



**К О Н С П Е К Т  
М А Т Е Р И А Л О В  
Д Л Я О Т Д Е Л Ь Н Ы Х Р А З Д Е Л О В  
П Р И М Е Р Н О Й П Р О Г Р А М М Ы О Б У Ч Е Н И Я  
П Р О Ф С О Ю З А**

## Содержание

	стр.
<b>Понятие «профессиональный союз». Основные функции профсоюзов...</b>	<b>3</b>
<b>Становление и развитие профсоюзного движения в России и за рубежом.....</b>	<b>4</b>
Предпосылки возникновения и становление профсоюзов за рубежом.....	4
Становление и развитие российского профсоюзного движения .....	7
<b>Федерация Независимых профсоюзов России (вчера и сегодня) .....</b>	<b>15</b>
<b>Российский профессиональный союз трудящихся авиационной промышленности (история и современность) .....</b>	<b>16</b>
<b>Правовое обеспечение деятельности Профсоюзов.....</b>	<b>24</b>
История формирования и развития профсоюзного законодательства в России.....	24
Правовое регулирование деятельности профсоюзов на современном этапе...	27
<b>Социальное партнёрство как важнейший механизм реализации защитной функции профсоюзов.....</b>	<b>30</b>
Понятие «социальное партнёрство». Правовое обеспечение социального партнёрства .....	30
Стороны социального партнёрства.....	31
Основные принципы социального партнёрства.....	34
Уровни, органы и акты социального партнёрства.....	35
Формы социального партнёрства.....	36
<b>Коллективный договор.....</b>	<b>37</b>
Структура и содержание коллективного договора.....	38
Коллективные переговоры и порядок их ведения.....	40
Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах.....	42
Регистрация коллективного договора.....	42
<b>Ответственность сторон социального партнёрства.....</b>	<b>43</b>
<b>Материал к теме «Лидерство». Профсоюзный лидер – каким он должен быть сегодня?.....</b>	<b>46</b>

## Понятие «профессиональный союз»

**Профессиональный союз**, сокращённо профсоюз, в соответствии с Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» — это «...добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов» (ст. 2, п.1 ФЗ от 12.01.1996 г. № 10).

## Роль профсоюзов в современном обществе

1. Защита законных прав и интересов работников.
2. Участие в установлении эффективной экономики, позволяющей осуществлять принцип экономической демократии и социальной справедливости.
3. Индикатор общественного мнения, элемент системы обратной связи для корректировки политики государства.
4. Представительство экономических интересов работников на рынке труда.

## Основные функции профсоюзов

1. **Представительская** – представление интересов работников перед работодателем, органами муниципальной, региональной и федеральной власти.
2. **Защитная** – защита трудовых прав работников, социально-экономических интересов.
3. **Контрольная** – контроль исполнения: законодательства в сфере труда, социальной сфере, коллективного договора на предприятии и соглашений федерального, регионального, муниципального, отраслевого и корпоративного уровней; соблюдения норм труда и промышленной безопасности.
4. **Организаторская** – организация работников для совместных действий по защите своих прав и интересов.

# СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ

## ПРЕДПОСЫЛКИ ВОЗНИКНОВЕНИЯ И СТАНОВЛЕНИЕ ПРОФСОЮЗОВ ЗА РУБЕЖОМ



### Понятия «буржуазия», «пролетариат», «работник»

**Буржуазия** – один из двух основных классов капиталистического общества, который является носителем способа производства, собственником средств производства, управляет процессом производства, присваивает прибавочную стоимость, эксплуатирует наёмный труд, имеет политическую власть, создаёт собственную идеологию, которую навязывает всему обществу.<sup>1</sup>

**Пролетариат** – лишённые средств производства наёмные работники, живущие продажей своей рабочей силы и эксплуатируемые капиталом. Пролетариат формировался из разных социальных слоёв населения.

**Работник** – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

<sup>1</sup> Социологическая энциклопедия. Т. I. Национальный общественно-научный фонд/ рук. научного проекта Т.Ю. Семигин: гл. ред. В.Н. Иванов. – М.: Мысль, 2003. – С. 120.

## Основные противоречия между трудом и капиталом

№ п/п	<i>Интересы капитала</i>	<i>Интересы труда</i>
1.	Получение максимальной прибыли	Справедливое распределение прибыли
2.	Направление прибыли на собственные нужды и выгодное размещение	Направление прибыли на оплату труда и социальные нужды
3.	Минимизация издержек: - минимум зарплаты при повышении производительности труда; - на организацию производства; - на условия труда	Достойный труд: - получение достойной зарплаты и различных выплат (отпуск, пособие по болезни, выходное пособие, социальное обеспечение, пенсии и т.д.) - безопасные условия труда, соблюдение санитарно-гигиенических требований, страхование и т.д.
4.	Расширение и монополизация рынков сбыта (освоение новых земель, колонизация, войны и т.д.)	Мирный труд, потребительские интересы и возрастание цены на труд

### Предпосылки возникновения рабочего движения

1. Продолжительность рабочего дня (как правило, 14-16 часов) не ограничивалась никаким законом и полностью зависела от произвола хозяев.
2. Изнурительный труд, массовые профессиональные заболевания, многочисленные несчастные случаи на производстве.
3. Низкая заработная плата. Часто предприниматели оплачивали труд рабочих недоброкачественными продуктами, подвергали работников штрафам, обсчётам.

### Хронология возникновения рабочего движения за рубежом

№ п/п	Страна	Время возникновения	Причины	Особенности
1.	Англия	Середина XVII в.	Буржуазная революция 1640-1660 г.г.	Возникло впервые в мире. Бурный рост
2.	Франция	Середина XVIII в.	Буржуазная революция 1789-1794 г.г.	Возникло после отмены феодальной зависимости. Медленное развитие
3.	Германия	Начало XIX в.	Возникновение промышленного производства	Возникло в отсутствие буржуазной революции
4.	США	Конец XVIII в. – начало XIX в.	Развитие промышленного производства. Гражданская война Севера и Юга 1861-1865 г.г.	Постоянный приток иммигрантов. Распространение вширь при освоении новых земель

## Формы борьбы рабочих

1. Стихийные выступления отдельных рабочих.
2. Луддитское движение (крушение машин).
3. Забастовки (стачки).
4. Политическая борьба

## Возникновение профсоюзов

Англия 70-80-е г.г. XVIII в.	Франция, США 90-е г.г. XVIII в.	Германия, Бельгия, Испания, Италия 30-40-е г.г. XIX в.
------------------------------------	---------------------------------------	---

## Основные черты первых профессиональных союзов

1. Возникновение из простейших организационных форм.
2. Объединение рабочих одной профессии.
3. Объединение наиболее квалифицированных рабочих.
4. Местный характер профсоюзов
5. Создание союзов опережало возникновение политических партий.

## Государственное регулирование рабочего и профсоюзного движения

№ п/п	Страна	Форма регулирования
1.	Англия	1799-1800 г.г. «Закон о рабочих коалициях» (профсоюзы и стачки запрещены) 1824 г. «Закон о профсоюзах» (профсоюзы под контроль)
2.	Франция	1791 г. Антирабочий закон Ле Шепелье (запрет стачек и рабочих коалиций) 1810 г. Уголовный кодекс Наполеона (судебное преследование, тюремное заключение)
3.	Германия	Первая половина XIX в. 30 законов и распоряжений против рабочих организаций. Полицейский контроль за профсоюзами.
4.	США	С конца XVIII в. судебные преследования, штрафы, силовое подавление, сговор работодателей против рабочих и их организаций

## **СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ РОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ**

Россия фактически только с 1861 г. встаёт на путь капиталистического развития. Начинается рост промышленного производства, формируются производственные отношения, возникают новые классы: промышленная буржуазия и рабочий класс.



### **Предпосылки возникновения профсоюзов в России**

1. Резкое обострение противоречий между трудом и капиталом.
2. Непосильный труд и эксплуатация.
3. Влияние международного капитала.
4. Развитие международного рабочего и профсоюзного движения.
5. Формирование мирового революционного движения, центр которого перемещается в Россию.
6. Обострение социально-экономической ситуации в связи с Русско-японской войной.
7. Возникновение простейших организационных форм (стачечные комитеты, страховые кассы, кассы взаимопомощи).

## Влияние зарубежного опыта на становление и развитие профсоюзов в России

1. Освоение и заимствование зарубежного опыта профсоюзной работы российскими политэмигрантами.

2. Высокая концентрация иностранного капитала и производства в европейской части России. Сосредоточение пролетариата.

3. Заимствование зарубежного опыта контроля и подавления рабочего движения.

### Этапы возникновения и развития профсоюзов в России

Наименование этапа	Период	Содержание
Первый этап	<b>1905-1907 г.г.</b>	<b>Период возникновения организованного профсоюзного движения.</b> Переход от простейших форм объединения рабочих к созданию первых профсоюзов и их объединений
	октябрь 1905 г.	- I Всероссийская конференция профсоюзов в Москве - Царский Манифест от 17 октября 1905 г. «Об усовершенствовании государственного порядка»
	март 1906 г.	Закон «Временные правила о профессиональных обществах, учреждаемых для лиц торговых и промышленных предприятий или для владельцев этих предприятий»
Второй этап	<b>1907-1917 г.г.</b>	<b>Период репрессий и возрождения</b>
	1907 г.	- Нарастание наступления царской реакции на профсоюзы, переход на нелегальное положение
	1912 г.	- Ленский расстрел рабочих. - Обсуждение законопроекта о социальном страховании
	1914 г.	- Первая мировая война. Запрет профсоюзов
	1915 г.	- Стачечная борьба, оживление профсоюзного движения
	1917 г.	- Февральская буржуазно-демократическая революция - Развитие профдвижения под влиянием большевиков - Создание межсоюзных объединений и ФЗК - Закон «О рабочих комитетах на промышленных предприятиях»
Третий этап	<b>1917-1921 г.г.</b>	<b>Формирование советских профсоюзов</b>
	октябрь 1917 г.	- Великая Октябрьская социалистическая революция - Первые декреты советской власти - Дискуссия о профсоюзах - Профсоюз – организатор производства
	январь 1918 г.	- I Всероссийский учредительный съезд профсоюзов - Курс на огосударствление профсоюзов - Военный коммунизм
	январь 1919 г.	II Всероссийский съезд профсоюзов - Участие в национализации промышленности, формировании продотрядов, мобилизации на военный и трудовой фронт
	1920 г.	- Окончание Гражданской войны - III Всероссийский съезд профсоюзов



Четвёртый этап	1921-1929 г.г.	<b>Возрождение защитных функций профсоюза.</b> Новая экономическая политика
Пятый этап	1930-1940 г.г.	<b>Дальнейшее огосударствление профсоюзов</b> - Индустриализация и коллективизация страны - Развитие стахановского движения - Передача профсоюзных функций социального страхования
Шестой этап	1941-1945 г.г.	<b>Великая Отечественная война</b> «Все для фронта, все для победы» - главная задача профсоюзов
Седьмой этап	1946-1956 г.г.	<b>Восстановление народного хозяйства</b> - Послевоенные пятилетки - Освоение целины
Восьмой этап	1957-1990 г.г.	<b>Участие профсоюзов в выполнении народно-хозяйственных планов</b>
	до 1987 г.	- Строительство развитого социализма
	1988-1989 г.	- Стихийные забастовки в связи с изменением социально-экономической ситуации в стране - XIX съезд (ВЦСПС) профсоюзов
Девятый этап	1990 г. – настоящее время	<b>Современный этап развития профсоюзов</b> - Создание, становление и развитие российских профсоюзов и их объединения – Федерации Независимых Профсоюзов России

### От возникновения до I съезда профсоюзов

1901 г.	Массовые столкновения рабочих Обуховского завода с полицией, а затем и с войсками
1902 г.	Общегородская стачка в Ростове-на-Дону. Всеобщая стачка на всём юге + крестьянские бунты
03.01.1905 г.	Стачка рабочих Путиловского завода переросла в общегородскую и охватила 90% пролетариата в Петербурге
09.01.1905 г.	Расстрел мирного шествия рабочих на Дворцовой площади Петербурга.
Январь-март 1905 г.	В стачках участвует 800 тыс. человек практически во всех крупных промышленных районах России
Февраль 1905 г.	Стачки охватили 22 железные дороги. Рабочие выставили не только экономические требования, но и добавили к ним свободу слова, собраний, печати, союзов, стачек, неприкосновенность личности, право на организацию выборных комиссий и бюро.
Март 1905 г.	В Петербурге рабочие Путиловского, Обуховского и Семенниковского заводов по собственной инициативе образовали профсоюзные организации, которые стали первыми в России.
Апрель 1905 г.	Представители 10 железных дорог собрались в Москве и создали Всероссийский профсоюз железных дорог
Май 1905 г.	Вышел первый номер журнала «Печатный вестник» – орган профсоюза печатников

