ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

УСТОЙЧИВОСТЬ ДЕЙСТВУЮЩИХ ПРОФОРГАНИЗАЦИЙ В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДА РАБОТОДАТЕЛЯ ОТ ПАРТНЕРСТВА К ДАВЛЕНИЮ (опыт 2015-2016 гг.)

Ситуации, провоцирующие отказ работодателя от лояльных отношений с действующим профсоюзом

Смена собственника или менеджмента

Изменения условий труда: СОУТ, зарплата, сокращения и т.д. и реакция на них работников и профсоюзов

Удаленный конфликт в сетевых предприятиях

Избрание нового председателя ППО, состава профкома, неугодного работодателю

Разногласия при заключении колдоговора

Официальные жалобы членов профсоюза в ППО, вышестоящие профсоюзы и реагирование на них

Личностный конфликт руководства предприятия и профсоюза

Типичные варианты развития конфликта, направленного на ликвидацию профсоюза

Профсоюзу удается продемонстрировать готовность отразить удар

В качестве ответной меры профсоюза может быть:
-обращение к админ. ресурсу;
- ответные правозащитные действия.

Профчленство либо возвращается на прежний уровень или не падает вообще. В данном сценарии конфликт не доходит до открытого противостояния в коллективе

Переход к «тлеющему» формату конфликта

Ответные меры профсоюза или слабы или не получают должной оценки. Обе стороны начинают обработку коллектива

Профчленство падает до уровня 10%-30% и долго сохраняется в этом диапазоне

Происходит ликвидация профсоюза, в т.ч. через его «приватизацию»

Наиболее распространенной мерой работодателя является продолжительное неперечисление взносов, а также создание «желтого» профсоюза или СТК

Профсоюз или ликвидируется или «приватизированная» ППО поддерживается с мин. численностью

Иногда «приватизация» ППО приводит к сохранению высокого охвата профчленства

Устойчивость профсоюзов под давлением (опыт 2015-2016 гг.)

Противодействие информационной атаке на ППО «Качканарский ГОК» в связи с итальянской забастовкой

Упреждающие sms-рассылки, до информ. кампании работодателя (Башнефть, Газпромнефть)

Привлечение внимания органов власти к давлению на профсоюз Мостоотряд

Паточная регистрация банковских карт членов профсоюза для оплаты взносов

Противодействие препятствий к регистрации запросов членов профсоюза по 62 ТК РФ (персональные заказные письма)

Вебинары на тему устойчивости профсоюзов под давлением


Наиболее распространенные действия работодателя против профсоюза
Угроза увольнений за членство в профсоюзе и показательные увольнения активистов
Снижение зарплат (премий, надбавок), ухудшение условий труда за членство в профсоюзе или за наличие членов профсоюза в подразделении
Прекращение удержания и (или) перечисления профсоюзных взносов
Перекладывание ответственности за ухудшение условий работы на профсоюз (срыв сделки с инвесторами, вычтем штрафы ГИТ из ФОТ, остановили завод из-за требований ОТ)
Отсечение профсоюза от коммуникаций с работниками на территории предприятия
Действия на раскол профсоюзной структуры
Выход работодателя на структуры власти для содействия давлению на профсоюз
Попытки дискредитировать профсоюз среди работников и в СМИ
Угроза включения членов профсоюза в «черные» списки, создающие проблемы для последующего трудоустройства
Использование ошибок профсоюза в документообороте (чаще всего – отсутствие письменного подтверждения передачи заявлений на удержание взносов)
Создание нетерпимых условий работы профсоюза (помещение, связь, допуск на территорию)


Типичные ошибки профсоюза при попытках его ликвидировать
Стиль работы профсоюза остается такой же, как при прежних – лояльных отношениях с работодателем
Профсоюз начинает демонстрировать работу по защите самого себя, а коллектив не видит действий по защите прав членов профсоюза
Упование на поддержку органов власти (прокуратура, ГИТ, правительство), а агитационная работа уходит на второй план
Боязнь собственных действий, способных усугубить конфликт, что работодателем воспринимается как проявление слабости
Начало коллективных действий без подготовительной работы в коллективе. Переоценка поддержки со стороны работников.
Несвоевременное информирование вышестоящих профсоюзных структур
Не учитывается возможность выхода работодателя на структуры власти для содействия давлению на профсоюз
Игнорирование чужого опыта действий в подобных ситуациях
Нежелание внедрять технологии противодействия работодателю: другие методы получения взносов, sms-рассылки и т.д.
Недооценка индивидуальной агитационной работы с членами коллектива (хождение по домам, работа за территорией предприятия и т.п.)
Отношение к борьбе за профорганизацию с низким охватом членства, как к чему то, не заслуживающему внимания

Системные организационные проблемы профсоюзов, снижающие эффективность их противодействия ликвидации профорганизаций

Не формируются базы данных сотовых и домашних телефонов, домашних адресов членов профсоюза, не используется соответствующее программное обеспечение

Отсутствуют центры дистанционной поддержки профорганизаций, подвергающихся гонениям (юр.поддержка, ведение переписки, подготовка агит.материалов, работа в соц.сетях, работа со СМИ, call-центры, sms-рассылки, direct-mail и т.п.)

Нет подготовленных выездных групп быстрого реагирования (профсоюзный спецназ): органайзеры, юрист, переговорщик, автор текстов

Существует предубеждение против перехода на нелегализованное членство в профсоюзе, как временной меры сохранения профсоюза

Не используются методики сбора взносов, параллельные существующим

Отсутствует понимание, что следует концентрировать ресурсы на противодействии ликвидации профорганизаций, а это поощряет распространение данной практики

Неготовность к повышению роли вышестоящих профорганизаций в условиях конфликта и отсутствие в территориях освобожденных профработников для межсоюзной работы

Отсутствие внутри профсоюзов ответственности за невыполнение правил, обеспечивающих устойчивость профорганизаций

Отсутствует политика, направленная на то, чтобы выход из профсоюза имел последствия

Тезисное обобщение итогов по рассматриваемой теме

- Планируя профсоюзные действия, соизмерять их с возможным противодействием работодателя – мобилизационная готовность членов профсоюза, возможности коммуникации вне предприятия и внедрение независимых систем удержания взносов («подстелить соломку»).
- Убедитесь, что сможете доказать наличие заявлений на удержание взносов у работодателя.
- Помните: охват 20% работников в условиях давления работодателя = 100% охвата в лояльных условиях. Критерий успеха мотивации членства в этих ситуациях различаются.
- Если давление на профсоюз нарастает – забудьте принцип «не выносить сор из избы». Ведите активную информационную работу в СМИ и органах власти.
- Информируйте и привлекайте вышестоящие профсоюзные структуры.
- Формируйте активную кампанию защиты прав членов профсоюза, а не просто в защиту самого профсоюза. Поднимите на свет все старые нарушения работодателя, до которых «не доходили руки». Если на поверхности нет темы правозащиты – запрашивайте у работодателя материалы на проверку.