения КТС в установленный срок, работнику, в чью пользу состоялось решение, КТС немедленно выдает удостоверение, имеющее силу исполнительного документа.

8.3. Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратились в установленный срок с заявлением об обжаловании решения в суд.

8.4. В удостоверении указываются:

- полное наименование КТС;
- дело или материалы, по которым было выдано удостоверение, и их номера;
- дату принятия решения по делу КТС;
- фамилия, имя, отчество взыскателя - работника, по заявлению которого выносилось решение, его место жительства, дата и место рождения, место работы; наименование и юридический адрес должника – организации (работодателя);
- резолютивная часть решения КТС;
- дата вступления в силу решения КТС;
- дата выдачи удостоверения и срок предъявления его к исполнению.

8.5. Удостоверение заверяется подписью председателя КТС или его заместителя и печатью КТС.



8.6. Выданное КТС удостоверение должно быть предъявлено работником для принудительного исполнения судебному приставу-исполнителю не позднее трех месяцев со дня получения удостоверения.

8.7. При пропуске работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам КТС предприятия может восстановить этот срок.

8.8. Порядок исполнения решения КТС по спорам о восстановлении на работе незаконно переведенного работника регулируется действующим законодательством.

## **9. Обжалование решения**

9.1. Решение КТС может быть обжаловано несогласной стороной (работодателем или работником) в суд в десятидневный срок со дня вручения им копии решения независимо от оснований или мотивов, по которым сторона не согласна с решением КТС.

9.2. В случае пропуска срока по уважительным причинам суд может восстановить этот срок и рассмотреть спор по существу.

## **10. Организационно-техническое обеспечение деятельности КТС**

10.1. КТС предприятия имеет свою печать.

10.2. Организационно-техническое обеспечение КТС: предоставление оборудованного помещения, оргтехники, необходимой литературы; организация делопроизводства; учет и хранение заявлений работников и дел; подготовка и выдача копий решений и т.д. осуществляются администрацией предприятия<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Андреев В.П. Организация и деятельность комиссий по трудовым спорам на предприятиях // Трудовое право. 2002. № 13. С. 86-92.

---

## СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

80 лет на страже интересов членов профсоюза. 1918-1998. М., 1998. - 152 с.

**Алексеев Б.Л.** Коллективные переговоры и социальное партнерство / Б.Л. Алексеев, В.В. Афанасенков, А.С. Никитин; Чуваш. респ. совет профсоюзов. Чебоксары: Изд-во Чувашского ЦНТИ, 1998. - 88 с.

**Алексеев Б.Л.** Профсоюзы в переходный период / Б.Л. Алексеев. Чебоксары: Изд-во Чувашского ун-та, 1998. - 80 с.

**Алексеев Г.П.** Российские профсоюзы: 1905-1995 годы: Хроника. Статистика. Документы. Анализ / Г.П. Алексеев; Под ред. В.Н. Киселева и др. М., 2000. - 103 с.

**Башмаков В.И.** Влияние организованных форм обучения на повышение компетентности профсоюзных кадров и актива: (Социол. мониторинг) / **В.И. Башмаков, Ш.З. Санатулов**; Акад. труда и соц. отношений, Ин-т повышения квалификации профсоюзных кадров. М., 2003. - 75 с.

**Башмаков В.И.** Имидж профсоюзов и кадры: (Науч.-метод. рек. по материалам прикл. социол. исслед.): Для системы профсоюзной учебы / **В.И. Башмаков, Ш.З. Санатулов**; Акад. труда и соц. отношений, Ин-т повышения квалификации профсоюзных кадров. М., 1997. - 51 с.

**Башмаков В.И.** Профессиограмма профсоюзного работника: (Науч.-метод. рек.) / **В.И. Башмаков, Ш.З. Санатулов**; Акад. труда и соц. отношений, Ин-т повышения квалификации профсоюзных кадров. М., 2000. - 79 с.

**Башмаков В.И.** Статус и функции современных российских профсоюзов: (Учеб.-метод. рек.) / В.И. Башмаков; Акад. труда и соц. отношений, Ин-т повышения квалификации профсоюзных кадров. М., 2003. - 98 с.

**Башмаков В.И.** Трудовой конфликт и профсоюзы: Метод. рек. / В.И. Башмаков; Науч. ред. и отв. за вып. Ш.З. Санатулов; Акад. труда и соц. отношений, Ин-т повышения квалификации профсоюзных кадров. М., 1999. - 29 с.

**Бородин И.И.** Об эффективности коллективного договора // Труд и социальные отношения. 2000. № 5. С. 79-92.

**Бражко А.Л.** Актуальные вопросы организационной работы профсоюзов: Учеб.-метод. материалы к дискус. и круглым столам / А.Л. Бражко, Ш.З. Санатулов; Акад. труда и соц. отношений, Ин-т повышения квалификации профсоюзных кадров. М., 2000. - 26 с.

**Бражко А.Л.** Бизнес-образование. Новый этап // Труд и социальные отношения. 2003. № 2. С. 125-131.

**Бражко А.Л.** Проблемы профсоюзного образования (андрагогический аспект) / А.Л. Бражко; Акад. труда и соц. отношений, Ин-т повышения квалификации профсоюзных кадров; Отв. за вып. Ш.З. Санатулов. М., 2002. - 60 с.

**Бражко А.Л.** Профсоюзы в глобализованном мире // Труд и социальные отношения. 2002. № 1. С. 40-48.

**Бражко А.Л.** Самообразование: организация, психология, технология. М.: АТиСО, 2003.

**Бражко А.Л., Попова В.М.** Самообразование – средство повышения профессионализма // Соискатель. Спецвыпуск научного журнала «Труд и социальные отношения». М.: АТиСО, 2004. № 1. С. 133-144.

**Бражко А.Л.** Совещание: Методика деловой игры / А.Л. Бражко; Науч. ред. и отв. за вып. Ш.З. Санатулов; Акад. труда и соц. отношений, Ин-т повышения квалификации профсоюзных кадров. М., 2001. - 53 с.

**Бражко А.Л.** Участие профсоюзов в процессе реструктуризации предприятий // Труд и социальные отношения. 2002. № 3. С. 72-78.

Будущее начинается сегодня – вступай в профсоюз!: Материалы молодежного профсоюзного форума, 19-20 сен. 2002 г. / Федерация независимых профсоюзов России. М., 2002. - 13 с.

**Будько В.И.** Формирование современного имиджа профсоюзов // Вести ФНПР. 2003. № 5-6. С. 94-100.

**Веселов Ю.А.** Идеология социального партнерства. Роль и место ее в современном профсоюзном движении // Труд. Профсоюзы. Общество. 2003. № 1. С. 12-20.

**Волосатов В.Д.** Теоретические основы социально-экономических исследований: Проблема метода / В.Д. Волосатов; Федерация независимых профсоюзов России (ФНПР), Акад. труда и соц. отношений, Урал. соц.-экон. ин-т. Челябинск, 1998. - 103 с.

Вопросы и ответы по практике применения Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Нормативные правовые акты, принятые ми-

нистерствами и ведомствами в связи с Федеральным законом о профсоюзах / Науч. центр профсоюзов, Акад. труда и соц. отношений; [Н.Н. Гриценко и др.; Под ред. С.А. Шалаева]. М.: Науч. центр профсоюзов, 1999. - 152 с.

Вопросы и ответы по практике применения Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»: Норматив. и правовые акты / Науч. центр профсоюзов, Акад. труда и соц. отношений; Н.Н. Гриценко и др. М., 1998. - 128 с.

