

Круглый стол

«Вопросы финансовой, организационной устойчивости и безопасности профсоюзов в условиях противостояния с работодателем»

департамент развития профсоюзного движения
Федерации профсоюзов Свердловской области

Подтемы обсуждения в рамках «Круглого стола: «Вопросы финансовой, организационной устойчивости и безопасности профсоюзов в условиях противостояния с работодателем»:

1. Актуальность угроз: могут ли эпизодические факты давления перерасти в повсеместную практику?

2. Создание новых профсоюзных ячеек: какова будет тенденция отношения к этому работодателя (против, за, нейтральность)? Что будет преобладать?

3. Какие финансовые и организационные моменты профсоюзной работы, эффективные в условиях партнерства, неэффективны в условиях агрессивной среды, а какие продолжают придавать устойчивость профсоюзу?

Подтемы обсуждения в рамках «Круглого стола» (часть 2):

4. Классификация ситуаций противостояния профсоюзов и работодателей и их особенности.

5. Если в создаваемой профячейке не предвидится партнерства, то нужно ли копировать для нее традиционные организационные и финансовые схемы работы?



6. Что должно меняться в отношениях действующей первичной организации и вышестоящих профсоюзных структур в условиях противодействия работодателя?

Подтемы обсуждения в рамках «Круглого стола» (часть 3):

7. Уязвимость традиционной методики удержания профвзносов в условиях противодействия работодателя и что с этим делать?

8. Модель профсоюза с небольшим количеством первичек, но высоким охватом профчленства- реальна ли там, где нет партнерских отношений?

Какая модель может сформироваться в этих условиях?

9. Проблема нехватки ресурсов в условиях противостояния профсоюза и работодателя.

Подтемы обсуждения в рамках «Круглого стола» (часть 4):

10. Мотивация профчленства в условиях противодействия работодателя: «пряник» и «кнут», в чем отличие от мотивации при партнерских отношений?

11. В чем различие внешнего давления на профсоюз, который никогда не жил в ситуации партнерства и профсоюза, для которого партнерство было повседневностью?

1. **Актуальность угроз: могут ли эпизодические факты давления перерасти в повсеместную практику?**



В актуальности угроз определяющий фактор – что собственно сдерживает работодателя в отношении действующего профсоюза? Почему работодатель соглашается на создание нового профсоюза?

- **Угроза что профсоюз начнет отвечать или на месте исчезнувшего возникнет новый, более жесткий профсоюз. Наличие примеров за пределами предприятия, учреждения.**
- **Возможность политической реакции («и ручку верните»). Имеется в виду и власти и профсоюзов.**
- **Внутри бизнес сообщества отсутствует распространение антипрофсоюзной практики (разобщенность сообщества).**

1. **Актуальность угроз: могут ли эпизодические факты давления перерасти в повсеместную практику? (часть 2)**

В актуальности угроз определяющий фактор – что собственно сдерживает работодателя в отношении действующего профсоюза? Почему работодатель соглашается на создание нового профсоюза?

- **Для работодателей иные угрозы в приоритете.**
- **Реакция правоохранительных органов.**

Нужно понять степень профсоюзного влияния на перечисленные факторы.

Есть настрой внутри профсоюза, что тема давления нас не коснется, а если коснется, то сопротивляться все равно бесполезно



2. Создание новых профсоюзных ячеек: какова будет тенденция отношения к этому работодателя (против, за, нейтральность)? Что будет преобладать?

-Мотивация передачи профсоюзу в аутсорсинг социалки. Нужно учесть, что эта мотивация часто вытесняется созданием локализованного работодателем профсоюза и иными формами.

- Не является ли нейтральный вариант самым проблемным: нет мотивации сотрудничества, но и нет мотивации противостояния? Переход работодателя от нейтралитета к противодействию или партнерству.



2. Создание новых профсоюзных ячеек: какова будет тенденция отношения к этому работодателя (против, за, нейтральность)? Что будет преобладать? (часть 2)

-Субъективный фактор сотрудничества работодателя с создаваемым профсоюзом (предыдущий опыт, личные отношения, чувствительность к репутации и т.д.).

-Есть ли зависимость появления системных факторов сотрудничества работодателей с создаваемыми профсоюзами от успешности создания профсоюзов вопреки позиции работодателей?



3. Какие финансовые и организационные моменты профсоюзной работы, эффективные в условиях партнерства, неэффективны в условиях агрессивной среды, а какие продолжают придавать устойчивость профсоюзу?

Без оценки эффективности- просто перечень факторов для обсуждения:

-Коммуникации профсоюза с работниками в основном внутри предприятия (учреждения);

-Слабая роль вышестоящих профструктур в коммуникации с работодателем и членами профсоюза;

3. Какие финансовые и организационные моменты профсоюзной работы, эффективные в условиях партнерства, неэффективны в условиях агрессивной среды, а какие продолжают придавать устойчивость профсоюзу? (часть 2)

Без оценки эффективности- просто перечень факторов для обсуждения:

-Приоритет расходования взносов на деятельность, не связанную с балансом сил профсоюза и работодателя;

-Удержание взносов через бухгалтерию работодателя.