Октябрь 1905 г.	Состоялись учредительные собрания: московских рабочих по обработке волокнистых веществ, московских металлистов, петербургских рабочих по обработке дерева, работников текстильной промышленности
24.09 – 07.10 1905 г.	В Москве состоялась I Всероссийская конференция профессиональных союзов. В ее работе приняли участие представители 26 московских профсоюзов, а также профсоюзов Петербурга, Нижнего Новгорода и других городов. Конференция образовала Московское центральное бюро профсоюзов и, по существу положила начало организационному становлению и развитию профсоюзного движения в России.
17 октября 1905 г.	Мощная стачка на Московском железнодорожном узле, которая переросла в первую общенациональную политическую стачку, охватившую, в итоге, практически всю страну и подтолкнувшую процесс массового возникновения профсоюзов в России. ИТОГ: Манифест 17 октября 1905 г. В нем содержалось обещание созвать законодательную Государственную думу, без одобрения которой впредь не будет приниматься ни один закон. Профсоюзные организации Манифест не поддержали, так как сразу после провозглашения свободы слова, собраний и союзов правительство применило репрессии к профсоюзным лидерам и профсоюзам. Были запрещены почтово-телеграфный и крестьянский союзы.
Декабрь 1905 г.	В рабочей среде нарастает недовольство. Пиком его стало декабрьское Вооружённое восстание пролетариев Москвы, Сормова, Красноярска, Читы, многих других городов. 07.12.1905 г. московские рабочие начали всеобщую политическую стачку. После подавления восстания многие профсоюзы были закрыты или перешли на нелегальное положение. Начались массовые увольнения, снижение заработной платы, ужесточение режима, ухудшение условий труд.
24-26.02.1906 г.	Нелегально состоялась II Всероссийская профсоюзная конференция. Был разработан Устав, а также программа предстоящего Всероссийского съезда профсоюзов.
04.03.1906 г.	Правительство обнародовало «Временные правила о профессиональных обществах, учреждаемых для лиц в торговых и промышленных предприятиях, или для владельцев этих предприятий». Этот документ поставил профсоюзы под контроль государственной власти, ограничил свободу организаций. Профсоюзы перешли на ещё более нелегальное положение и изыскивали новые формы и методы работы со своими членами в рамках Правил
1-я половина 1907 г.	В России – 1159 профессиональных союзов рабочих промышленности и транспорта, объединивших 11% всех работников.
Февраль 1917 г.	После февральской революции начался процесс возрождения профсоюзов, выхода их из подполья.
03-11.06.1917г.	По инициативе Петроградского и Московского центральных бюро профсоюзов состоялась III Всероссийская конференция профессиональных союзов. Эта конференция способствовала ускорению подготовки и проведения I Всероссийского съезда профессиональных союзов.
07.01.1918 г.	Состоялся I Всероссийский съезд профессиональных союзов

## **Коллективные формы социального протеста в России**

1. стачки (забастовки)
2. цеховые сходки
3. заводские комиссии
4. собрания уполномоченных
5. делегатские и депутатские советы
6. межзаводские и районные объединения
7. пикетирование
8. бойкот

## **Требования профессиональных объединений рабочего класса в России**

### ***Политические:***

- невмешательство полиции в деятельность рабочих организаций;
- свобода слова, печати, собраний, союзов, стачек, неприкосновенность личности, право организации выборных комиссий и бюро;
- созыв учредительного собрания;
- свержение самодержавия;
- празднование 1-го Мая.

### ***Экономические:***

- повышение заработной платы;
- безопасность труда;
- отмена сверхурочных работ;
- страхование здоровья и жизни;
- сокращение рабочего дня до восьми часов;
- отмена штрафов на производстве;
- улучшение бытовых условий;
- восстановление воскресного отдыха;
- облегчение женского и запрещение детского труда;
- медицинское обслуживание;
- восстановление уволенных;
- согласование увольнения с профсоюзами;
- заключение коллективных договоров.

## **Особенности коллективной защиты интересов рабочих в России в XX веке**

### **Начало века:**

1. Сочетание политических и экономических требований.
2. Проведение акций, забастовок (стачек) солидарности.
3. Создание органов рабочего самоуправления.
4. Участие в вооружённых восстаниях.
5. Сознательное участие в политической деятельности.
6. Тенденции к укрупнению союзов, их строительство по производственному принципу. Стремление к централизации профсоюзов.

В результате коллективной борьбы профессиональных союзов по защите интересов рабочих и за рубежом, и в России в начале XX в. удалось:

- вынудить правительства ряда стран принять законы, касающиеся условий труда, социального обеспечения рабочих и деятельности их организаций;
- сформировать и развить сеть профсоюзных организаций, обеспечить массовый приток в них рабочих;
- улучшить положение рабочих;
- добиться некоторых политических свобод;
- приобрести опыт коллективной борьбы.

В советский период деятельность профсоюзов по коллективной защите прав и интересов наёмных работников переходит от форм воздействия на работодателя и властные структуры к формам административно-управленческого регулирования, что было вызвано процессом огосударствления профсоюзов.

### **Формы административно-управленческого регулирования**

1. Законодательная и нормативная инициатива
2. Организация производства
3. Управление социальным страхованием и организация оздоровления трудящихся
4. Охрана труда
5. Планирование и нормирование труда
6. Просветительская работа и профессиональное образование
7. Учёт и распределение жилой площади
8. Регулирование вопросов занятости населения

В начале 90-х г.г. XX в. в связи с проведением политических и социально-экономических реформ в стране и переходом к рыночным отношениям, в деятельности российских профсоюзов происходит постепенный возврат к выполнению защитных функций.

### **Политические, общественные и социально-экономические процессы в России в 1990 г.**

- Рост национального самосознания в республиках Советского Союза.
- Возникновение других политических организаций наряду со снижением влияния КПСС на все стороны жизни общества.
- Отсутствие в России республиканских органов управления общественными формированиями граждан.
- Обострение застойных и негативных явлений в экономике и социальной сфере.
- Возрождение рабочего движения, коллективных форм борьбы за

свои права, возникновение альтернативных (параллельных) профсоюзных структур.

К началу 90-х гг. появились первые альтернативные официальным профсоюзам организации и объединения работников:

- Объединение профсоюзов России СОЦПРОФ;
- Независимый профсоюз горняков России (НПГР);
- Федерация профсоюзов авиадиспетчеров (ФПЛД);
- Профсоюз - Ассоциация лётного состава России (ПАЛС);
- Российский профсоюз локомотивных бригад железнодорожников (РПЛБЖ);
- Конфедерация труда России (КТР);
- Всеобщая конфедерация труда (ВКТ) и др.

### **Особенности переходного периода в экономике России**

- Разрушение командно-административной системы хозяйствования и отказ от государственного регулирования экономики.
- Многообразие форм собственности.
- Формирование инфраструктуры рынка и механизмов, обслуживающих новые формы собственности.
- Переход от жёстко централизованной системы ценообразования к свободному ценообразованию.
- Отрицание принципа социальной справедливости.
- Резкое расслоение общества и рост социального недовольства.
- Падение уровня жизни основной части населения.
- Отказ от политики полной занятости, возникновение безработицы.
- Ухудшение условий труда, экологии, рост травматизма.

### **Действия профсоюзов в начале 90-х гг.**

- Стремление сохранить административно-управленческие функции.
- Поддержка экономических реформ.
- Попытка договориться с правительством о смягчении негативных последствий экономических реформ в обмен на отказ от коллективных действий.
- Активное участие в разработке законов новой России:
  - «Декларации о государственном суверенитете России» от 2 июня 1990 г.;
  - «Декларации прав человека и гражданина» от 22 ноября 1991 г.;
  - Конституции Российской Федерации, принята 12 декабря 1993 г.;

### **Стратегические цели профсоюзов**

- Развитие социального партнёрства.
- Усиление влияния на формирование нормативно-правовой базы в сфере социально-трудовых отношений.
- Коллективные действия в защиту законных прав и интересов работников.

### **Основные требования профсоюзов**

1. Обеспечение занятости.
2. Должный уровень заработной платы.
3. Безопасные условия труда.
4. Социальные гарантии.
5. Укрепление организаций профсоюзов (развитие организационной структуры, кадровой, финансовой, информационной политики).

# ФЕДЕРАЦИЯ НЕЗАВИСИМЫХ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ (вчера и сегодня)



Федерация Независимых Профсоюзов России образована в 1990 году как независимый от государства, политических и предпринимательских структур национальный профсоюзный центр.

ФНПР является самым крупным объединением трудящихся России и объединяет 122 членские организации, в том числе 42 общероссийских, межрегиональных профсоюзов и 80 территориальных объединений организаций профсоюзов. 5 общероссийских профсоюзов сотрудничают с ФНПР на основе соглашений. В профсоюзах, объединяемых ФНПР, состоит более 20 миллионов членов - около 95 процентов всех членов профсоюзов в России.

Высшим органом ФНПР является съезд. В период между съездами деятельностью ФНПР руководит Генеральный Совет, заседания которого проводятся не реже двух раз в год. Для оперативного руководства деятельностью Федерации из числа членов Генсовета ФНПР избирается Исполнительный комитет ФНПР. Председателем Федерации Независимых Профсоюзов России с 1993 года избирается Михаил Викторович Шмаков.

Программа Федерации Независимых Профсоюзов России «Достойный труд – основа благосостояния человека и развития страны», принятая в 2015 году IX съездом ФНПР, определяет перспективные задачи Федерации. Это – установление заработной платы в России на достойном уровне, обеспечение занятости и безопасных условий труда, справедливых пенсий, соблюдение государственных социальных гарантий, создание условий для гармоничного развития личности.

ФНПР участвует на экспертном уровне в разработке проектов федеральных и региональных законов, касающихся социально-трудовой сферы, соблюдения прав трудящихся и профсоюзов. ФНПР активно влияет на процесс совершенствования российского законодательства, в том числе через своих представителей в Государственной Думе – межфракционную депутатскую группу «Солидарность».

Наиболее значительными эпизодами этой работы в последние годы стало принятие и совершенствование Трудового кодекса РФ, принятие Закона о запрете «заёмного труда», ратификация конвенций МОТ: № 132 «Об оплачиваемых отпусках», № 135 «О защите представителей работников на предприятиях», № 140 «Об оплачиваемых учебных отпусках», № 144 «О трёхсторонних консультациях для содействия применению международных норм», № 154 «О содействии коллективным переговорам», № 173 «О защите требований трудящихся в случае неплатёжеспособности предпринимателя»,

и принятие других законов.

Правовые службы ФНПР и ее членских организаций постоянно участвуют в судебных заседаниях, разрешающих трудовые споры и конфликты. Ежегодно рассматривается 14-15 тысяч подобных дел. При этом в более чем 90% случаев решения выносятся в пользу работников, а экономический эффект для работников составляет миллиарды рублей.

Свой стратегический курс ФНПР связывает с полноценной реализацией механизма социального партнёрства. В его основу положен принцип заключения коллективных договоров на предприятиях, а также отраслевых и региональных трёхсторонних соглашений. Практически на всех предприятиях, на которых действуют первичные организации профсоюзов, входящих в ФНПР, заключены коллективные договоры.

В 2012 году на основе Программы ФНПР и Концепции Достойного труда, разработанной Международной организацией труда, были сформулированы стандарты Достойного труда как фундамента социальной политики. Эти стандарты составляют сегодня базу для переговоров по заключению коллективных договоров и соглашений.

ФНПР играет ведущую роль в деятельности профсоюзной стороны Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Координатором профсоюзной стороны РТК является Председатель ФНПР М.В. Шмаков. В рамках работы комиссии регулярно заключаются Генеральные соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации.

ФНПР и ее членские организации настойчиво ищут пути реализации интересов членов профсоюзов в рамках переговорного процесса и в необходимых случаях прибегают к организации коллективных действий. Миллионы россиян принимают участие в организованных под эгидой ФНПР коллективных акциях. Из наиболее крупных выступлений российских трудящихся под эгидой ФНПР следует отметить Всероссийскую акцию протеста осенью 1998 года «Нет — губительным экономическим реформам!», Всероссийскую акцию протеста в июне 2004 года «Нет – наступлению на социальные права и интересы трудящихся и населения». В апреле – мае 2007 года прошли три этапа коллективных действий ФНПР под общим лозунгом «За соблюдение прав трудящихся! За достойную жизнь!». В поддержку требований ФНПР был проведён сбор миллионов подписей в трудовых коллективах. Ежегодно в России возникают и разрешаются до 30 крупных трудовых конфликтов в различных отраслях.

С 2008 года ФНПР активно включилась в глобальную международную кампанию: Всемирный день действий «За достойный труд!» 7 октября. Перед лицом вызовов кризисных явлений в экономике и социальной сфере российское и международное профсоюзное движение демонстрируют солидарность и сплочённость своих действий.

В период острой рецессии 2008 – 2010 годов ФНПР сформулировала конкретные предложения в антикризисную программу Правительства РФ и



приняла самое активное участие в ее реализации. Эффективная деятельность ФНПР по недопущению массовой безработицы и резкого снижения уровня жизни россиян показывает, что российское профсоюзное движение испытание кризисом выдержало и укрепилось.