Всеобщая Конфедерация профсоюзов: вчера, сегодня, завтра. М.: Профиздат, 2000. - 110 с. (Б-чка профсоюзного активиста; № 1).

Вступая в новое тысячелетие: От третьего к четвертому съезду профсоюзов России (ФНПР): Информ. материал о деят. ФНПР (дек. 1996 г. - нояб. 2001 г.) / Федерация независимых профсоюзов России. М., 2001. - 160 с.

**Гайнуллина Ф.И.** Парламентская и внепарламентская деятельность профсоюзов Республики Татарстан / **Ф.И. Гайнуллина**. М.: Профиздат, 1997. - 109 с.

Гендерная политика: роль профсоюзов в ее становлении и развитии: Метод. материалы и рек. к семинару / Уральский соц.-экон. ин-т Акад. труда и соц. отношений, Каф. повышения квалификации; Авт.-сост. **Л.А. Пестуенко** и др. Челябинск, 2003. - 58 с.

Глобализация и профсоюзное движение России в XXI веке: Материалы и док. науч.-практ. конф., 29-30 янв. 2002 г. / Федерация независимых профсоюзов России, Акад. труда и соц. отношений. М.: Акад. труда и соц. отношений, 2002. - 156 с.

Глобализация и профсоюзы: Материалы заседания круглого стола: для сист. проф. образования ФНПР / Федерация независимых профсоюзов России, Акад. труда и соц. отношений и др.; Сост. **Ш.З. Санатулов**; Ред. **И.И. Раков**; Отв. за вып. **А.А. Терентьев**. М.: Акад. труда и соц. отношений, 2001. - 33 с.

Глобализация и профсоюзы: Материалы пробл. семинара рук. членских орг. ФНПР, 21-22 мая 2001 г.: Для сист. проф. образования ФНПР / Федерация независимых профсоюзов России, Акад. труда и соц. отношений и др.; Сост. **Ш.З. Санатулов**; Ред. **И.И. Раков**; Отв. за вып. **А.А. Терентьев**. М.: Акад. труда и соц. отношений, 2001. - 76 с.

Глобализация экономики, региональная интеграция, влияние этих процессов на положение трудящихся государств - участников СНГ: Труды междунар. науч.-практ. конф.: Моск-

ва, 7-8 фев. 2002 г. / Всеобщая конфедерация профсоюзов. Ассос. акад. наук стран СНГ; **В.П. Щербаков, А.Д. Некипелов, С.Ю. Глазьев** и др.; Под общ. ред. **Н.Д. Подшибякиной**. М.: Профиздат, 2002. - 400 с.

**Гончаров В.С.** Проблемы реформирования социально-культурной сферы российского общества. Позиция профсоюзов // Труд и социальные отношения. 2003. № 3. С. 6-17.

**Горн Р.З.** Время профсоюзов: Репортажи и интервью / Р.З. Горн. М.: БН-ТВ, 2004. - 268 с.

**Гостенина В.И.** Социальное партнерство в системе управления социально-трудовыми отношениями // Труд и социальные отношения. 2000. № 5. С. 100-106.

Государственная поддержка семей с детьми. М., 2003. - 80 с. (Б-чка профсоюзного актива и предпринимателей; № 8).

**Грибанов В.В.** Профсоюзы и политика / В.В. Грибанов; Рос. гос. пед. ун-т им. А.И.Герцена. СПб.: Изд-во РГПУ им. А.И.Герцена, 2001. - 286 с.

**Гриценко Н.Н.** Профсоюзы России: основные этапы развития и уроки пройденного пути / Н.Н. Гриценко, В.А. Кадейкин; Акад. труда и соц. отношений. М., 1996. - 52 с.

**Гриценко Н.Н.** Социальное государство: перспективы становления и развития: Выступление на проблемном семинаре рук. общерос. профсоюзов и территориальных объединений орг. профсоюзов, 30 сент. 2002 г. / **Н.Н. Гриценко**; Федерация независимых профсоюзов России, Акад. труда и соц. отношений и др. М., 2003. - 26 с.

**Гурьянова Л.П.** Теория и практика заключения коллективных договоров: Учеб. пособие: (Для слушателей фак. проф. переподгот. по спец. «Менеджмент в соц. сфере») / Л.П. Гурьянова; Под общ. ред. **В.Н.Киселева**; Акад. труда и соц. отношений, Каф. соц. партнерства и профсоюзного движения. М., 2001. - 84 с.

**Демидова С.Е.** Некоторые вопросы ведения делопроизводства профсоюзной организации: (Пред. проф. ком. столицы) / **С.Е. Демидова, С.И. Данилова**; Учеб.-исслед. центр Московской федерации профсоюзов. М.: УИЦ МФП, 2000. - 40 с.

**Демидова С.Е.** Отчеты и выборы в профсоюзной организации: (В помощь пред. проф. ком.) / С.Е. Демидова; Учеб.-исслед. центр. М.: УИЦ МФП, 2000. - 36 с.

**Деревянченко А.А., Крестьянинов А.Н., Сперанский В.И.** Конфликты в социально-трудовой сфере реформируемой России: некоторые аспекты деятельности профсоюзных организа-

ций в условиях смены собственника на предприятии / А.А. Деревянченко, А.Н. Крестьянинов, В.И. Сперанский; Акад. труда и соц. отношений, Ин-т соц. партнерства и др. М., 2003. - 159 с.

Европейская социальная хартия и пути ее ратификации. М.: Профиздат, 2003. - 96 с. (Справ. профсоюзного работника; № 3).

**Егоров И.В.** Психологические особенности публичного выступления: Метод. материал для представителей сторон соц. партнерства г. Москвы / И.В. Егоров; Моск. федерация профсоюзов, Учеб.-исслед. центр. М.: УИЦ МФП, 1999. - 40 с.

Единая переговорная кампания: Макет коллективного договора / Федерация независимых профсоюзов России, Отд. соц.-трудовых отношений аппарата ФНПР. М., 2002. - 58 с.

Единая переговорная кампания: Рекомендации по применению положений Трудового кодекса РФ в коллективно-договорной кампании // Профсоюзы и экономика. 2003. № 2. С. 79-128.

Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» с практическими комментариями / Науч. центр профсоюзов. - 3-е изд. М.: Науч. центр профсоюзов, 1999. - 110 с.

Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации»: С практ. коммент. / Науч. центр профсоюзов; Авт. коммент. **М.И. Кучма**. М., 1998. - 105 с.

Закон Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях» (в ред. от 24 нояб. 1995 г.): Коммент.: 50 актуальных вопр. и ответов / Науч. центр профсоюзов; **Г.П. Макаров, Э.В. Минин, Л.В. Петров** и др.; Под общ. ред. **И.О. Снигиревой, С.А. Шалаева**. М., 1999. - 116 с.

Закон Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях» (в ред. от 24 нояб. 1995 г.): Коммент.: 50 актуальных вопр. и ответов / Науч. центр профсоюзов; **Г.П. Макаров** и др.; Под общ. ред. **И.О. Снигиревой, С.А. Шалаева**. М., 1998. - 116 с.

Законодательство Российской Федерации по охране труда: Осн. законодат. и норматив. правовые акты по охране труда с коммент. (по состоянию на 1 янв. 2003 г.) / Науч. центр профсоюзов. М., 2003. - 143 с.