-Мотивация членства тесно увязана с социальным партнерством;

3. Какие финансовые и организационные моменты профсоюзной работы, эффективные в условиях партнерства, неэффективны в условиях агрессивной среды, а какие продолжают придавать устойчивость профсоюзу? (часть 3)

Без оценки эффективности- просто перечень факторов для обсуждения:

-Восприятие членами профсоюза и работниками (работодателем тоже), что профсоюз это только первичная организация;

Каждая ликвидированная под давлением профсоюзная ячейка – приглашение к ликвидации других организаций и демотивация членства



4. Классификация ситуаций противостояния профсоюзов и работодателей и их особенности.

-Профсоюзные ячейки, родившиеся из конфликта (есть тема перехода к партнерству или как минимум к сервисной модели и на каких условиях);

-Традиционные первички, не дававшие повод для давления (работодатель просто решил зачистить поле –так, на всякий случай);

4. Классификация ситуаций противостояния профсоюзов и работодателей и их особенности (часть 2)

-Первичные организации, меняющие приоритеты в работе (часто без подготовки на случай конфликта);

-Постконфликтные первички, как новые и традиционные (опасаются повторения и конфликтовать не хотят, даже когда есть повод, но работодатель на партнерство не идет или идет в незначительных вопросах)

5. Если в создаваемой профячейке не предвидится партнерства, то нужно ли копировать для нее традиционные организационные и финансовые схемы работы?



-Первичка или подразделение первички?

-Нужен ли тогда председатель на предприятии (учреждении)?

-Как собирать взносы, если работодатель не принимает заявления или удерживает взносы время от времени?

5. Если в создаваемой профячейке не предвидится партнерства, то нужно ли копировать для нее традиционные организационные и финансовые схемы работы? (часть 2)



-Если коммуникации с членами профсоюза на территории мало эффективны (работники боятся, а работодатель противодействует им)?

-Иное распределение отчислений вышестоящим органам и иное распределение полномочий?

6. Что должно меняться в отношениях действующей первичной организации и вышестоящих профсоюзных структур в условиях противодействия работодателя?

-Нам объявлена война, а профсоюзный бюджет как в мирное время;

-По взносам нужен план «Б»;

-Работодатель должен понимать, что за первичкой профсоюзная вертикаль (нужна демонстрация того, что вертикаль не успокоится, даже если удастся уничтожить первичку);

-Профсоюзная вертикаль должна иметь полномочия чтобы действовать (возможно совместный план противодействия давлению, утвержденный всеми участниками процесса внутри профсоюзов);

6. Что должно меняться в отношениях действующей первичной организации и вышестоящих профсоюзных структур в условиях противодействия работодателя?

(часть 2)

-Развивать коммуникации, независящие от работодателя;

-Копать на работодателя по всем вопросам, не только трудовым;

-Фактор нехватки межсоюзной «полевой» поддержки на муниципальном уровне.

7. Уязвимость традиционной методики удержания профвзносов в условиях противодействия работодателя и что с этим делать?

-То что удержано и не перечислено- потенциально профсоюзной. То что не удержано, то пропало;

-Несовершенство законодательства – нет компенсации за неудержанные взносы, нет обязанности и процедуры принять заявления;

7. Уязвимость традиционной методики удержания профвзносов в условиях противодействия работодателя и что с этим делать? (часть 2)

-Плюсы и минусы параллельных методов сбора взносов и их временный характер (для традиционных первичек);

-Пути доработки параллельных методов сбора взносов

8. Модель профсоюза с небольшим количеством первичек, но высоким охватом профчленства- реальна ли там, где нет партнерских отношений? Какая модель может сформироваться в этих условиях?

-Охват 10-25% при конфликте и при его отсутствие должны оцениваться по разному;

-Даже органайзинговые профячейки, переходящие к сервисам и партнерству, не обеспечивают большой охват без участия работодателя в мотивации;

8. Модель профсоюза с небольшим количеством первичек, но высоким охватом профчленства- реальна ли там, где нет партнерских отношений? Какая модель может сформироваться в этих условиях? (часть 2)

-Основные препятствия наращиванию большего количества профячеек, не имеющих перспектив большого охвата – отсутствие на это ресурсов и восприятие колдоговора, как единственного инструмента отношений с работодателем.

-Как должны распределяться взносы в сегменте таких профорганизаций по уровням и направлениям?

9. Проблема нехватки ресурсов в условиях противостояния профсоюза и работодателя.

-Распределение отчислений взносов;

-Целевые фонды;

- повышение производительности профсоюзной работы (IT, организация труда);

-Иные чем взносы источники ресурсов;

-Фактор сдерживания работодателей – демонстрация дееспособности в условиях агрессивного противодействия.

10. Мотивация профчленства в условиях противодействия работодателя: «пряник» и «кнут», в чем отличие от мотивации при партнерских отношений?

-Мотивация в разрешении конфликта;

-Мотивация при содействии работодателя;

-Мотивация сервисов (если есть ресурсы);

-Когда идет «война» есть и «дезертиры» - психологический переход;

-Инструменты ответственного профчленства

11. В чем различие внешнего давления на профсоюз, который никогда не жил в ситуации партнерства и профсоюза, для которого партнерство было повседневностью?

- Ограниченность видов коммуникаций с членами профсоюза;

-Нет команды, готовой к жестким действиям;

-Сложность мотивации в условиях давления, когда первичка ранее мотивировала только сервисами, в т.ч. при участии работодателя;

-Традиционная закрытость для вышестоящих профструктур.

Спасибо за внимание!





www.fnpr.org