В первомайских шествиях и митингах, организуемых ФНПР, ежегодно принимают участие миллионы россиян, предъявляя насущные требования к работодателям и исполнительной власти. 1 мая 2014 года в Москве впервые после распада СССР профсоюзные колонны прошли по Красной площади.

Во многом благодаря протестным действиям профсоюзов удаётся сдерживать неконтролируемый рост тарифов на жилищно-коммунальные услуги и энергоносители, повышать уровень оплаты труда, запрещать использование заёмного труда, заставлять работодателей и власти садиться за стол переговоров по вопросам обеспечения занятости и охраны труда, соблюдения надлежащих государственных социальных гарантий.

В 2015 году состоялся IX съезд Федерации Независимых Профсоюзов России. Решения IX съезда ФНПР направлены на рост заработной платы трудящихся, сохранение рабочих мест, обеспечение достойных пенсий, а также укрепление организационной структуры и повышение эффективности деятельности российских профсоюзов.

ФНПР имеет развитую систему профсоюзного образования. В неё входят два высших учебных заведения - Академия труда и социальных отношений (АТиСО) в Москве и Санкт-Петербургский гуманитарный университет профсоюзов (СПбГУП) в Санкт-Петербурге. Функционирует сеть их филиалов, которые в настоящее время действуют в регионах России. Успешно действуют также Институт профсоюзного движения АТиСО и около 40 учебно-методических центров профсоюзов.

Членские организации ФНПР располагают развёрнутой системой информационных ресурсов, включающей в себя 112 печатных изданий и 31 приложение, публикуемое в непрофсоюзных СМИ. В арсенале информационной системы ФНПР - 21 профсоюзная теле- и радиопрограмма, а также 115 Интернет-сайтов. Официальный печатный орган ФНПР - центральная профсоюзная газета «Солидарность». Официальный сайт ФНПР: [www.fnpr.ru](http://www.fnpr.ru)

ФНПР активно сотрудничает с Международной организацией труда (МОТ). Председатель ФНПР является членом Административного Совета МОТ.

ФНПР поддерживает братские отношения с более чем 100 национальными профцентрами из 70 стран мира. ФНПР является крупнейшей членской организацией Международной конфедерации профсоюзов (МКП), которая в настоящее время объединяет 176 млн. членов профсоюзов, представляющих 324 членские организации в 161 стране мира. Председатель ФНПР М.В. Шмаков является Вице-президентом и членом Исполкома МКП.

ФНПР вошла в состав Всеевропейского регионального совета Международной конфедерации профсоюзов (ВЕРС-МКП), который

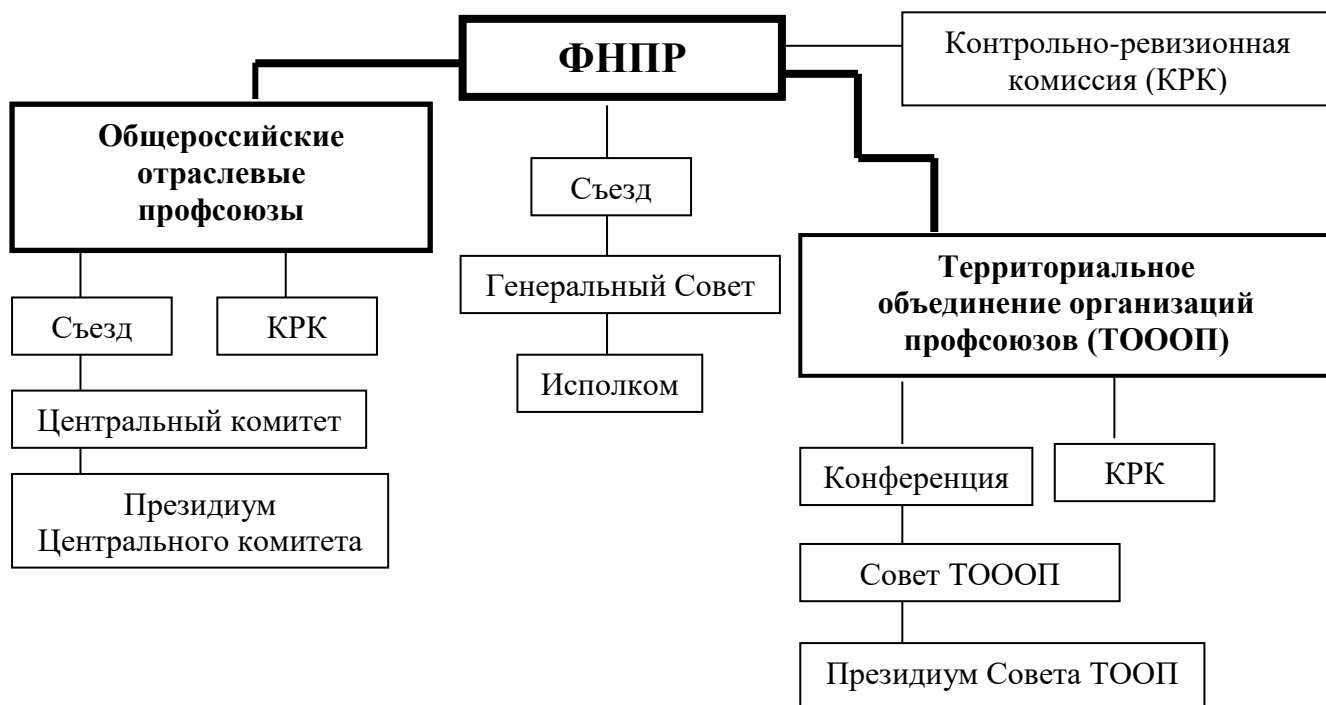
объединяет профцентры Новых независимых государств Европы и стран СНГ. Президентом ВЕРС-МКП избран Председатель ФНПР М.В. Шмаков.

ФНПР также является членской организацией Всеобщей Конфедерации Профсоюзов стран СНГ. Председатель ФНПР избран Президентом ВКП.

Сохраняя и приумножая более чем столетние традиции рабочего и профсоюзного движения России, ФНПР активно отстаивает законные права и интересы членов профсоюзов, всех россиян, по праву занимая ключевую позицию в гражданском обществе, являясь крупнейшей общественной организацией Российской Федерации.

### Организационная структура ФНПР

В основе организационной структуры Федерации Независимых Профсоюзов России лежит территориально-отраслевой принцип.



# РОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ ТРУДЯЩИХСЯ АВИАЦИОННОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ (история и современность)

<p>С 1921 г. работники предприятий авиационной промышленности входили в состав профсоюза металлистов, который объединял рабочих, занятых в 28 отраслях промышленности с общим количеством около полутора миллионов членов профсоюза.</p> <p>В 1931 г. V пленум ВЦСПС принял резолюцию "О разукрупнении профсоюзов". Вместо существовавших 22 профсоюзов были созданы 44 союза, в том числе был образован профсоюз рабочих автотракторной и авиационной промышленности (РАТАП).</p>	
Октябрь 1934 г.	Разъединительный пленум РАТАП. Появление РОССИЙСКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОЧИХ АВИАЦИОННОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ
5-15 сентября 1937 г.	I Всесоюзный съезд Российского профсоюза рабочих авиационной промышленности.
15 апреля 1953 г.	I (объединительный) пленум ЦК профсоюза работников оборонной промышленности
04 декабря 1953 г.	Решением Секретариата ВЦСПС от 4 декабря 1953 г. профсоюз рабочих оборонной промышленности был разделён на Профсоюз рабочих авиационной промышленности и Профсоюз оборонной промышленности
04 сентября 1957 г.	Объединённый пленум Центральных комитетов профсоюзов рабочих авиационной промышленности и рабочих оборонной промышленности. Принято решение об объединении профсоюзов
10-12 апреля 1958 г.	I съезд Профсоюза рабочих авиационной и оборонной промышленности.
17 февраля 1977 г.	VIII съезд профсоюза рабочих авиационной и оборонной промышленности Во исполнение решения XXV съезда КПСС о необходимости отрегулировать вопрос о структуре профессиональных союзов с тем, чтобы она полнее соответствовала структуре управления промышленностью и вполне отвечала правам и

	<p>степени их ответственности, разукрупнить профессиональный союз рабочих авиационной и оборонной промышленности на три профессиональных союза:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- профессиональный союз рабочих авиационной промышленности,</li> <li>- профессиональный союз рабочих оборонной промышленности,</li> <li>- профессиональный союз рабочих общего машиностроения.</li> </ul> <p>...Установить, что Профессиональный союз рабочих авиационной промышленности объединяет членов профсоюза, работающих в объединениях, на предприятиях и в организациях Министерства авиационной промышленности.</p>
11 октября 1991 г.	<p>Учредительная конференция трудящихся авиационной промышленности, работающих на предприятиях России.</p> <p>Образован Российский профессиональный союз трудящихся авиационной промышленности</p> <p>Принято решение о вхождении в Федерацию Независимых Профсоюзов России</p>

### Руководители профсоюза в разные годы

Период	Председатель профсоюза
1934-1937 годы	Соболь Наум Лазаревич
1937-1946 годы	Вассерман Александр Михайлович
1946-1949 годы	Березин Владимир Иванович
1949-1963 годы	Пигарев Андрей Сергеевич
1963-1977 годы	Карев Алексей Тимофеевич
1977-1990 годы	Альбов Георгий Кадимович
1990-2002 годы	Бреусов Анатолий Федорович
2002-2016 годы	Соловьёв Николай Кириллович
2016-по наст. время	Тихомиров Алексей Валентинович



Сегодня Профавиа объединяет около 270 тысяч работающих членов Профсоюза. Из них молодёжи около 90 000 чел.

В структуре Профсоюза более 230 первичных профсоюзных общественных организаций (ППОО) в 43 субъектах Российской Федерации. 190 первичных профсоюзных общественных организаций объединены в 14 территориальных профсоюзных общественных организаций (ТПОО), 40 ППОО находится на непосредственном обслуживании Центральным комитетом Профсоюза.

### **Основные направления деятельности Профсоюза:**

- ✓ установление достойной заработной платы, повышение жизненного уровня работников – членов Профсоюза;
- ✓ защита социально-трудовых прав, контроль за применением трудового законодательства;
- ✓ профсоюзный контроль за состоянием условий охраны труда и здоровьем;
- ✓ развитие социального партнёрства;
- ✓ рост численности профсоюзных рядов, усиление мотивации профсоюзного членства, вовлечение молодёжи;
- ✓ подготовка и обучение профсоюзных кадров и актива;
- ✓ развитие системы информационного обеспечения профсоюзной деятельности;
- ✓ укрепление международных связей.

В отрасли действует **система социального партнёрства**, включающая в себя:

- ✓ **Федеральное отраслевое соглашение**, сторонами которого являются:
  - работники в лице их представителя – Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности и его структур;
  - работодатели в лице их представителя – Общероссийского отраслевого объединения работодателей «Союз машиностроителей России»;
  - федеральный орган исполнительной власти в лице Министерства промышленности и торговли Российской Федерации;
- ✓ **корпоративные, региональные соглашения и коллективные договоры** и соглашения на предприятиях всех форм собственности и численности.

Созданы и работают Правовая и Техническая Инспекции труда Профсоюза, осуществляющая профсоюзный контроль за соблюдением

трудового законодательства и законодательства в области охраны труда и экологии. В организациях профсоюза работают около 30 правовых инспекторов труда, более 40 технических инспектора труда и более 4000 уполномоченных по охране труда.

Информационная система Профавиа представлена журналом «Вестник Профавиа», оперативными информационными выпусками, сайтом профсоюза (profavia.ru), профсоюзным каналом YouTube, страницами Профавиа в социальных сетях (Facebook, ВКонтакте, Twitter, Google+), сайтами организаций профсоюза, а также десятками многотиражных заводских газет, других печатных изданий и радиовещанием на предприятиях.

Для организации отдыха, спортивной и культурно-массовой работы организациями профсоюза используются около 330 социальных объектов: клубные учреждения, культурно-досуговые центры, детские оздоровительные лагеря, санатории, пансионаты, спортивные объекты.

Финансовая политика профсоюза основана на одинаковых правах и обязанностях организаций, входящих в структуру Профсоюза, направлена на обеспечение достаточности средств для выполнения уставных задач, а членские взносы являются собственностью Профсоюза и расходуются в интересах всех членов Профсоюза.

Профавиа является членом Ассоциации российских профсоюзов оборонных отраслей промышленности, активно участвует в ее работе с целью координации действий по защите экономических, правовых и социальных интересов членов Профсоюзов.

Профавиа – член Международной Евроазиатской Федерации металлистов (IEMF), Глобального профсоюза IndustriALL Global Union.

На состоявшемся 28 сентября 2016 года XVII съезде Профсоюза принята Программа приоритетных направлений деятельности общественной организации «Российский профессиональный союз трудящихся авиационной промышленности» на период до 2021 года «Достойный труд – основа благосостояния работника и развития авиационной промышленности», которая определила основные цели и задачи ПРОФАВИА на предстоящий период.