Законодательство Российской Федерации по охране труда: Основные законодат. и норматив. правовые акты по охране труда с коммент. (по состоянию на 1 нояб. 1999 г.) / Науч. центр профсоюзов. М.: Науч. центр профсоюзов, 1999. - 173 с.

Зарубежные профсоюзы - опыт и новации. М.: Профиздат, 1999. - 80 с. (Б-чка проф. активиста; № 11).

Имидж руководителя: Представителям сторон соц. партнерства / Моск. федерация профсоюзов, Учеб.-исслед. центр; Подгот. **Е.В. Лобачевой**. М.: УИЦ МФП, 1999. - 32 с.

Имидж современного профсоюзного руководителя: Программа курса (Для слушателей фак. проф. переподгот. по спец. «Менеджмент организации», специализация «Менеджмент в соц. сфере») / Акад. труда и соц. отношений, Ин-т соц. партнерства и др.; Авт.-сост. **В.И. Сперанский**; Отв. за вып. **В.Н. Киселев**. М., 2001. - 15 с.

Индивидуальные трудовые споры. М.: Профиздат, 2001. - 80 с. (Б-чка профсоюзного актива; № 6).

Информационная работа в профсоюзах. М.: Профиздат, 2002. - 74 с. (Б-чка профсоюзного актива и предпринимателей; № 11).

**Исаев А.К.** Политическая ситуация в России и позиция профсоюзов: Выступление на проблемном семинаре рук. общерос. профсоюзов и территориальных объединений орг. профсоюзов, 1 окт. 2002 г. / **А.К. Исаев**; Федерация независимых профсоюзов России, Акад. труда и соц. отношений и др. М., 2003. - 21 с.

**Исаев А.К.** Экономическая демократия в современной России: проблемы становления и развития: [Роль профсоюзов] / А.К. Исаев. М.: Профиздат, 2000. - 176 с.

История профсоюзов России: Этапы, события, люди / ФНПР, Акад. труда и соц. отношений; Под ред. **Н.Н. Гриценко**, **В.А. Кадейкина**, **Е.В. Макухина**. М., 1999. - 592 с.

Как готовить план действий и как расширить влияние профсоюза на предприятии: Учеб. для рабочих и проф. активистов. М., 2000. - 28 с.

Как провести семинар «Коллективный договор на предприятии»: Метод. рек. профсоюзному инструктору / Центр солидарности. М., 1998. - 17 с.

Как провести семинар «Основы профсоюзного дела»: Метод. рек. профсоюзному инструктору / Центр солидарности. М., 1998. - 12 с.

Как создать профсоюзную организацию на предприятии? / Моск. федерация профсоюзов, Учеб.-исслед. центр. М.: УИЦ МФП, 1999. - 36 с.

**Каменецкий В.А.** Развитие социально-трудовой сферы: От дискуссии о свободном рынке к экономическому развитию России. М.: Профсоюзы и экономика, 2000. - 157 с.

**Клепикова О.Ю.** Введение в изучение финансовой информации предприятия и основы работы бизнеса: Практик. экономика для работников (не менеджеров) и профсоюзов: [Пер. с англ.]; Центр собственности работников Огайо и др. М., 1998.

**Козина И.М.** Профсоюзы в коллективных трудовых конфликтах // Социологические исследования. 2001. № 5. С. 49-55.

Коллективные договоры и соглашения: Пособие профсоюзному активисту / Центр солидарности. - 2-е изд., доп. М., 2000. - 163 с.

Коллективные переговоры. Пособие по рабочему образованию. М.: Профиздат, 1998.

Коллективные трудовые споры: примирительные процедуры. М., 2003. - 125 с. (Прил. к журн. «Профсоюзы». Коллективный договор; № 3).

Коллективные трудовые споры: Сб. норматив. актов, коммент. и судебной практи.: Пособие профсоюзному активисту / Центр солидарности. М., 2000. - 267 с.

Коллективный договор - основа регулирования трудовых отношений. М.: Профиздат, 2001. - 70 с. (Б-чка профсоюзного актива; № 7).

Коллективный договор - средство правового регулирования трудовых отношений на предприятии, организации: Метод. пособие / Моск. федерация профсоюзов, Учеб.-исслед. центр; Подгот. Н.О. Степанчиковой и др. М.: УИЦ МФП, 1999. - 84 с.

Коллективный договор в новых условиях. М.: Профиздат, 2002. - 92 с. (Б-чка профсоюзного актива и предпринимателей; № 8).

Конвенции МОТ и деятельность профсоюзов. М.: Профиздат, 2001. - 198 с. (Справ. профсоюзного работника; № 1).

Концепции профсоюзного образования общероссийского профсоюза работников связи Российской Федерации. М.: АТиСО, 2000.

**Коршунов Ю.Н.** Заключение и расторжение трудового договора (контракта) / **Ю.Н. Коршунов**; Науч. центр профсоюзов. М.: Науч. центр профсоюзов, 1999. - 105 с.

**Коршунов Ю.Н.** Заключение и расторжение трудового договора (контракта) / Ю.Н. Коршунов; Науч. центр профсоюзов. М., 1998. - 104 с.

**Крапивин О.М.** Народное предприятие / О.М. Крапивин; Науч. центр профсоюзов. М.: Науч. центр профсоюзов, 1999. - 178 с.



**Крапивин О.М.** Работники. Профком. Работодатель: Их обязанности в трудовой сфере (ответы на наиболее актуальные вопросы) / О.М. Крапивин; Науч. центр профсоюзов. М.: Науч. центр профсоюзов, 2000. – 131 с.

**Крестьянинов А.Н.** Генезис теории и практики социального партнерства в контексте корпоративной доктрины // Труд и социальные отношения. 2003. № 3. С. 18-27.

**Крестьянинов А.Н.** Организационное укрепление профсоюзов: приоритетные направления // Металлург. 2003. № 6. С. 5-9.

**Крестьянинов А.Н.** Профсоюзное движение в переходный период. Некоторые проблемы // Труд и социальные отношения. Приложение. 1997. № 1. С. 63-71.

**Крестьянинов А.Н.** Профсоюзы и ТНК: взаимодействие в социальной сфере // Профсоюзы. 2001. № 9. С. 7-9.

**Крестьянинов А.Н.** Профсоюзы: вчера, сегодня, завтра // Труд и социальные отношения. 2001. № 2. С. 19-30.

**Крестьянинов А.Н.** Рабочее движение в современной России и профсоюзы. М., 1995. – 165 с.

**Крестьянинов А.Н.** Роль профсоюзов в регулировании общественных отношений в условиях социальной напряженности: Автореф. ... д-ра социол. наук. М., 2004. - 50 с.

**Крестьянинов А.Н.** Социальная напряженность: роль профсоюзов в ее регулировании. Монография. М.: Русская новь, 2003. – 288 с.

**Круден Г.Д.** Зарубежный опыт управления персоналом. Ч. 5: Отношение между работниками (профсоюзом) и администрацией / Г.Д. Круден, А.У. Шерман; Пер. с англ. Н.П. Володиной и др.; Науч. ред. Х.А. Беков; Рос. акад. гос. службы при Президенте Российской Федерации, Ин-т повышения квалификации гос. служащих. М., 2001. - 64 с.

**Крылов К.Д.** Законодательная политика Российской Федерации и правовая деятельность профсоюзов / К.Д. Крылов. М.: Профиздат, 2000. - 101 с.

**Лаврентьева Р.** Профсоюзный лидер: исторический аспект // Вести ФНПР. 2003. № 9-10. С. 135-144.

**Лившиц Р.З.** Роль профсоюзов в решении вопросов оплаты труда и своевременной выплаты заработной платы / Р.З. Лившиц; Центр солидарности. М., 1997. - 19 с.

**Лобачев А.И.** Профсоюзы и социальное партнерство: Историко-политологический анализ / А.И. Лобачев; М-во общ. и проф. образования Российской Федерации. С.-Петербург. техн. ун-т и др. СПб., 1999. - 80 с.

**Лозовой М.В.** Состояние и некоторые вопросы совершенствования работы с профсоюзными кадрами в современных условиях: (Информ.-аналит. материалы): Для системы повышения квалификации профсоюзных кадров; Акад. труда и соц. отношений, Ин-т повышения квалификации профсоюзных кадров. М., 1998. - 19 с.

**Мартенс М.** Организационное развитие профсоюзов и их стратегия самоуправления: Учеб. пособие для профсоюзных работников / **М. Мартенс**; Междунар. бюро труда. М.: Профсоюзы и экономика, 1998. - 140 с.

**Маслова Н.М.** Лидеры российских профсоюзов: жизнь, дела и судьбы // Вести ФНПР. 2003. № 11-12. С. 126-135.

Материалы IV съезда Федерации независимых профсоюзов России. М.: Профиздат, 2001. - 112 с. (Справ. профсоюзного работника; № 4).

Международный форум по профсоюзному обучению: Москва, АТиСО, 14-15 апр. 2000 г. / Акад. труда и соц. отношений. М., 2002. - 20 с.

Методика обучения профсоюзного актива: Пособие для участников семинара проф. преподавателей / Центр солидарности. М., 1998. - 37 с.

Методическое пособие по участию организаций профсоюзов ФНПР в работе по защите от экологической опасности. М., 2001. - 40 с.

Методы анализа данных для принятия решений в профсоюзных органах: (Для слушателей фак. соц. партнерства очно-заочной формы обучения) / Акад. труда и соц. отношений, Каф. высш. и прикл. мат.; Авт.-сост. В.В. Подиновский; Отв. за вып. В.Н. Киселев. М., 2001. - 8 с.

**Можаев В.Е.** На острие социальных и трудовых проблем: Учеб. пособие / Акад. труда и соц. отношений, Ин-т повышения квалификации профсоюзных кадров. М., 1997. - 39 с.

**Мойсиевич В.А.** Взаимодействие профсоюза и органов государственной власти при обеспечении социальной защиты работников / Под ред. В.Р. Гречанина. Самара: Парус, 1999. - 100 с.

Мотивация профсоюзного членства. М.: Профиздат, 2001. - 94 с. (Б-чка профсоюзного актива и предпринимателей; № 7).

Некоторые вопросы ведения делопроизводства профсоюзной организации: (Пред. проф. ком. столицы) / Моск. федерация профсоюзов, Учеб.-исслед. центр; Подгот. **С.Е. Демидовой** и др. М.: УИЦ МФП, 1999. - 40 с.

Некоторые вопросы регулирования трудовых отношений. Вып. 1: Заключение трудового договора (контракта). Изменение условий трудового договора (контракта) / Моск. федерация профсоюзов, Учеб.-исслед. центр; Подгот. **Н.О. Степанчиковой**. М.: УИЦ МФП, 1999. - 36 с.

Некоторые вопросы регулирования трудовых отношений. Вып. 2: Основания и порядок прекращения трудового договора (контракта) / Моск. федерация профсоюзов, Учеб.-исслед. центр; Подгот. **Н.О. Степанчиковой**. М.: УИЦ МФП, 1999. - 48 с.

Несчастный случай на производстве: Практика расследования / Сост. **Г.Ананьева, И.Воробьева**. М.: Социздат, 2001. - 160 с. (Б-ка журн. «Социальная защита». Сер. «Охрана труда»; Вып. № 11).

Новое в мотивации профсоюзного членства: практика, опыт / Науч. центр профсоюзов; [**С.А. Шалаев, В.Н. Исаева, В.Е. Можаяев** и др.]; Под общ. ред. **С.А. Шалаева**. М.: Науч. центр профсоюзов, 2000. - 96 с.

Новое пенсионное законодательство. М.: Профиздат, 2002. - 112 с. (Справ. профсоюзного работника; № 2).

Новое положение о расследовании и учете несчастных случаев на производстве с комментариями / Авт. коммент. Ю.Н. Коршунов. М.: Науч. центр профсоюзов, 2000. - 32 с.

Нормирование труда в рыночных условиях. М.: Профиздат, 2001. - 80 с. (Б-чка профсоюзного актива; № 10).

О правовых аспектах заработной платы. М.: Профиздат, 2000. - 68 с. (Б-чка профсоюзного актива; № 8).

Обучение актива первичной профсоюзной организации: организация и содержание: Метод. материалы для сист. проф. образования / Акад. труда и соц. отношений, Ин-т повышения квалификации профсоюзных кадров; Сост. **А.Л. Бражко**; Отв. за вып. **Ш.З. Санатулов**. М., 2001. - 21 с.

Организационное развитие профсоюзов и их стратегия самоуправления: Учеб. пособие для профсоюзных работников / **М.Мартенс**; Междунар. бюро труда (МБТ). М.: Профсоюзы и экономика, 1998. - 141 с.

Организация и проведение профсоюзами массовых акций / Центр солидарности. М., 1998. - 10 с.

Организация профсоюзного образования в Российской Федерации и странах СНГ: (Информ.-справ. материал) / Акад. труда и соц. отношений, Ин-т повышения квалификации профсоюзных кадров; Сост. **Е.И. Мишина**; Отв. за вып. **Ш.З. Санатулов**. М., 2000. - 22 с.

Организация профсоюзного образования в Российской Федерации: (Информ.-справ. материал): Для системы профсоюзной учебы / Сост. **Е.И. Мишина**; Отв. за вып. **Ш.З. Санатулов**; Акад. труда и соц. отношений, Ин-т повышения квалификации профсоюзных кадров. М., 1998. – 14 с.

Основные направления работы профсоюзного комитета. М.: Профиздат, 2000. - 87 с. (Б-чка профсоюзного активиста; № 6).

Основные направления работы профсоюзного комитета. М.: Профиздат, 1999. - 86 с. (Б-чка профсоюзного активиста; № 9).

Основные положения международных норм труда, касающихся коллективных переговоров. Буклет 3 / Федерация независимых профсоюзов России. М., 2000. - 29 с.

Отчеты и выборы в профсоюзной организации. М.: Профиздат, 2003. - 110 с. (Б-чка профсоюзного актива и предпринимателей; № 6).

Отчеты и выборы в профсоюзной организации. М.: Профиздат, 2003. - 110 с. (Прил. к журн. «Профсоюзы». Справ. председателя профкома; № 4).

Отчеты и выборы в профсоюзной организации: В помощь пред. проф. ком. / Моск. федерация профсоюзов, Учеб.-исслед. центр; Подгот. **С.Е. Демидовой**. М.: УИЦ МФП, 1999. - 36 с.

Отчеты и выборы в профсоюзных организациях. Делопроизводство. М.: Профиздат, 1999. - 62 с. (Б-чка профсоюзного активиста; № 10).

Охрана здоровья. Гигиена труда: Федеральный закон «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения». М.: Профиздат, 2003. - 103 с. (Прил. к журн. «Профсоюзы». Профком и охрана труда; № 5).