# Из Программы приоритетных направлений деятельности Профавиа

## Мы добиваемся в области экономики, оплаты труда и занятости, и социального партнерства:

- ✓ минимальной заработной платы не ниже прожиточного минимума в регионе;
- ✓ индексации зарплат на индекс потребительских цен на в регионе;
- ✓ повышения достигнутого уровня социальной и материальной защищенности членов Профсоюза;
- ✓ повышения эффективности взаимодействия с работодателями и их объединениями;
- ✓ заключения и улучшения коллективных договоров и соглашений с работодателями на всех уровнях;
- ✓ установления достойного уровня заработной платы для всех работников.

## В области правовой защиты мы добиваемся:

- ✓ развития юридических служб Профсоюза;
- ✓ обеспечения права членов профсоюза на бесплатную юридическую помощь по трудовому законодательству;
- ✓ развития комиссий по трудовым спорам на предприятиях;
- ✓ усиления гарантий защиты работников, избранных в комиссии по трудовым спорам;
- ✓ обеспечения защиты членов профсоюза при разрешении трудовых споров;
- ✓ обучения профсоюзного актива и членов профсоюза основополагающим принципам и нормам трудового законодательства.

## В социальной сфере мы добиваемся:

- ✓ организации льготного санаторно-курортного лечения работников и членов их семей, отдыха и оздоровления детей и подростков;
- ✓ проведения лечебно-профилактического обслуживания работников, диспансеризации и профилактической вакцинации;
- ✓ сохранения санаториев и профилакториев;
- ✓ организации общественного питания на производстве, в том числе диетического;
- ✓ решения жилищных вопросов работников предприятия;
- ✓ проведения отраслевых конкурсов, фестивалей, спартакиад, турниров и соревнований по различным видам спорта.

**Представительство и защита прав и законных интересов работников, содействие формированию цивилизованных социально-трудовых отношений – это НАША ЦЕЛЬ!**

### Наши ПРИНЦИПЫ:

- единство, - солидарность,
- справедливость, - независимость.

Российский профсоюз  
трудящихся  
авиационной промышленности



## Мы добиваемся в области охраны труда:

- ✓ усиления контроля со стороны технических инспекторов труда и уполномоченных за исполнением работодателями требований законодательства в области охраны труда;
- ✓ проведения независимой экспертизы условий труда техническими инспекторами по обоснованию прав членов Профсоюза, занятых во вредных или опасных условиях труда, на гарантии и компенсации;
- ✓ содействия работодателю в создании системы управления производственными рисками и контроля по снижению их уровней;
- ✓ проведения регулярных проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах членов Профсоюза;
- ✓ участия технических инспекторов труда в законотворческой деятельности;
- ✓ объективного проведения специальной оценки условий труда, а при наличии нарушений – инициировать проведение внеочередной СОУТ, и сохранения повышенных гарантий и компенсаций.

## Для развития и укрепления Профсоюза нам необходимо:

- ✓ укреплять внутрипрофсоюзную дисциплину;
- ✓ расширять формы профсоюзной солидарности и единства;
- ✓ соблюдать Устав Профсоюза, в том числе регулярно проводить профсоюзные собрания (конференции) всех уровней, заседания коллегиальных органов и их комиссий;
- ✓ формировать при руководящих коллегиальных органах территориальных профсоюзных общественных организаций оптимальной структуры постоянно действующих комиссий для организации и координации работы по наиболее актуальным задачам и инновационным проектам профсоюзной деятельности;
- ✓ повышать эффективность формирования и использования кадрового резерва;
- ✓ обеспечить обязательное непрерывное обучение руководителей и профсоюзного актива профсоюзных организаций всех уровней по программам дополнительного профессионального образования.

## В области информационной работы:

- ✓ проводить социологические исследования на разных уровнях профсоюзных структур по эффективности направлений деятельности профсоюза;
- ✓ внедрять современные средства коммуникации (обмена информацией) в работе всех уровней и регулярно проводить информсеминары;
- ✓ продвигать талисман Профавиа – Авиошку!
- ✓ осуществлять подготовку методических материалов по ведению информационной деятельности в территориальных и первичных профсоюзных общественных организациях;
- ✓ всесторонне освещать деятельность Профсоюза и его организаций.

## В молодежной политике:

- ✓ защищать трудовые права и социально-экономические интересы молодых членов профсоюза;
- ✓ повышать уровень и качество жизни молодых активистов для мотивации к активной профсоюзной работе и закреплению на предприятии, в отрасли;
- ✓ эффективно использовать потенциал молодежи и молодежных советов путем привлечения их к участию в переговорах с работодателями, формированию предложений по специфическим молодежным проблемам в сфере трудовых отношений.

# ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗОВ

## **ИСТОРИЯ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ПРОФСОЮЗНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В РОССИИ**

<b>ДОРЕВОЛЮЦИОННЫЙ ПЕРИОД РАЗВИТИЯ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ (1905-1917 г.г.)</b>	
<i>март 1906 г.</i>	<p>- <u>«Временные правила о профессиональных обществах, учреждаемых для лиц торговых и промышленных предприятий или владельцев этих предприятий»</u></p> <p>С одной стороны, они были направлены на регулирование отношений между предпринимателями и рабочими через создание «Профессиональных обществ» с целью согласования экономических интересов и роста производительности труда.</p> <p>С другой стороны, правила устанавливали жёсткий контроль за деятельностью рабочих организаций, закрепляли процедуру их создания и прекращения деятельности.</p>
<i>март 1917 г.</i>	<p>- <u>«Соглашение между Временным правительством, Петроградским советом рабочих депутатов и обществом фабрикантов и заводчиков»</u></p> <p>Оно учреждало фабрично-заводские комитеты и примирительные камеры и определяло их права</p>
<i>апрель 1917 г.</i>	<p>- <u>Постановление Временного правительства «О рабочих комитетах и промышленных заведениях»</u></p> <p>Документ направлен на дальнейшее развитие деятельности фабрично-заводских комитетов.</p>
<i>август 1917 г.</i>	<p>- <u>Постановление Временного правительства, которое утверждало «Положение о примирительных камерах и третейских судах»</u></p>
<b>ВЫВОД:</b> Законодательство этого периода легализовало деятельность рабочих организаций и определило механизмы разрешения трудовых споров	

<b>СОВЕТСКИЙ ПЕРИОД РАЗВИТИЯ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ (1917 - 1990 г.г.)</b>	
<i>декабрь 1918 г.</i>	<p>- <u>Первый Кодекс законов о труде РСФСР</u></p> <p>Кодекс «военного коммунизма» сочетал жёсткое принуждение к труду и декларировал широкие права трудящихся, предоставление профсоюзам особых прав и полномочий</p>
<i>октябрь 1922 г.</i>	<p>- <u>Второй Кодекс законов о труде РСФСР</u></p> <p>Правовой документ отражал политику НЭП, жёстко регулировал права частных предпринимателей в отношении работников, укрепил правовой статус профсоюзов и назвал профсоюзы единственными организациями рабочих, представляющими их интересы по всем вопросам труда и быта, предоставил право профсоюзам заключать коллективные договоры с работодателями</p>



<b>июнь-сентябрь 1933 г.</b>	- <u>Постановление Совнаркома СССР о слиянии Наркомтруда СССР и ВЦСПС и передаче функций социального страхования, охраны труда и планирования развития производства профсоюзам.</u>
<b>декабрь 1971 г.</b>	- <u>Третий Кодекс законов о труде РСФСР.</u> Этот КЗоТ являлся основным законодательным актом в течение трёх десятилетий. Он расширил права профсоюзов по регулированию заработной платы, времени труда и отдыха, нормированию труда и разрешению трудовых споров, стал основой многочисленных подзаконных актов в сфере социально-трудовых отношений
<b>декабрь 1990 г.</b>	- <u>Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».</u> Закон привёл советское законодательство о профсоюзах в соответствие с общепринятыми нормами и принципами международного права, заложил основы независимости и плюрализма профсоюзов. Профсоюзы получили право организовывать забастовки в соответствии с законом.
<b>ВЫВОД:</b> Советское законодательство предоставило профсоюзам широкие права в сфере труда и организации быта трудящихся, одновременно возлагая на профсоюзы часть государственных функций	

<b>ПЕРИОД РАЗВИТИЯ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ в 1993-2001 г.г.</b>	
<b>декабрь 1993 г.</b>	- <u>Конституция Российской Федерации</u> 1. Статья 30 предоставила право гражданам России на объединения в профсоюзы и гарантировала свободу общественным организациям. 2. Статья 37 закрепила права граждан страны в области труда
<b>январь 1996 г.</b>	- <u>Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».</u>  Закон закрепил:  <i>а) Основные права профсоюзов:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ право профсоюзов на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников;</li> <li>✓ право профсоюзов на содействие занятости;</li> <li>✓ право профсоюзов, первичных профсоюзных организаций на ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров, соглашений и контроль за их выполнением;</li> <li>✓ право на участие в регулировании коллективных трудовых споров;</li> <li>✓ право профсоюзов на информацию (получать от работодателя, органов государственной власти, пользоваться государственными СМИ);</li> <li>✓ право на подготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров;</li> <li>✓ право на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства;</li> <li>✓ право в области охраны труда и окружающей среды;</li> <li>✓ право на участие в приватизации государственного и муниципального имущества;</li> <li>✓ право на социальную защиту работников;</li> <li>✓ право на представительство интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров;</li> <li>✓ имущественные права профсоюзов.</li> </ul>

	<p><i>б) Гарантии деятельности профсоюзов:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ гарантии имущественных прав;</li> <li>✓ гарантии выборных работников;</li> <li>✓ гарантии на судебную защиту</li> <li>✓ гарантии со стороны работодателя</li> </ul> <p><i>в) Ответственность профсоюзов:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ за нарушение конституционных норм</li> <li>✓ за невыполнение коллективного договора</li> <li>✓ за организацию признанной по суду незаконной забастовки</li> </ul> <p><i>г) Взаимоотношения с органами государственной власти:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ неподотчётность;</li> <li>✓ система соглашений;</li> <li>✓ приостановка деятельности профсоюзов только в судебном порядке</li> </ul>
<p><b>30 декабря 2001 г.</b></p>	<p>Принят новый Трудовой кодекс Российской Федерации Он закрепил права, методы и формы работы, гарантии профсоюзов. ТК РФ носит либеральный характер, устанавливает договорное регулирование трудовых отношений.</p>
<p><b>ВЫВОД:</b> Действующее законодательство современной России, регулирующее деятельность профсоюзов, характеризуется снижением прав и гарантий.</p>	

## ***ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗОВ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ***

Сегодня правовую основу деятельности профсоюзов и их организаций составляют: международное, национальное (федеральное), отраслевое и локальное законодательство и нормативно-правовые акты.

### ***Международное законодательство***

#### Акты Организации объединённых наций (ООН):

- Всеобщая декларация прав человека 1948 г. (п. 4 ст. 23) – предусматривает право каждого на вступление в профсоюзы для защиты своих интересов;
- Международный пакт «О гражданских и политических правах» 1966 г. (ст. 22) – предусматривает право на свободу ассоциации, включая право на создание и вступление в профсоюз;
- Международный пакт «Об экономических, социальных и культурных правах» 1966 г.

#### Конвенции и резолюции Международной организации труда (МОТ):

- Конвенция № 87 от 1948 г. «О свободе ассоциации и защите права на организацию»;
- Конвенция № 98 от 1949 г. «О применении принципов права на организацию и ведение коллективных переговоров»;
- Конвенция № 135 1971 г. «О представителях трудящихся»
- Конвенция № 29 от 1930 г. «О принудительном или обязательном труде»
- Конвенция № 100 от 1951 г. «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности»
- Конвенция № 105 от 1957 г. «Об упразднении принудительного труда»
- Конвенция № 111 от 1958 г. «О дискриминации в области труда и занятий»
- Резолюция 1970 г. «О правах профсоюзов и их взаимосвязи с гражданскими свободами» (указывает на необходимость соблюдения прав человека применительно к профсоюзным активистам)

Филадельфийская декларация 1944 г., включённая в Устав МОТ, предусматривает, что «свобода слова и свобода объединения является необходимым условием постоянного прогресса».

Декларация МОТ от 1998 г. «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда», предусматривает свободу объединения и действенное

признание права на ведение коллективных переговоров.

### ***Национальное (Федеральное) законодательство и нормативно-правовые документы Российской Федерации***

- Конституция РФ;
- Гражданский кодекс РФ;
- Трудовой кодекс РФ;
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»;
- Федеральный закон от 01 мая 1999 г. № 92-ФЗ «О Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»
- Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации.

### ***Законодательство и нормативно-правовые документы субъектов Российской Федерации***

- Законы и нормативно-правовые акты, действующие на территории субъекта Российской Федерации, где расположена организация Профсоюза;
- Соглашения, действующие на территории субъекта Российской Федерации, где расположена организация Профсоюза;
- Устав территориального объединения организаций профсоюзов;
- иные нормативно-правовые документы, действующие в территориальной организации Профсоюза и территориальном объединении организаций профсоюзов.

### ***Отраслевые нормативно-правовые документы***

- Специфические для отрасли нормы трудового законодательства и охраны труда;
- Приказы министерства промышленности и торговли Российской Федерации, касающиеся вопросов оборонно-промышленного комплекса в целом и авиастроения, в частности;
- Отраслевые соглашения (федеральное, корпоративные);
- Устав Российского профессионального союза трудящихся авиационной промышленности;

### *Локальные нормативно-правовые документы*

- Устав предприятия (организации);
- Коллективный договор;
- Приказы и распоряжения администрации предприятия (организации);
- Устав территориальной профсоюзной общественной организации Профсоюза (при наличии);
- Устав первичной профсоюзной общественной организации Профсоюза (при наличии);
- Положения и иные нормативно-правовые документы, действующие на предприятии (организации) и в первичной профсоюзной организации.

# **СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК ВАЖНЕЙШИЙ МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ЗАЩИТНОЙ ФУНКЦИИ ПРОФСОЮЗОВ**

## **Понятие «социальное партнёрство»**

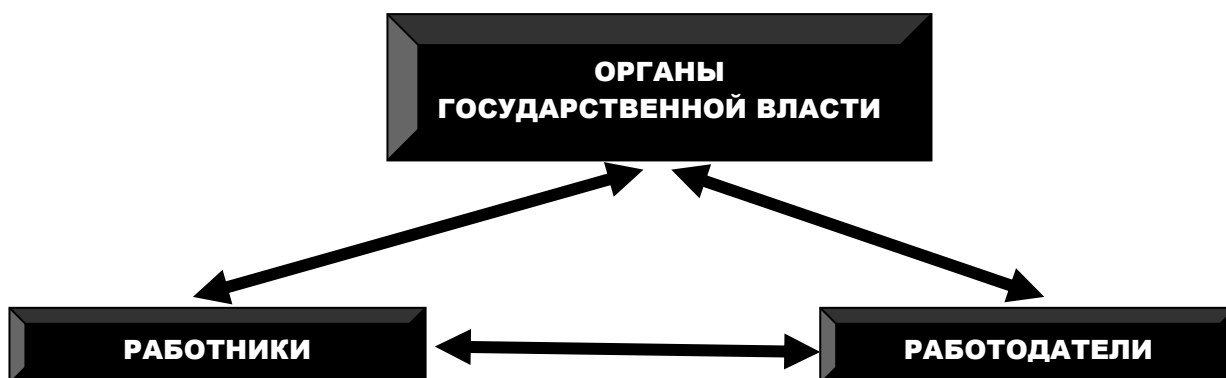
В статье 23 Трудового кодекса РФ даётся следующее определение понятия «социальное партнёрство»:

**Социальное партнёрство в сфере труда (далее - социальное партнёрство)** - 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.

## **Правовое обеспечение социального партнёрства**

1. Конвенции Международной организации труда:
  - «О свободе ассоциации и защите права на организацию» № 87 от 1948г.;
  - «О применении принципов права на организацию и ведение коллективных переговоров» № 98 от 1949 г.;
  - «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставленных им возможностях» от 1971 г.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ. Часть вторая, раздел II «Социальное партнёрство в сфере труда».
3. Федеральный закон от 01.05.1999 г. № 92-ФЗ «О Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»
4. Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»
5. Федеральный закон от 27.11.2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей»
6. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 г. № 195-ФЗ
7. Законы субъектов Российской Федерации по вопросам социально-трудовых отношений.

## **СТОРОНЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**



Согласно статье 25 Трудового кодекса РФ «Сторонами социального партнёрства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей.

Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнёрства в случаях, когда они выступают в качестве работодателей, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством».

### **Представители работников (ст. 29 ТК РФ)**

Представителями работников в социальном партнёрстве являются: профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом.

Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или 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, заключении или 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.

### **Представление интересов работников первичными профсоюзными организациями (ст. 30 ТК РФ)**

Первичные профсоюзные организации и их органы представляют в социальном партнёрстве на локальном уровне интересы работников данного работодателя, являющихся членами соответствующих профсоюзов, а в случаях и порядке, которые установлены Трудовым кодексом, - интересы всех работников данного работодателя независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

### **Иные представители работников (ст. 31 ТК РФ)**

В случаях, когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена в порядке, установленном Трудовым кодексом, представлять интересы всех работников в социальном партнёрстве на локальном уровне, на общем собрании (конференции) работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган).

Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления первичными профсоюзными организациями своих полномочий.

### **Представители работодателей (ст. 33 ТК РФ)**

Интересы работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем представляют руководитель организации, работодатель - индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченные ими лица в соответствии с Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (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. В случае отсутствия на федеральном, межрегиональном, региональном или территориальном уровне социального партнёрства отраслевого (межотраслевого) объединения работодателей его полномочия может осуществлять соответственно общероссийское, межрегиональное, региональное, территориальное объединение работодателей при условии, что состав членов такого объединения отвечает требованиям, установленным федеральным законом для соответствующего отраслевого (межотраслевого) объединения работодателей.

### **Иные представители работодателей (ст. 34 ТК РФ)**

Представителями работодателей - организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляют федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, иные государственные органы, органы местного самоуправления, при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля за выполнением соглашений, формировании комиссий по регулированию социально-трудовых отношений и осуществлении их деятельности также являются соответствующие федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, иные государственные органы, органы местного самоуправления.

# **ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

**(статья 24 ТК РФ)**



## **УРОВНИ, ОРГАНЫ И АКТЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

<b>Уровень</b>	<b>Сфера регулирования</b>	<b>Орган управления</b>	<b>Вид нормативно-правового акта</b>
Федеральный	Отношения в сфере труда в Российской Федерации	Российская трёхсторонняя комиссия	Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации
Межрегиональный	В двух и более субъектах Российской Федерации	Межрегиональная трёхсторонняя комиссия	Межрегиональное трёхстороннее соглашение (например, Соглашение между органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, входящих в Центральный федеральный округ, Ассоциацией территориальных объединений организаций профсоюзов Центрального федерального округа, Координационным Советом Российского союза промышленников и предпринимателей Центрального федерального округа)
Региональный	Отношения в сфере труда в субъекте Российской Федерации	Трёхсторонняя комиссия	Трёхстороннее соглашение (например, Московское трёхстороннее соглашение между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей)
Отраслевой	Отношения в сфере труда в конкретной отрасли (отраслях)	Трёхсторонняя комиссия	Отраслевое соглашение (например, Отраслевое соглашение по авиационной промышленности между Министерством промышленности и торговли РФ, Российским профсоюзом трудящихся авиационной промышленности и Общероссийским отраслевым объединением работодателей «Союз машиностроителей России»)
Территориальный	Отношения в сфере труда в муниципальном образовании	Трёхсторонняя (двухсторонняя) комиссия	Трёхстороннее (двухстороннее) соглашение (например, Территориальное соглашение между администрацией Раменского муниципального района, Ассоциацией профсоюзов и работодателями Раменского муниципального района)
Локальный	Установление конкретных обязательств в сфере труда между работниками и работодателем	Комиссия по заключению коллективного договора	Коллективный договор

В таблице приведены уровни, органы и акты социального партнёрства в соответствии с Трудовым кодексом РФ (статьи 26, 35)

В настоящее время появился ещё один уровень взаимоотношений в сфере социального партнёрства – **корпоративный**. Его появление обусловлено структурными перестройками и хозяйственными преобразованиями в отраслях, созданием интегрированных структур (корпораций). Так, например, в авиационной промышленности заключены Соглашение между ПАО «Объединённая авиастроительная корпорация», его дочерними и зависимыми обществами и Общественной организацией «Российский профессиональный союз трудящихся авиационной промышленности» и Соглашение между Общественной организацией «Российский профессиональный союз трудящихся авиационной промышленности» и АО «Корпорация «Тактическое ракетное вооружение». Данные соглашения регулируют отношения в сфере труда в рамках одной корпорации, а также обязательства между работниками и работодателями на предприятиях, входящих в данную интегрированную структуру. Переговоры ведутся в рамках двухсторонних комиссий. Корпоративные соглашения наряду с иными соглашениями служат основой для заключения коллективных договоров.

## **ФОРМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА (статья 27 ТК РФ)**

### **Социальное партнёрство осуществляется в формах:**

коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений

взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

участия работников, их представителей в управлении организацией

участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР** (КД) - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей...

...Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях. (ст. 40 ТК РФ).

### **РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**



Регулирование социально-трудовых отношений в конкретной ситуации



Форма участия работников в управлении организацией



Улучшение норм законодательства в сфере труда



Учёт специфики условий труда в организации



Предоставление дополнительных льгот для отдельных категорий работников



Установление режима труда и отдыха на предприятии



**Представителем стороны работников, как правило, является первичная профсоюзная общественная организация:**

- если она объединяет более 50% работающих – без получения дополнительных полномочий
- если в ней менее 50% работающих – по решению собрания (конференции) работников (трудового коллектива) предприятия

# СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

(ст. 41 ТК РФ)

ОПРЕДЕЛЯЕТСЯ СТОРОНАМИ, но, как правило, коллективный договор включает в себя следующие разделы (примерный перечень):

- ⇒ **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.** В данный раздел, как правило, включаются положения о сторонах коллективного договора, их обязательствах и ответственности (носящих общий характер), контроле за выполнением коллективного договора, о целях и сфере распространения коллективного договора, сроке действия коллективного договора, порядке внесения в него изменений и дополнений, порядке информирования работников о выполнении коллективного договора и т.д.
- ⇒ **ОПЛАТА ТРУДА.** В данный раздел включаются положения, связанные с системой оплаты труда на предприятии (формы, системы, размеры оплаты труда, механизм регулирования оплаты труда с учётом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей и т.д.)
- ⇒ **ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА** (рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков и т.д.)
- ⇒ **ОХРАНА ТРУДА** (улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодёжи, экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве)
- ⇒ **ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ. ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА РАБОТНИКОВ** (занятость, переобучение, условия высвобождения работников).
- ⇒ **СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ** (социальный пакет, выплата пособий, компенсаций, оздоровление и отдых работников и членов их семей, организация и частичная или полная оплата питания работников; гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением)
- ⇒ **РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ**
- ⇒ **ГАРАНТИИ И УСЛОВИЯ РАБОТЫ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**
- ⇒ В коллективном договоре с учётом 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

## Статья 43 ТК РФ



✓ Коллективный договор заключается на срок не более трёх лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

✓ Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

✓ Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора, заключённого в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, - на всех работников соответствующего подразделения

✓ Коллективный договор сохраняет своё действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

✓ При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности

✓ При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

✓ 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 трёх лет.

✓ При ликвидации организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

# **КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ И ПОРЯДОК ИХ ВЕДЕНИЯ**

В соответствии со статьёй 36 ТК РФ «представители работников и работодателей участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, соглашения и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров.

**Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий.**

**Днём начала коллективных переговоров является день, следующий за днём получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.**

Не допускаются ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений от имени работников лицами, представляющими интересы работодателей, а также организациями или органами, созданными либо финансируемыми работодателями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, политическими партиями, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом.

Согласно статье 37 ТК РФ представители сторон, участвующие в коллективных переговорах, свободны в выборе вопросов регулирования социально-трудовых отношений.

**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 Трудовым кодексом и иными федеральными законами.**

Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющимися участниками указанных переговоров.



Для ведения переговоров создаётся комиссия на паритетных началах, т.е. из равного количества представителей каждой из сторон

*(Примечание: ст. 40 ТК РФ Для проведения коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации работодатель наделяет необходимыми полномочиями руководителя этого подразделения или иное лицо в соответствии с частью первой статьи 33 Трудового кодекса. При этом правом представлять интересы работников наделяется представитель работников этого подразделения, определяемый в соответствии с правилами, предусмотренными для ведения коллективных переговоров в организации в целом (части вторая - пятая статьи 37 Трудового кодекса).*

Порядок разработки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора определяется сторонами в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами (ст. 42 ТК РФ)

---

При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трёх месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. (ст. 40 ТК РФ).