Охрана труда в Российской Федерации: новое законодательство, правоприменительная практика и прокурорский надзор: Науч.-практ. коммент. / **И.С. Викторов, В.Г. Бессарабов, Д.Г. Алексева, А.Б. Швецов**. М.: Юрлитинформ, 2003. - 391 с.

Охрана труда и социальное страхование. М.: Профиздат, 2003. - 129 с. (Прил. к журн. «Профсоюзы». Профком и охрана труда; № 4).

Охрана труда на производстве. М.: Профиздат, 2001. - 103 с. (Б-чка профсоюзного актива; № 11).

Охрана труда: состояние, перспективы. Ч. I: Основы охраны труда и др. М., 2003. - 96 с. (Прил. к журн. «Профсоюзы». Профком и охрана труда; № 1).

Охрана труда: состояние, перспективы. Ч. II: Аттестация рабочих мест и др. М., 2003. - 118 с. (Прил. к журн. «Профсоюзы». Профком и охрана труда; № 2).

Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин. М.: Науч. центр профсоюзов, 2000. - 31 с.

Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет. М.: Науч. центр профсоюзов, 2000. - 88 с.

Пособие для профсоюзных организаторов. - 3-е изд. М.: Центр солидарности, 1998. - 111 с.

Права профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г. / Моск. федерация профсоюзов, Учеб.-исслед. центр; Сост. **Л.П. Арсентьева** и др. М.: УИЦ МФП, 1999. - 36 с.

Право на информацию: Сб. норматив. актов, применяемых при защите прав и интересов членов профсоюзов. Вып. № 2 / Центр солидарности. М., 1997. - 47 с.

Правовые приоритеты политики в сфере труда (на основе международных правовых норм). М.: Профиздат, 2002. - 128 с. (Справ. профсоюзного работника; № 3).

Практикум бухгалтера профсоюзной организации: Тем. вып.: «Учет. политика проф. орг.», «Вопр. учета арендных отношений в проф. орг.» / Моск. федерация профсоюзов, Учеб.-исслед. центр; Подгот. **И.И. Гущиной** и др. М.: УИЦ МФП, 1999. - 94 с.

Председателю профсоюзного комитета. Рабочее пособие. М., 2004.

Призрак бродит по Европе. Призрак глобализации // Профсоюзное обозрение. 2002. Январь-февраль.

Приложение к профиограмме профсоюзного работника: [В 2 ч.]: Для системы повышения квалификации профсоюзных кадров / Акад. труда и соц. отношений; Науч.-метод. центр соц. партнерства и проф. движения; [Сост. **И.В. Сафонова**; Отв. за вып. **В.И. Сперанский**]. М., 2000. Ч. 1. - 66 с.; Ч. 2. - 66 с.

Применение и совершенствование пенсионного законодательства. М., 2003. - 114 с. (Прил. к журн. «Труд и право». Справ. промышленника, профсоюзного работника и предпринимателя; № 1).

Проблемы совершенствования трудового законодательства. М.: Профиздат, 2003. - 104 с. (Справ. профсоюзного работника; № 1).

Проблемы уровня жизни трудящихся в России. М.: Профиздат, 2002. - 72 с. (Б-чка профсоюзного актива и предпринимателей; № 5).

Программа и методическая разработка по курсу «Самоменеджмент в деятельности профсоюзных организаций»: (Для слушателей фак. соц. партнерства) / Акад. труда и соц. отношений, Каф. соц. партнерства и профсоюзного движения; Авт.-сост. **В.И. Сперанский**; Отв. за вып. **В.Н. Киселев**. М., 2002. - 10 с.

Программа и методические рекомендации по изучению курса «Социальное партнерство в условиях становления и развития рыночных отношений»: (Для слушателей фак. проф. переподгот. по спец. «Менеджмент в соц. сфере») / Акад. труда и соц. отношений, Каф. соц. партнерства и профсоюзного движения; **Ф.И. Гайнулина** и др.; Отв. за вып. **В.Н. Киселев**. М., 2000. - 32 с.

Программа и методические рекомендации по курсу «Социальное партнерство»: (Для студентов юрид. фак.) / Акад. труда и соц. отношений, Каф. соц. партнерства и профсоюзного движения; [Авт.-сост. **И.И. Бородин**; Отв. за вып. **В.Н. Киселев**]. М., 2000. - 22 с.

Программа и методические указания по изучению курса «Теория и практика заключения коллективных договоров и соглашений»: (Для слушателей фак. проф. переподгот. по спец. «Менеджмент в соц. сфере») / Акад. труда и соц. отношений, Каф. соц. партнерства и профсоюзного движения; Авт. **Л.П. Гурьянова**; Отв. за вып. **В.Н. Киселев**. М., 2001. - 19 с.

Программа и учебно-методическая документация по дисциплине «Организационная работа профессиональных союзов»: (Для слушателей фак. соц. партнерства) / Акад. труда и соц. отношений, Ин-т соц. партнерства, Каф. соц. партнерства и профсоюзного движения; **С.Н. Щеллова**; Отв. за вып. **В.Н. Киселев**. М., 2002. - 26 с.

Программа и учебно-методические материалы по курсу «Социальное партнерство»: (Для студентов соц.-экон. и фин. фак.) / Акад. труда и соц. отношений, Каф. соц. партнерства и профсоюзного движения; Авт.-сост. **А.П. Шарова**; Отв. за вып. **В.Н. Киселев**. М., 2000. - 37 с.

Программа курса «Актуальные проблемы развития профсоюзного движения в России»: (Для слушателей фак. соц. партнерства) / Акад. труда и соц. отношений, Каф. соц. партнерства и профсоюзного движения; Авт.-сост. **А.Л. Бражко**; Отв. за вып. **В.Н. Киселев**. М., 2003. - 15 с.

Программа по курсу «Имидж современного профсоюзного руководителя»: (Для слушателей фак. соц. партнерства) / Авт.-сост. **В.И. Сперанский**; Отв. за вып. **Ю.Е. Волков**; Акад. труда и соц. отношений, Каф. социол. и соц. упр. М., 1998. - 17 с.

Программа по спецкурсу «Правовое положение профсоюзов в сфере труда»: Для студентов и слушателей по спец. «Юриспруденция» / Акад. труда и соц. отношений, Юрид. фак.; Авт.-сост. **И.О. Снигирева**; Отв. за вып. **Н.А. Бриллиантова**. М.: Акад. труда и соц. отношений, 2002. - 9 с.

Программа учебного курса «Имидж современного профсоюзного руководителя»: (Для слушателей фак. соц. партнерства) / Акад. труда и соц. отношений, Каф. социол. и соц. упр.; Авт.-сост. **В.И. Сперанский**. М., 2000. - 13 с.

Профессиональное образование и профсоюзы. М.: Профиздат, 2002. - 86 с. (Б-чка профсоюзного актива и предпринимателей; № 3).

Профсоюзная азбука. М.: Профиздат, 2002. - 84 с.: ил. (Б-чка профсоюзного актива и предпринимателей; № 10).

Профсоюзная азбука. М.: Профиздат, 1998. - 88 с. (Б-чка профсоюзного активиста; № 11-12).

Профсоюзная азбука: Пер. с англ. / Междунар. союз работников пищевой и смеж. отраслей промышленности. М., 1997. - 57 с.

Профсоюзное движение в XX столетии и перспективы его развития: Материалы науч.-практ. конф., посвященной 95-летию создания профсоюзного центра в Санкт-Петербурге, 2 нояб. 2000 г. / Федерация независимых профсоюзов России, Федерация профсоюзов С.-Петерб. и Ленинград. обл.; [Сост. **Г.А. Лысюк** и др.; Науч. ред. **В.И. Носач**]. СПб.: Библиотека делового человека, 2000. - 118 с.

Профсоюзное пространство современной России: Сб. ст. / ФНПР. Ин-т сравнительных исслед. труд. отношений; **М.Шмаков**, **В.Борисов**, **С.Кларк** и др.; Под ред. **В.Борисова**, **С.Кларка**. М.: ИСИТО, 2001. - 331 с.

Профсоюзные акции: цели, формы, методы: Представителям сторон соц. партнерства / Моск. федерация профсоюзов, Учеб.-исслед. центр; Подгот. **В.Н. Буцукиным**. М.: УИЦ МФП, 1999. - 52 с.

Профсоюзный словарь-справочник / Акад. труда и соц. отношений; **Н.Е. Акритов, П.Г. Бойдаченко, С.И. Боровичев** и др.; Рук. ред. кол. **Н.Н. Гриценко**. М.: Акад. труда и соц. отношений, 2001. - 426 с.

Профсоюзы и положение трудящихся женщин. М.: Профиздат, 2001. - 96 с. (Б-чка профсоюзного актива; № 3).

Профсоюзы и проблемы местного самоуправления: Науч. ст. междунар. симпозиума / Башкирский фил. Акад. труда и соц. отношений. Акад. соц. технологий и местного самоуправления МАИ и др.; **Р.З. Якупов, В.И. Патрушев, Р.Р. Ахметов** и др.; Сост. **Г.Т. Галиев, Г.Д. Никредин**. Уфа, 1999.

Профсоюзы и собственность. Профсоюзы и их участие в выборах государственных органов власти: Материалы межкафедральных семинаров (11 окт. и 15 нояб. 1999 г.) / Акад. труда и соц. отношений; Отв. ред. **В.Я. Саленко**. М., 2000. - 54 с.

Профсоюзы Москвы в условиях глобализации экономики: (Материалы Междунар. науч.-практ. конф.) / Моск. федерация профсоюзов, Учеб.-исслед. центр; Ред. совет **М.Д. Ногайцев** (пред.) и др. М.: УИЦ МФП, 1999. - 170 с.

Профсоюзы России и выборы в Государственную Думу РФ третьего созыва (19 дек. 1999 г.) / Акад. труда и соц. отношений; **А.А. Деревянченко, А.Н. Крестьянинов, О.В. Панфилова** и др.; Отв. ред. **В.Я. Саленко**. М., 2000. - 55 с.

Профсоюзы России: состояние, перспективы развития: Материалы итоговой конф. слушателей пробл. семинара рук. общерос. профсоюзов. Янв.-дек. 2000 г. / ФНИПР, Акад. труда и соц. отношений; **М.В. Шмаков, В.В. Благоев, В.П. Бухвалов** и др.; Под ред. **Ш.З. Санатулова**. М.: АТиСО, 2001. - 161 с.

Работа профсоюзных организаций по обеспечению охраны труда: Практ. пособие / Моск. федерация профсоюзов, Науч. центр соц.-произв. проблем охраны труда; **Б.К. Александров, Б.А. Дворянчиков, А.Н. Захаренков** и др.; Под общ. ред. **Э.В. Петросянца**. М.: МИОТ, 1999. - 160 с.

Разрешение коллективных трудовых споров / Центр солидарности. М., 1998. - 68 с. (Метод. пособия для профсоюзов; Вып. 5).



Разрешение коллективных трудовых споров: Метод. рек. в помощь преподавателям. Буклет 4 / Учеб. центр ФНПР (Крюково); Сост. **А.Белуосов, Л.Бобылева, С.Демидова** и др.; Под общ. ред. **В.Порошина**. М., 2000. - 81 с.

Региональный аспект становления и развития социального партнерства в России на современном этапе: (Курс лекций для слушателей фак. проф. переподгот. по спец. «Менеджмент в соц. сфере») / Акад. труда и соц. отношений, Каф. соц. партнерства и профсоюзного движения; **Ф.И. Гайнуллина**; Отв. за вып. **В.Н. Киселев**. М.: Акад. труда и соц. отношений, 2002. - 70 с.

**Рогожин Е.С.** Профсоюзы: история, лидеры, проблемы (1906-1996) / Е.С. Рогожин. Саратов: Регион. Приволж. изд-во «Детская книга», 1997. - 495 с.

Роль профсоюзов в защите трудящихся от социальных рисков бедности и безработицы: Материалы учеб. семинара для рабочих и проф. активистов, 21-23 апреля 1996 г., Соликамск. М., 1996. - 50 с.

Рынок труда сегодня. М.: Профиздат, 2003. - 102 с. (Б-чка профсоюзного актива и предпринимателей; № 5).

Рынок труда. М.: Профиздат, 2003. - 102 с. (Прил. к журн. «Профсоюзы». Справ. председателя профкома; № 3).

**Санатулов Ш.З.** Современные образовательные технологии: понятие и сущность, проблемы внедрения: Для системы повышения квалификации профсоюзных кадров / **Ш.З. Санатулов**; Акад. труда и соц. отношений, Ин-т повышения квалификации профсоюзных кадров. М., 1998. - 31 с.

Сборник нормативных актов, применяемых при защите социально-трудовых прав граждан: Пособие профсоюзному активисту / Центр солидарности. М., 1999. - 342 с.

Сборник нормативных актов, применяемых при защите социально-трудовых прав граждан: Пособие профсоюзному активисту / Центр солидарности. М., 2000. - 326 с.

Сборник нормативных документов по курсу «Социальная защита работников в условиях рынка»: (Для студентов всех форм обучения соц.-экон. и фин. фак.) / Акад. труда и соц. отношений, Каф. соц. партнерства и профсоюзного движения; Сост. **А.П. Шарова**; Отв. за вып. **В.Н. Киселев**. М.: Акад. труда и соц. отношений, 2002. - 163 с.

Сборник судебной практики Верховного суда РФ: Пособие профсоюзному активисту. Вып. 3 / Центр солидарности. М., 2001. - 296 с.

**Симоненко Г.** Выплаты по страхованию от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний / **Г. Симоненко.** М.: Социздат, 2001. - 304 с. (Б-ка журн. «Социальная защита». Сер. «Охрана труда»; Вып. № 14 (№ 2)).

**Скворцов Ю.В.** Совершенствование нормативной базы и практики тарифного регулирования оплаты труда / Ю.В. Скворцов, О.В. Ольшанская. М.: Профиздат, 2000. - 72 с. (Б-чка профсоюзного актива; № 10).

Совершенствование законодательства об оплате труда. М.: Профиздат, 2003. - 79 с. (Прил. к журн. «Профсоюзы». Коллективный договор; № 5).

Совершенствование кадровой политики профсоюзов в современных условиях: Метод. рек. / Сост. **Б.Ф. Усманов** и др.; Отв. за вып. А.А. Кубарев; Акад. труда и соц. отношений, Ин-т повышения квалификации профсоюзных кадров. М., 1999. - 32 с.

Соглашения как инструмент социальной политики. М.: Профиздат, 2002. - 72 с. (Б-чка профсоюзного актива и предпринимателей; № 6).

Социальная защита инвалидов. М.: Профиздат, 2003. - 110 с. (Прил. к журн. «Профсоюзы». Профком и охрана труда; № 6).