---

Если остались принципиально важные несогласованные позиции, то по ним составляется протокол разногласий. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших переговоров (ст. 40 ТК РФ)



## ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ ЛИЦАМ, УЧАСТВУЮЩИМ В КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРАХ (статья 39 ТК РФ)

- ✓ Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора **освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трёх месяцев.**
- ✓ Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором. Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным договором.
- ✓ **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 Трудовым кодексом, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.**

### Регистрация коллективного договора (ст. 50 ТК РФ)

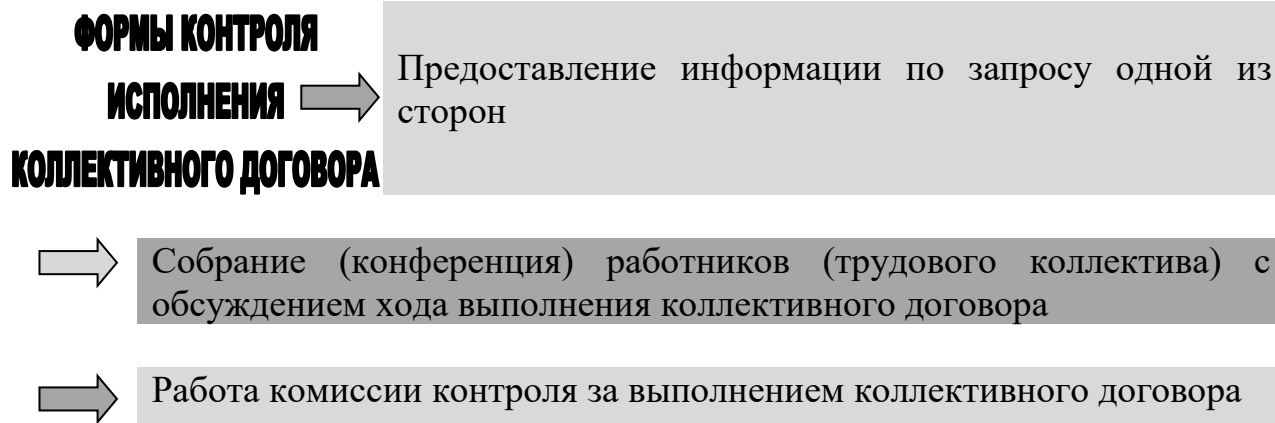
Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду... Законами субъектов Российской Федерации может быть предусмотрена возможность наделения органов местного самоуправления полномочиями по регистрации коллективных договоров и территориальных соглашений.

Вступление коллективного договора, соглашения в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации

При осуществлении регистрации коллективного договора соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, а также в соответствующую государственную инспекцию труда. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению

В соответствии со статьёй 51 ТК РФ контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнёрства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.



## **ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА**

Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. N 195-ФЗ.

Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. N 195-ФЗ (ст. 54 ТК РФ)

Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. N 195-ФЗ (ст. 55 ТК РФ)

# ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

регулируется Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 г. № 195-ФЗ (Раздел II. Особенная часть. Глава 5. Административные правонарушения, посягающие на права граждан, ст. 5.28-5.34)

## **СТАТЬЯ 5.28. УКЛОНЕНИЕ ОТ УЧАСТИЯ В ПЕРЕГОВОРАХ О ЗАКЛЮЧЕНИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ЛИБО НАРУШЕНИЕ УСТАНОВЛЕННОГО СРОКА ИХ ЗАКЛЮЧЕНИЯ**

Уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, об изменении или о дополнении коллективного договора либо нарушение установленного законом срока проведения переговоров, а равно необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определённые сторонами сроки - влечёт предупреждение или наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трёх тысяч рублей

## **СТАТЬЯ 5.29. НЕПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ИНФОРМАЦИИ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ И ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ КОНТРОЛЯ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

Непредоставление работодателем или лицом, его представляющим, в срок, установленный законом, информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора - влечёт предупреждение или наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трёх тысяч рублей

## **СТАТЬЯ 5.30. НЕОБОСНОВАННЫЙ ОТКАЗ ОТ ЗАКЛЮЧЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

Необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения коллективного договора - влечёт предупреждение или наложение административного штрафа в размере от трёх тысяч до пяти тысяч рублей

## **СТАТЬЯ 5.31. НАРУШЕНИЕ ИЛИ НЕВЫПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ ПО КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

Нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору - влечёт предупреждение или наложение административного штрафа в размере от трёх тысяч до пяти тысяч рублей

## **ДОПОЛНИТЕЛЬНО (для сведения)**

### **СТАТЬЯ 5.32. УКЛОНЕНИЕ ОТ ПОЛУЧЕНИЯ ТРЕБОВАНИЙ РАБОТНИКОВ И ОТ УЧАСТИЯ В ПРИМИРИТЕЛЬНЫХ ПРОЦЕДУРАХ**

Уклонение работодателя или его представителя от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах, в том числе непредоставление помещения для проведения собрания (конференции) работников в целях выдвижения требований или создание препятствий проведению такого собрания (такой конференции), - влечёт наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трёх тысяч рублей

### **СТАТЬЯ 5.33. НЕВЫПОЛНЕНИЕ СОГЛАШЕНИЯ**

Невыполнение работодателем или его представителем обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, - влечёт наложение административного штрафа в размере от двух тысяч до четырёх тысяч рублей

### **СТАТЬЯ 5.34. УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ В СВЯЗИ С КОЛЛЕКТИВНЫМ ТРУДОВЫМ СПОРОМ И ОБЪЯВЛЕНИЕМ ЗАБАСТОВКИ**

Увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки - влечёт наложение административного штрафа в размере от четырёх тысяч до пяти тысяч рублей

## **МАТЕРИАЛ К ТЕМЕ «ЛИДЕРСТВО»**

**(в дополнение к лекциям и практическим занятиям со специалистом)**

### **ПРОФСОЮЗНЫЙ ЛИДЕР – КАКИМ ОН ДОЛЖЕН БЫТЬ СЕГОДНЯ?**

*на основе книги В.Н. Исаевой «Престиж профсоюзного лидера – авторитет первичной профсоюзной организации» (М.: Научный центр профсоюзов, 2011, - 88 с.)*

Практически все профсоюзные лидеры, не зависимо от их положения в профсоюзной структуре (профгруппорги, председатели цеховых профсоюзных организацией, председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций), стараются усовершенствовать методы своей работы, внести в неё что-то новое... И всех занимает один главный вопрос: что нужно сделать, чтобы повысить значимость профсоюза для людей и как их привлечь в профсоюзные ряды?

Не секрет, что в последние годы престиж профсоюзов в Российской Федерации значительно снизился, что, прежде всего, отразилось в повсеместном снижении профсоюзного членства. Парадокс, но... вместе с этим профсоюзы продолжают оставаться единственной силой в стране, способной противостоять натиску негатива, отстаивать и защищать права рабочего человека.

Что же нужно сделать, чтобы наёмные работники поняли это?

На первый взгляд ответ очевиден: надо сделать все для того, чтобы профсоюзы вновь стали силой, способной оказывать серьёзное влияние на происходящие в стране явления в сфере трудовых отношений, существенную помощь работающим в отстаивании своих прав. Одним из самых главных факторов, определяющих силу общественной организации - ее массовость. Но тут стоит отметить, что массовость должна сопровождаться активностью, как минимум, половины членов организации и обязательно сильной финансовой составляющей всего профсоюза. Один из видных политических и государственных деятелей сказал: «Полная независимость возможна только при экономической независимости».

Кто станет считаться с малочисленной, «вялой» и бедной организацией? Какое влияние может оказать она на работодателей или органы власти? Поэтому важно обеспечить высокую численность профсоюзных рядов, их единство и активность.

А как добиться роста профсоюзного членства? Как сделать привлекательным для каждого вступление в профсоюз? Как повысить его статус в глазах работающих, чтобы каждый захотел стать членом профсоюза, чтобы в коллективе было «не модно» оставаться вне его рядов?

Как известно, любое дело является достаточно успешным, если его возглавляет достойный и умный человек, пользующийся уважением окружающих. Поэтому профсоюзным лидерам всех уровней (и председателю профсоюза, и председателям территориальных, первичных организаций, и членам профсоюзных комитетов, и другим активистам вплоть до профгруппоргов), заботясь о статусе профсоюза, надо начинать с себя, своей роли в трудовом коллективе, своей способности соответствовать тем надеждам, которые люди возлагали на них, когда выбирали в свои лидеры.

Далее речь, в основном, пойдёт об уровне первичной профсоюзной общественной организации<sup>1</sup> (но все постулаты, приводимые дальше, можно и нужно транслировать и на более высокие уровни профсоюзной структуры).

---

<sup>1</sup> Далее по тексту – первичная профсоюзная организация, ППО

Действенность первичной профсоюзной организации зависит не только и не столько от агитации, от произносимых правильных речей, но в первую очередь от результативности деятельности руководителей – лидеров первички. И речь идёт не только о председателе ППО или председателе цеховой организации, а о каждом профгруппорге, каждом члене профсоюзного комитета или комиссии профсоюзного комитета, каждом уполномоченном по охране труда и т.д. Каждого из них коллектив выделил из своей среды за какие-то положительные качества, которых в них больше, чем в других. Значит, надо доказать, что выбор был правильным.

### **Имидж профсоюзного лидера – НЕ его личное дело**

Каждый, кто в силу сложившихся обстоятельств оказался в профсоюзных лидерах, не только должен, а просто обязан заботиться о своём имидже. Всегда, постоянно, как каждый публичный человек, то есть как политик или артист, или именитый спортсмен. Это не его личное дело.

Часто от руководителей первичных организаций, а ещё чаще от председателей цеховых организаций можно услышать:

- Я в лидеры не набивался, меня избрали. Вот и тяну ляжку. А какой я есть, такой и есть. Могли бы избрать другого.

Но... в большинстве случаев — это отговорка. При всех обстоятельствах человеку всегда лестно, что его выделили из общей среды, доверили важное дело. И, как правило, даже, если тяжело, то избранный старается быть на высоте, соответствовать оказанному доверию, оправдать его. И имидж тут играет не последнюю роль... Лидер постоянно находится «под обстрелом» множества глаз, как будто на него все время направлены объективы фотоаппаратов многочисленных папарацци. По нему, тем более по председателю, судят не только о первичной профсоюзной организации, не только о своём отраслевом профсоюзе, а о профсоюзах в целом, обо всём профсоюзном движении.

### **Из чего складывается имидж профсоюзного лидера?**

Что такое «имидж»? Существует несколько толкований этого термина, но все они сходятся в одном: «ИМИДЖ» - это некий образ какого-либо лица, явления, предмета, компании и т.д., призванный оказать эмоционально-психологическое воздействие на кого-либо лично или какую-либо аудиторию и сформировать у них определённое отношение к этому лицу, явлению, предмету, компании и т.д. Как правило, имиджевый образ формируется в целях популяризации того или иного объекта. В нашем случае – это профсоюз и его организации.

Так чем может «очаровывать и привлекать» профсоюзная организация? Из чего складывается ее имидж?

Конечно, из результатов ее деятельности. Её имидж и престиж проистекают от того, как она действует, какую роль и как играет в жизни людей, какова результативность от этих действий. Но ни для кого не секрет, что почти все и всегда зависит, прежде всего, от вожака, от того, кто организацию возглавляет, как и куда ее ведёт.

Поэтому зачастую, говоря об имидже профсоюзного лидера, подразумевается престиж и имидж организации и наоборот...

Думается будет правильным говорить о том, что имидж профсоюзного лидера — это набор определённых качеств, которые люди ассоциируют с индивидуальностью, личностью и которые включают не только естественные свойства человека, но и специально наработанные, созданные. Поэтому в понятие имидж профлидера, входят, прежде всего, деловые, профессиональные качества, умение правильно оценивать обстоятельства, делать правильные выводы из возникающей ситуации, умение находить выход из сложных положений, руководить людьми.

Особенно высоко ценится искусство находить правильный подход к самым разным людям. Именно это помогает достигать определённых успехов в весьма сложных подчас

делах. Часто работники обращаются за помощью в профсоюзную организацию с самыми разными вопросами - от производственных до семейных. И чтобы на них отвечать, давать правильные советы, надо быть, что называется, семи пядей во лбу.

Но и это ещё не все. Своего лидера люди оценивают и по многим другим качествам. Большое значение имеет внешний облик, умение говорить, манеры. По этим качествам люди судят о внутреннем содержании профсоюзного руководителя или активиста.

И это вполне естественно, что к имиджу профсоюзного лидера отношение особенно требовательное. Он не сам по себе, он представитель целого сообщества людей и потому должен отличаться от окружающих в положительную сторону, соответствовать в своих делах ожиданиям коллектива. Его оценивают со всех сторон.

Имидж профсоюзного лидера складывается из той роли, которую он играет в своей организации. А она двойственна. Он постоянно взаимодействует с работниками - членами и не членами профсоюза, вникает в их проблемы, ищет пути их решения. Это, с одной стороны. Но ещё он взаимодействует с представителями администрации, через которых эти проблемы могут быть решены. И у этих двух сторон взгляд на профсоюзного лидера совершенно разный:

- работники оценивают свойства своего лидера со своих позиций, по его способности отвечать их ожиданиям, умению их реализовывать;

- руководители, представители администрации - рассматривают профсоюзного лидера с точки зрения его способности идти на компромисс, его сговорчивости и бесконфликтности.

Так, из каких составляющих складывается престиж профсоюзного лидера?

Таких составляющих можно выделить четыре.

Первое: деловые качества, профессионализм и компетентность.

Второе: результативность работы самого и возглавляемой им организации.

Третье: умение говорить, выступать, вести беседу.

Четвёртое: внешний облик лидера, визуальное восприятие его окружающими.

Необходимо отметить, что в имидже профсоюзного лидера наибольшее значение имеют первая и вторая составляющие. О каждом человеке, тем более о лидере, судят по его делам, по результатам. Порой оценки даются весьма критичные, что и определяет необходимость лидера постоянно заботиться о повышении своего профессионализма, знаний в самых разных областях. Но при этом не забывать о внешнем облике, манерах поведения, к самому себе подходить с особой требовательностью.