Социальная защита работников и профсоюзы / Акад. труда и соц. отношений; **Н.Н. Гриценко, Н.В. Ясакова, А.Л. Жуков** и др. М.: Профиздат, 2001. - 136 с. (Справ. профсоюзного работника; № 3).

Социальная защита работников и профсоюзы: Учеб. пособие для слушателей фак. проф. переподгот. по спец. «Менеджмент в социальной сфере» / Акад. труда и соц. отношений, Фак. соц. партнерства, Каф. соц. партнерства и проф. движения; **Н.Н. Гриценко, А.Л. Жуков, Д.Ф. Шавишвили** и др.; Под общ. ред. **Л.П. Гурьяновой.** М., 2000. - 159 с.

Социальное партнерство в сфере труда. М.: Профиздат, 2001. - 82 с. (Б-чка профсоюзного актива; № 2).

Социальное партнерство в условиях становления и развития рыночных отношений: Курс лекций: (Для слушателей фак. проф. переподгот. по спец. «Менеджмент в социальной сфере») / Акад. труда и соц. отношений, Каф. соц. партнерства и профсоюзного движения; **Ф.И. Гайнуллина** и др.; Под ред. **В.Н. Киселева.** М., 2000. - 175 с.

Социальное партнерство на предприятиях и в организациях города Москвы: теория, практика, перспективы развития: Сб. ст. / Учеб.-исслед. центр Московской федерации профсоюзов; Ред. совет: **А.Ф. Валькова** и др.; Отв. ред. **В.И. Наумов.** М., 1999. - 179 с.

**Сперанский В.И.** Глобализация, профсоюзы и ТНК в формируемой России (на примере нефтегазового комплекса). М.: Русская новь, 2002. - 272 с.

**Сперанский В.И.** Взаимодействие руководящих органов отраслевого профсоюза и органов государственной власти как элемента системы социального партнерства // Особенности становления социального партнерства в условиях современной России. Ярославль: ЯФ АТиСО, 2000.

**Сперанский В.И.** Конфликтология для каждого и на каждый день. М.: Русская новь, 2002.

**Сперанский В.И.** Технология управления конфликтом / Проблемы становления и развития социального партнерства. Научный сборник. Вып. № 7. Краснодар, 2002.

**Сперанский В.И., Усманов Б.Ф.** Деловая игра. Методологические рекомендации по подготовке и проведению. М.: АТиСО, 1999.

Стратегия роста и развития профсоюзов: По материалам междунар. науч.-практ. конф. Моск. федерации профсоюзов. М.: Профиздат, 2002. - 80 с. (Б-чка профсоюзного актива и предпринимателей; № 12).

Страхование от несчастных случаев и профзаболеваний. М.: Профиздат, 2001. - 124 с. (Б-чка профсоюзного актива; № 4).

**Татарникова С.Н.** Коллективный договор сегодня / С.Н. Татарникова. М.: Профиздат, 2003. - 92 с. (Прил. к журн. «Профсоюзы». Коллективный договор; № 1).

**Татарникова С.Н.** Коллективный договор шаг за шагом / Учеб.-исслед. центр Московской федерации профсоюзов. М.: УИЦ МФП, 2000. - 72 с.

**Татарникова С.Н.** Содержание коллективного договора / Моск. федерация профсоюзов, Учеб.-исслед. центр. М.: УИЦ МФП, 1999. - 187 с.

**Тодэ Г.** Основы и методы профсоюзной образовательной работы. Буклет 1. М., 2000. - 54 с.

Транснациональная компания: становление профсоюзной организации на примере профобъединения ОАО «Лукойл». М.: Профиздат, 1999. - 79 с. (Б-чка профсоюзного активиста; № 3).

Труд, защити себя: профсоюзное движение на Кубани: история, опыт, уроки, личности / **А.Д. Широкопояс, С.А. Чурьинников, П.И. Вишнякова** и др.; Сост. **Д.В. Гайдаренко**. Краснодар: Сов. Кубань, 1999. - 400 с.

Трудовой кодекс Российской Федерации. М.: Профиздат, 2002. - 192 с. (Справ. профсоюзного работника; № 1).

Трудовой кодекс: вопросы и ответы. М., 2003. - 96 с. (Прил. к журн. «Профсоюзы». Охрана труда и право; № 3).

Трудовые книжки. М.: Профиздат, 2004. - 83 с. (Прил. к журн. «Профсоюзы». Справ. председателя профкома; № 1).

Трудовые отношения на предприятиях с иностранным участием: Материалы науч.-практ. семинара «Трудовые конфликты на предприятиях с иностранным участием», 20-21 апр. 2000 г. / Федерация профсоюзов С.-Петербур. и Ленинградской обл., Фонд Фридриха Эберта и др.; **Е.И. Макаров, Е.А. Гришпун, В.В. Козловский** и др.; Под ред. **В.В. Козловского** и др. СПб.: Социолог. о-во им. М.М. Ковалевского, 2000. - 208 с.

Трудовые отношения: прием, перевод и увольнение с работы. М., 2003. - 78 с. (Прил. к журн. «Труд и право». Справ. промышленника, профсоюзного работника и предпринимателя; № 2).

Трудовые отношения: прием, перевод и увольнение с работы. М., 2003. - 78 с. (Прил. к журн. «Профсоюзы». Справ. председателя профкома; № 5).

Трудовые отношения: прием, перевод и увольнение с работы. М.: Профиздат, 2003. - 78 с. (Прил. к журн. «Профсоюзы». Коллективный договор; № 4).

Трудовые отношения: прием, перевод и увольнение с работы. М.: Профиздат, 2003. - 78 с. (Б-чка профсоюзного актива и предпринимателей; № 7).

Трудовые права молодежи / **С.Н. Татарникова, Ю.М. Братчик, Т. Фролова** и др. М.: Профиздат, 2003. - 94 с. (Прил. к журн. «Профсоюзы». Коллективный договор; № 2).

Трудовые права молодежи. М.: Профиздат, 2003. - 94 с. (Б-чка профсоюзного актива и предпринимателей; № 2).

Трудящиеся-мигранты: проблемы и пути решения. М.: Профиздат, 2000. - 87 с. (Б-чка профсоюзного актива; № 9).

Тысяча и один способ взыскания заработной платы: Пособие профсоюзному активисту / Центр солидарности. М., 1999. - 160 с.

Учебная программа курса «Самоменеджмент в деятельности профсоюзных органов»: (Для слушателей фак. соц. партнерства очно-заочной формы обучения) / Авт.-сост. **В.В. Подиновский, В.Н. Бондаренко**; Под ред. **В.Н. Киселева**; Акад. труда и соц. отношений, Фак. соц. партнерства, Каф. высш. и прикл. математики. М., 1999. - 8 с.

Учебно-методические материалы «Приоритетные направления деятельности профсоюзов в условиях развития рыночных отношений: В 2 ч. Ч. 1-2 / Сост. **В.С. Языкова**; Отв. за вып. **Ш.З. Санатулов**; Акад. труда и соц. отношений, Ин-т повышения квалификации профсоюзных кадров. М., 1998. Ч. 1. - 46 с.; Ч. 2. С. 47-88.

**Нетеребский О.В.** Глобализация и структура профсоюзов // Труд и социальные отношения. 2003. № 1. С. 93-106.

Организационное укрепление профсоюзного движения: проблемы и пути их решения // Б-чка профсоюзного актива и предпринимателей. 2004. № 2.

**Панфилова О.В.** Особенности протестного движения россиян на рубеже столетия // Труд и социальные отношения. 2000. № 5. С. 93-99.

**Пугиев В.** О состоянии профсоюзной собственности и дальнейшем повышении эффективности использования профсоюзного имущества: Доклад заместителя Председателя ФНПР Виктора Пугиева на заседании Генсовета ФНПР, 23 мая 2001 г. // Вести ФНПР. 2001. № 5-6. С. 60-72.

**Соловьев А. В.** Участие профсоюзного органа в конфликтной ситуации // Гражданин и право. 2001. № 6. С. 71-78.

**Суриков А.И.** Реформирование законодательства в области социально-трудовых отношений. Позиция профсоюзов // Труд и социальные отношения. 2001. № 2 (13). С. 3-12.

Учебно-методические материалы по курсу «Социальная защита работников в условиях рынка»: (Для студентов соц.-экон. фак.) / Акад. труда и соц. отношений, Каф. соц. партнерства и профсоюзного движения; Авт.-сост. **А.П. Шарова**; Отв. за вып. **В.Н. Киселев**. М., 2000. - 28 с.

Федеральный закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»: С коммент. / Науч. центр профсоюзов; [Авт. коммент. **И.О. Снигирева**]. М.: Науч. центр профсоюзов, 2000. - 88 с.

Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»: С коммент. и норматив. актами в его развитие по состоянию на 2 марта 2000 г.; [Авт. коммент. **Ю.Н. Коршунов, Г.Ф. Сухорученкова**; Под ред. **Ю.Н. Коршунова**]. - 2-е изд. М.: Науч. центр профсоюзов, 2000. - 128 с.: прил.

Федеральный закон Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» с постановочными комментариями / Науч. центр профсоюзов, Акад. труда и соц. отношений; [Н.Н. Гриценко и др.; Под ред. С.А. Шалаева]. - 3-е изд. М.: Науч. центр профсоюзов, 2000. - 124 с.

**Фик Б.Д.** Сравнительный обзор и анализ законодательства в области коллективной защиты трудовых прав восьми центрально-европейских стран / **Б.Д. Фик**; Центр трудовых исслед. Хиггинса, Ин-т свободных профсоюзов АФТ-КПП и др. М., 1997. - 70 с.

Финансовая работа в профсоюзной организации (в вопросах и ответах): В 2 ч. М.: Профиздат, 2003. - 78 с. (Справ. профсоюзного работника; № 2).

Финансовая работа в профсоюзной организации в вопросах и ответах. М.: Профиздат, 2000. - 96 с. (Б-чка профсоюзного актива; № 7).

Финансовая работа в профсоюзной организации в вопросах и ответах: В 2 ч. М.: Профиздат, 2002. - 88 с. (Б-чка профсоюзного актива и предпринимателей; № 9).

Финансовая работа в профсоюзной организации: В 2 ч. М.: Профиздат, 2003. - 78 с. (Б-чка профсоюзного актива и предпринимателей; № 3).

Финансовая работа в профсоюзной организации: налогообложение средств профсоюзов в 2001-2002 годах в вопросах и ответах. М.: Профиздат, 2001. - 112 с. (Б-чка профсоюзного актива; № 12).

Финансовая работа и бухгалтерский учет в первичной профсоюзной организации / **М.В. Агапова, И.И. Гущина, О.М. Грубрина** и др.; Под ред. **В.И. Наумова, А.С. Тарасенко**. М.: Науч. центр профсоюзов, 2000. - 148 с.

Финансовая работа профкома: В 2 ч. М.: Профиздат, 2003. - 88 с. (Прил. к журн. «Профсоюзы». Справ. председателя профкома; № 1).

**Фролова Т.** За социальное равенство женщин // Профсоюзы и экономика. 2001. № 6. С. 22-27.

**Хоффер Франк.** Сближение позиций // Профсоюзы. Общественно-политический журнал профсоюзов. 2001. № 2-3. С. 2, 6-7. (Беседу вел **А.Сперанский**).

Хроника деятельности Федерации независимых профсоюзов России (к 10-летию образования) / Акад. труда и соц. отношений, Науч.-метод. центр соц. партнерства и проф. движения; [Р.И. Лаврентьева, Н.М. Маслова, под науч.-метод. рук. В.Я. Саленко, В.И. Сперанского]. М., 2000. - 44 с.

Четвертый съезд Федерации независимых профсоюзов России (28-30 ноября 2001 г.): Стеногр. отчет. М.: РИЦ «ПрофЭко», 2002. - 416 с.

Что необходимо знать профлидеру. М.: Профиздат, 2000. - 92 с. (Б-чка профсоюзного актива; № 11).

Что следует знать об увольнении с работы и о ведении трудовых книжек. М.: Профиздат, 2001. - 80 с. (Б-чка профсоюзного актива; № 1).

**Шалаев С.А.** О прожиточном минимуме граждан России. М.: Науч. центр профсоюзов, 1999. - 115 с.

**Шмаков М.В.** Достойный уровень зарплаты и нормальные условия труда работников, консолидация профсоюзов // Труд и социальные отношения. 2001. № 1. С. 3-21.

**Шмаков М.В.** Профсоюзное движение России. Состояние, проблемы, перспективы // Труд и социальные отношения. 2003. № 1. С. 6-16.

**Шмаков М.В.** Профсоюзы России на пороге XXI века: в помощь профработнику. М., 1999. - 60 с.

**Шуварина Е.Ф.** Некоторые вопросы практического применения правовых норм по социальному страхованию: Практическое пособие в помощь сторонам соц. партнерства в Москве / Учеб.-исслед. центр Московской федерации профсоюзов. М.: УИЦ МФП, 2000. - 34 с.

**Щеглова С.Н.** Социальное партнерство в сфере труда. М.: Профиздат, 2000. - 86 с. (Б-чка профсоюзного актива; № 12).

Энциклопедия профсоюзного работника: (Сборник нормативных документов по состоянию на 1 января 2001 г.). СПб.: Лига, 2001.

**Яценко А.А.** Транснациональная компания: становление профсоюзной организации. М.: Профиздат, 1999.



**ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФСОЮЗНОЙ РАБОТЫ:  
НАСТОЛЬНАЯ КНИГА  
ПРОФРАБОТНИКА И АКТИВИСТА**  
/Рук. авт. кол. д.ф.н., проф. В.И. Сперанский.  
Под общ. ред. к. полит. н. О.В. Нетеребского.  
М.: Издательство АТиСО, 2005.

**УДК 331.105.44(035)**

**ББК 66.72 я 2**

**НЗ2**

**ISBN 5-93441-080-6**

Редакторы: **А.А. Кубарев,**  
**Н.М. Шатилова**

Художественный редактор:  
**Н.Н. Сивкова**

Корректоры: **Л.А. Горелова,**  
**Е.В. Калгина,**  
**И.В. Каткова**

Компьютерная правка:  
**Т.М. Анисимова**

Компьютерная верстка:  
**Г.А. Козырева**

ЛР № 071816 от 10.03.99

Изд-во Академии труда и социальных  
отношений (АТиСО).

119454, Москва, ул. Лобачевского, 90.

Тел: 432-33-76

---

Подписано в печать 24.01.2005. Формат 84×108<sup>1/32</sup>. Тираж 1500 экз.

Гарнитура Таймс. Печать офсетная. Уч-изд. л. 33. Усл. печ. л. 27,3. Заказ №

---

Отпечатано в ФГУП «Производственно-издательский комбинат  
ВИНИТИ»

140010, г. Люберцы Московской обл., Октябрьский пр-т, 403.

Тел. 554-21-86