## **ДЕЛОВЫЕ КАЧЕСТВА - ГЛАВНАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ ПРЕСТИЖА ПРОФСОЮЗНОГО ЛИДЕРА**

### **Профессионализм – везде и во всём.**

После избрания в профсоюзный актив (особенно это касается не освобождённых председателей первичек, цеховых организаций и иных профактивистов, совмещающих профсоюзную деятельность с основной работой) не редко испытывают на себе дополнительное давление со стороны работодателя и представителей администрации. Такая ситуация, пожалуй, вполне оправдана психологически. К тем, кого работники выдвинули из своей среды, особое внимание, к их отношению к делу, словам и поступкам. Поэтому, попав в профсоюзный актив, каждый должен стать более собранным, ответственным на своём рабочем месте. Его должен отличать высокий профессионализм.

Это особенно важно на тех предприятиях, где работодатель негативно относится к деятельности профсоюзной организации. Здесь общественным избранникам приходится особенно туго. Им не прощаются, подчас, малейшие огрехи в работе. Работодатель, его представители иногда просто ищут повод, чтобы наказать, а иногда и уволить авторитетного профсоюзного лидера.



Трудящиеся также более взыскательно относятся к тем, кого избрали в свои лидеры. Тут действует другое клише: мы тебя избрали, так ты нас не подводи, будь, действительно, лучшим из нас. Поэтому всем профсоюзным лидерам ни в коем случае нельзя расслабляться на основной работе после избрания, а наоборот, повышать ответственность, свой профессионализм и мастерство.

### **Профсоюзный лидер - знаток законодательства**

Одно из главных качеств профсоюзного лидера — это его умение ориентироваться в законодательстве, в нормативных правовых актах. Прежде всего, это касается правовых основ деятельности профсоюзов, своих собственных прав и обязанностей, а также имеющихся гарантий. Обязательно необходимо иметь представление о правах и гарантиях работников, предусмотренных, как международными нормами права, так и российским законодательством, об ответственности работодателей за нарушение норм в сфере труда и предусмотренных наказаниях. Но всегда надо помнить, что в законы постоянно вносятся какие-либо изменения, поэтому профсоюзному лидеру нужно «держать руку на пульсе» и пользоваться только последними версиями документов (для этого сейчас есть все возможности).

Основная забота профсоюзной организации - регулирование отношений работодателей с наёмными работниками. Отсюда самая настоятельная необходимость - умение хорошо ориентироваться в вопросах трудового законодательства. В связи с этим Трудовой кодекс должен стать «настойной книгой» профсоюзного лидера на любом уровне.

Все чаще и чаще члены профсоюза обращаются в профсоюзную организацию за консультациями не только по трудовым вопросам, но и по вопросам гражданско-правовых отношений (жилищные вопросы, вопросы семейного права и др.). Поэтому в «библиотеке» профсоюзного лидера должны быть и Гражданский, и Семейный, и даже Уголовный кодексы...

Для председателя первичной организации помимо указанных законодательных актов весьма актуален Налоговый кодекс, а также различные нормативные документы по финансам и бухгалтерскому учету (даже, если в первичке имеется опытный бухгалтер). Отсюда очевидно, что профсоюзным лидерам волей - неволей приходится становиться юридически подкованными людьми. Конечно, не на профессиональном уровне, но грамотно ориентироваться в действующем законодательстве, находить в нем ответы на те вопросы, с которыми к вам обращаются члены профсоюза - обязательно.

### **Профсоюзный лидер умеет разбираться в экономике своего предприятия**

Важной составляющей в деятельности профсоюзного лидера являются переговоры с работодателем и его представителями по самым разным вопросам. В таких переговорах весьма часто можно слышать ссылки на финансово - экономическое положение предприятия, которое не позволяет работодателю удовлетворить те или иные потребности работников, членов профсоюза, с которыми обращается к нему председатель первичной профсоюзной организации. В этом случае профсоюзному лидеру полезно иметь некоторое представление об экономике своего предприятия, чтобы понимать ее истинное состояние, как оно складывается, какие у него перспективы.

Этот вопрос особенно важен при ведении переговоров ходе коллективно-договорной кампании, а также в условиях, как общего экономического кризиса, так и кризиса конкретного предприятия, попадания его в состояние банкротства (фактического или искусственно создаваемого). Только в этом случае ваша дискуссия с работодателем может быть предметной, а требования по удовлетворению интересов работников взвешенными. Для успеха в этом разговоре очень важно, чтобы у профсоюзной стороны было достаточно весомых экономических аргументов в отстаивании своих позиций.

Очевидно, что в подавляющем большинстве случаев руководитель не заинтересован раскрывать истинное положение финансов предприятия. Но есть веский аргумент: трудовой коллектив является партнёром работодателя, и потому первичная организация имеет право на достоверную информацию по тем вопросам, которые касаются трудовых и социально-экономических интересов работников, равно как и на участие в управлении предприятием. А ведь на предприятии почти нет таких вопросов, которые не затрагивали бы интересов персонала.

К сожалению, в большинстве случаев сегодня руководители профсоюзной организации, а тем более профактивисты, которые по роду своей основной деятельности «зависят» от работодателя, просто не рискуют задавать руководителю вопросы, касающиеся экономического состояния предприятия. Однако во время переговоров профсоюзным представителям полезно показать работодателю, что они более-менее имеют представление об основах микроэкономики, что позволяет им примерно правильно судить и о финансовом состоянии своего предприятия. Тогда разговор с представителями работодателя может идти в рамках поиска возможностей, а не в форме ультимативных требований с одной стороны и категорического отказа - с другой.

Но для перевода такого диалога в подобное русло профсоюзному лидеру приходится вникать хотя бы в общие вопросы, касающиеся экономики, овладевать принятой терминологией. При этом необходимо иметь в виду, что коллективные переговоры — это поиск баланса между двумя противоречивыми явлениями: безграничностью человеческих потребностей и ограниченностью ресурсов.

### **Профлидер знает об условиях труда на каждом рабочем месте**

Это качество касается не только председателей первичных и цеховых профсоюзных организаций, но и членов комиссий (комитетов) по охране труда, технических инспекторов и уполномоченных по охране труда профсоюза. Им просто необходимо бывать в цехах, подразделениях, участках и отделах предприятия, интересоваться тем, в каких условиях трудятся члены профсоюза, что им мешает в работе, какие трудности они испытывают, какие у них происходят изменения.

Вопросы охраны труда важнейшие для каждого работника. Они включают в себя организацию рабочих мест, условия работы, всего производственного процесса с наименьшей долей риска для жизни и здоровья. Профсоюзному комитету важно уделять особое внимание вопросам охраны труда так, как они того заслуживают и как это предусмотрено законодательством. Тем более что при всех обстоятельствах средства, потраченные на профилактику заболеваний и увечий существенно меньше тех, которые потом выплачиваются работникам в виде возмещения вреда, причинённого их здоровью и жизни. Следовательно, совершенно необходимо подчёркивать приоритетность жизни и здоровья работников по сравнению со всеми остальными вопросами.

Достаточно полное представление профсоюзных лидеров об условиях труда на рабочих местах позволяет им вести предметный разговор с работодателем не только во время коллективных переговоров, но и при участии в комиссии по проведению специальной оценки условий труда, чтобы давать свои предложения или выдвигать требования по улучшению условий труда на конкретных рабочих местах.

В этом направлении деятельности профсоюзному лидеру очень полезно прислушиваться к мнению самих работающих. Они часто бывают в состоянии дать очень дельные советы администрации, которая иногда просто не желает их слушать. Но когда те же советы или требования исходят от профсоюзных представителей, дело меняется.

Знание состояния условий труда на рабочих местах непосредственно позволяет профсоюзному активу добиваться разработки и заключения с работодателем достаточно эффективных соглашений и планов мероприятий по охране труда. В каждом из таких документов полезно отражать весь комплекс проблем, связанных с улучшением

положения дел на рабочих местах, начиная с обучения работников правилам безопасной работы.

### **Профсоюзный лидер - знаток основ организации заработной платы**

Очевидно, что мы все работаем для того, чтобы получить средства на жизнь себе и своим семьям. Поэтому работа по улучшению организации оплаты труда также является одним из приоритетных направлений профсоюзной работы. В связи с этим профсоюзным лидерам просто необходимо самым дотошным образом разбираться в том, как выстроена на предприятии системы оплаты труда, чтобы иметь полную картину обо всем, что связано с заработной платой. Приходится добиваться от работодателя полноты информации в этой области. Только это позволяет сделать участие представителей работников в распределении доходов предприятия прозрачной.

Первое, на что необходимо обратить внимание, это то, как формируется фонд оплаты труда. В ряде случаев, когда профсоюзные лидеры ведут речь о необходимости повышения заработной платы работников, требование должно быть направлено на увеличение отчислений в фонд оплаты труда.

Второе, разобраться в системе и величине различных обязательных отчислений, производимых из фонда оплаты труда в налоговые органы и негосударственные фонды.

Третье, определить правила распределения средств фонда между работающими, группами работающих в зависимости от величины, качества труда, его условий и других факторов.

Такие правила, т.е. системы организации заработной платы, по заданию работодателя разрабатывают специалисты предприятия. Профсоюзные лидеры обязательно должны знать, что локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учётом мнения представительного органа работников, т.е. профсоюзного комитета. Давая своё согласие на применение такой системы, нужно добиваться того, чтобы она в полной мере отражала все особенности труда работников всех категорий и при этом была проста и понятна каждому.

За последние годы в ряде компаний работодатели стараются применять очень сложные системы оплаты труда, в которых даже специалисты разбираются с трудом. Работнику вообще становится не понятно, сколько и за что ему начислены деньги. Это нередко ведет к недоплатам, снижает стимулы к добросовестному и производительному труду у работников, порождает у них сомнение в правильности произведённых расчётов.

Столкнувшись с такими трудностями, они обращаются за разъяснением к профсоюзным представителям. А что может ответить профсоюзный лидер, если он сам в этом не разбирается? И каков будет его авторитет у работников после этого? Престиж всей профсоюзной организации?

Очевидно, что в таком важном вопросе, затрагивающем один из основных интересов работающих, профсоюзные лидеры должны иметь чёткое представление и уметь доходчиво разъяснить как, за что и сколько начисляют заработную плату каждому работнику.

### **Профсоюзный лидер - хороший организатор**

Успешность работы первичной профсоюзной организации в значительной степени зависит от организаторских способностей всех ее активистов, а не только председателя первичной профсоюзной организации. Хотя, конечно, он является идейным вдохновителем всех работников, объединившихся в профсоюз, их руководителем, умеющим организовать деятельность первички, начиная от ее актива и заканчивая рядовыми членами профсоюза.

Эта способность проявляется, прежде всего, в умении организовать свою собственную работу. Главное правило: не разбрасываться, не стараться делать все сразу. Организованный человек делит все проблемы на отдельные группы. Одни из них требуют

сиюминутного решения, другие - можно отложить на некоторое время, третьи вообще носят перспективный характер.

Распределив таким образом имеющиеся проблемы, надо подумать, какими силами, когда и как их решать. Не освобождённому профсоюзному лидеру, обладающему высоким чувством ответственности - председателю первичной или цеховой профсоюзной организации, даже профгруппоргу - важно избегать наиболее распространённой ошибки: не стараться делать все своими силами. Как бы ни был он трудолюбив и талантлив, он не в силах решить все трудовые, социальные и экономические проблемы членов профсоюза в одиночку. К этому надо привлечь и других. Тем более, что сам он не может быть хорошим знатоком по тому большому кругу вопросов, которые на него нахлынули. Но это не значит, что освобождённый лидер должен все делать своими руками... нет... он тоже обязательно должен делегировать часть полномочий и обязанностей своему профактиву.

Таким образом, организаторские способности профсоюзного лидера должны быть направлены в два русла. Первое, он должен уметь организовывать свою собственную работу, чтобы она была последовательной и целенаправленной. Второе, привлечь к выполнению задач, стоящих перед организацией, других членов профсоюза.

Для этого лидер должен планировать работу, как на перспективу, так и на текущий момент. Такие планы складываются из требований времени и состояния дел в организации, на предприятии. Хороший организатор должен уметь анализировать происходящие события в трудовом коллективе, вырабатывать пути влияния на них таким образом, чтобы как можно лучше защищать интересы членов профсоюза, отстаивать их права, закреплять новые гарантии.

Конечно, такие планы тоже важно составлять не в одиночку, а обсуждать с активом. Выработанный таким образом, он становится общим «достоянием». Все, кто принимал участие в его разработке, так или иначе чувствуют свою причастность к его выполнению. Теперь ответственность за его реализацию распределяется и на других, не только на самого лидера. Это помогает ему распределять потом обязанности.

А после этого лидеру как организатору профсоюзной работы (части ее) важно уметь проконтролировать выполнение намеченного. Делать это надо не по истечении сроков, указанных в плане, а раньше, в ходе его выполнения. Очевидно, что одних необходимо бывает подтолкнуть, а другим нужна помощь.

### **Профсоюзный лидер – органайзер**

Одной из основных забот профсоюзного лидера любого ранга является, говоря современным языком, органайзинг, т.е. система взаимодействия с работниками - не членами профсоюза, по вовлечению их в организацию и работа по повышению активности членов профсоюза, участие в ее деятельности. Люди, занимающиеся этим делом, называются органайзерами. Стремление к полному охвату профсоюзным членством всех работающих - очень правильная позиция. Это необходимо для того, чтобы работодатель считался с организацией. Ведь ее авторитет - в массовости и сплочённости. Когда профсоюзная организация малочисленная, иной работодатель начинает всеми силами подавлять ее деятельность путём выдавливания членов профсоюза за ворота предприятия, преследования их несправедливыми наказаниями. А если все или почти все работники - члены профсоюза, то смысла «воевать» с такой организацией нет, приходится с ней считаться.

Но это, с одной стороны. С другой стороны, чем большее количество работников охвачены профсоюзным членством, тем устойчивее финансовое положение первички, тем она сильнее, тем больше у неё возможностей для осуществления своей уставной деятельности.

Считается, что наилучшего успеха можно добиться в результате личной беседы профсоюзного лидера с не членами профсоюза. Его убедительные доводы за вступление в организацию особенно эффективны в момент приёма новичка на работу. Практика

показывает, что сегодня почти никто по собственной инициативе членом профсоюза не становится - надо человека в него позвать, больше того - убедить в пользе такого шага.

Конечно, в большом предприятии дойти до каждого работника профсоюзному лидеру сложно. Можно убеждать сразу группы людей. Тут, как правило, разворачивается целая дискуссия, и чтобы победить в ней одному, надо иметь очень веские аргументы. Поэтому профсоюзному лидеру важно не только самому уметь убеждать людей, но и готовить к этой работе весь профсоюзный актив, или создавать специальные инициативные группы.

Хороший результат дают специально подготавливаемые и проводимые оргайзинговые компании вокруг существующих проблем. Это могут быть вопросы безопасности, увольнения, рассмотрения жалоб и заявлений. Участие работников в решении таких проблем сплачивает трудящихся и убеждает в том, что именно своими коллективными действиями профсоюз способен добиваться положительных результатов.

**Итак, подводя некий итог первой части разговора об имидже профсоюзного лидера, можно смело утверждать, что профсоюзный лидер - человек семи пядей во лбу.**

Говоря о деловых качествах профсоюзного лидера необходимо отметить, что если человек в состоянии обладать такими качествами в той или иной степени, он становится центром притяжения для большого количества людей, готовых с ним общаться, его слушать, следовать его советам и... быть членом профсоюзной организации. Опыт профсоюзной работы способствует выработке у лидера многих замечательных качеств, которые позволяют ему через какое-то время становиться высоким профессионалом, готовым к выполнению самых разных ролей в обществе. Навыки профсоюзной работы, компетентность способны превратить его в менеджера самого высокого уровня.

Каждодневная работа с людьми, занятие разрешением всевозможных и социальных, и производственных, и финансовых, и юридических, и бытовых вопросов, расширяют его кругозор, обостряют внимание, развивают способность к анализу событий и ситуаций, быстрому принятию решений.

Если рисовать профессиональный портрет успешного лидера, на протяжении ряда лет, действующего в профсоюзе, то мы обнаружим в нем массу замечательных качеств.

Прежде всего, его отличает высокий профессионализм во всём, чем он занимается.

Он - хороший организатор. Именно потому его и избрали в лидеры. Народ доверяет отстаивать ему свои права и интересы и готов к определённым действиям под его руководством.

Он - неплохой юрист. В его распоряжении не просто обширный арсенал законов и нормативных правовых актов по самым разным вопросам не только трудовым, не только социальным, но и жилищным, уголовным, налоговым и многим, многим другим. Лидер умело им пользуется, представляя интересы работников. Профсоюзный лидер способен выступать адвокатом при защите интересов работников в разных инстанциях, как на комиссиях непосредственно на предприятии, так и в судебных органах.

Он разбирается в экономике своего предприятия. Эти знания ему необходимы, когда ведутся переговоры или консультации с работодателем по различным вопросам, касающимся трудовых и социальных прав работников и возможностей предприятия по их удовлетворению. Он знает своё производство в самых тонких подробностях. Участвуя в разрешении самых разных трудовых конфликтов, вникает во все вопросы взаимодействия всех участков и звеньев, их взаимозависимости.

Он разбирается в вопросах охраны труда, техники безопасности. Это одно из важнейших направлений деятельности профсоюзной организации. Она контролирует соблюдение администрацией норм и правил охраны труда, грамотное и качественное проведение специальной оценки условий труда, обучение работников соблюдению правил

безопасности и гигиены труда, заключает с работодателем соглашение по охране труда и (или) план.

Он - хороший зарплатчик, досконально знает механизмы образования фонда оплаты труда, систему обязательных отчислений из него, структуру заработной платы, все составляющие ее части. Поэтому способен на вполне профессиональном уровне вести разговор со специалистами отдела заработной платы о повышении материального вознаграждения работникам за их труд.

Но это далеко не все.

Он - мастер по ведению дискуссии. Без этого умения он не смог бы результативно отстаивать интересы работников на коллективных переговорах и во время консультаций с работодателем. С годами научился доказывать свою точку зрения с помощью веских аргументов.

Он - хороший психолог. Ему достаточно нескольких минут общения с человеком, чтобы понять его настроение, уровень образования, воспитания, характер и найти подход, для разрешения вопроса.

Он - бесспорно, дипломат, потому что умеет «разруливать» конфликтные ситуации, нередко возникающие как по производственным, так и по социальным, трудовым, финансовым и бытовым вопросам между работниками и администрацией.

А также он человек честный, смелый и решительный. С ним коллективу надёжно. Такой профсоюзный лидер действует не из чувства личных амбиций, а рассудительно, только по делу, умеет идти на разумный компромисс. И ведь по таким профсоюзным лидерам судят о профсоюзе в целом.

Конечно, эти качества нарабатываются годами. Кто этого не может - уходит. Принцип естественного отбора действует. Но тот, кто способен все это в себе выработать, тот остается на посту долгие годы. И под руководством таких лидеров профсоюзная организация весьма действенна, пользуется уважением, а быть членом профсоюза становится престижно.

Бесспорно, это «портрет идеального профсоюзного лидера». Но можно также сказать, что это совокупный портрет всех профсоюзных лидеров одной профсоюзной организации. Каждому из них присущи те или иные качества. А в итоге, всем вместе им под силу решать все сложные и ответственные задачи, которые преподносит им их общественная работа.

### **«Свита делает короля»**

О профсоюзной организации работники судят не только по лидеру, но по всему его окружению, слаженности и результативности его действий: насколько они соответствуют ожиданиям членов профсоюза, всех работников. Поэтому для председателя первички, цехового комитета так важно умение подобрать себе команду единомышленников, организовать их, суметь «заставить» работать вместе с ним. Насколько удачно он это сделает, настолько успешно пойдёт работа в целом и настолько позитивным будет ваш имидж. Не случайно говорят: «Свита делает короля».

Конечно, тут возникает вопрос. Ведь главная «свита» — это члены профкома. Но не всегда их «подбирает» только руководитель. Их избирает коллектив. И среди членов профкома могут оказаться люди, с которыми у руководителя ППО контакт «не клеится». Нет психологической совместимости. Могут оказаться люди, не желающие выполнять общественную нагрузку или слишком занятые и на работе, и дома.

Во-первых, просто необходимо наладить хорошие рабочие отношения со всеми членами профкома, найти подход к каждому из них. При этом ни криком, ни руганью тут делу не поможешь. Только душевные беседы, уважительное отношение к проблемам этих людей помогут навести мосты.

Во-вторых, заинтересовать профком перспективами, «грандиозностью планов» совместной работы на благо коллектива, своей организации. Задача лидера заряжать свой

актив энергией, увлекать поставленными целями, совместно вырабатывать стратегию и тактику своих действий, вызывать готовность членов команды к активной работе для достижения общих целей. Тогда профком превратится в команду единомышленников, с которой можно добиваться эффективности в работе.

В-третьих, задача лидера ещё и в том, чтобы помочь членам рабочей команды не только понимать общие задачи, но и поддерживать друг друга, повышать уровень взаимного сотрудничества, добиться совместимости работников, как между собой, так и с организацией в целом. Иногда бывает так, что в случае какой-то неудачи, сразу начинаются поиски виноватых. Избегайте делать это. Ищите не виноватого, а анализируйте причины неудачи, обсуждайте проблему с точки зрения того, как поправить положение и что сделать, чтобы впредь не было таких проколов. Такой подход к неудачам будет команду не разобщать взаимными упрёками, а сплачивать поисками путей решения вопросов. Результат будет намного выше.

В-четвертых, подобрать каждому члену профкома такую часть общей работы, которая была бы ему по плечу и не в тягость, одновременно открывая новые перспективы для личностного роста. Каждый делает немного, но с охотой и хорошо. Если сложить все дела вместе, оказывается, что все вместе принесли много пользы.

Сегодня в некоторых организациях существует практика, когда члены профкома являются одновременно председателями комиссий профкома. Это возможно, но ведь комиссий может понадобиться больше, чем членов профкома. Думается, что задача профкома состоит в том, чтобы определять общие направления в работе, вырабатывать планы действий и руководить всеми структурами первичной профсоюзной организации, в которую входят комиссии, цеховые комитеты, профгруппорги и уполномоченные лица. А ещё в его функции входит контроль за их деятельностью, оказание помощи и т.д.

Но даже и в том случае, когда члены профкома являются председателями комиссий, создаётся достаточно большой круг актива - в каждую комиссию избираются ее члены. При них могут создаваться и подкомиссии со своими председателями. И вот тут у председателя первичной организации гораздо больше возможностей по подбору актива, в деле формирования комиссий и подкомиссий, комитетов профкома. Тут уж его влияние на определение состава таких комиссий может быть решающим. При этом нужно постараться сделать как можно больше комиссий, даже если это не большое предприятие или организация. Пусть каждая из них решает не очень много и не очень крупные проблемы. Зато в целом вы сможете успешнее решать множество разных вопросов. Каждый вносит небольшую лепту в решение общих проблем. Пусть эта лепта будет ему не в тягость. Зато в целом из малых дел сложится много удач и достижений. Это будет зачтено в плюс вашей профсоюзной организации и привлечёт в неё новых членов.

При подборе кандидатур в профсоюзный актив обратите внимание не просто на добросовестных работников, а на творческих. Эти люди притягивают к себе окружающих и обладают мощным влиянием на них, вызывают уважение и симпатию. Они настроены мыслить не стандартно и потому способны вносить более существенный вклад в решение сложных задач, с которыми сталкивается профсоюзный комитет и профсоюзная организация в целом.

Творческие люди отличаются трудолюбием, упорством, страстным интересом к делу, развитым воображением. Жизнь для них — это процесс практической реализации своих возможностей. Они любопытны и любознательны. С ними интересно общаться, их уважают. Чем больше подобных людей привлекается к профсоюзной работе, тем большего успеха можно добиться в решении всех вопросов.

Ещё для общественной работы хорошо подходят люди – трудоголики. Их не так много в любом коллективе.

Считается, что они составляют где-то процентов 10 от общего количества. Но на них, как правило, все и держится, любая работа. Таким членам профсоюза лучше всего

поручать самые ответственные, сложные участки, требующие постоянного внимания, работы кропотливой, вдумчивой. Ищите таких людей, они просто необходимы.

Для работы в профсоюзе нужны также натуры оптимистичные. В нашем деле, когда постоянно приходится сталкиваться с негативными явлениями, оптимизм просто необходим, иначе ничего не добьёшься. Могут просто опускаться руки, одолевает депрессия. Тогда, действительно, невозможно будет добиваться положительных результатов. О какой численности профсоюзного членства можно будет тогда говорить.

Однако, как и в любом деле, в рядах нашего актива необходим и пессимист, критически настроенный человек. Своими замечаниями он позволит правильнее оценивать события, людей, принимаемые решения. Такой здоровый критический взгляд на вещи уберёжёт в ряде случаев от неправильных действий. К таким людям тоже стоит прислушиваться, хотя и их точка зрения не обязательно всегда может быть правильной.

Кроме того, важно, чтобы в рядах профсоюзного актива были люди разного возраста. Это полезно для того, и чтобы лучше учитывать интересы работников разных возрастных групп, и чтобы опыт сочетался с молодым задором.

Но некоторых персон записывать в актив не стоит.

В наших коллективах есть люди, обладающие подавляющей эмоциональной энергией. Они становятся причиной снижения психической активности не только у себя, но и у окружающих. Это, конечно, люди очень пессимистически настроенные. Они сами много не сделают и отобьют охоту и у других работать на общественных началах, делать что-либо для других.

Однако совсем не обязательно, что это персоны скучные и нудные. Подавляющее действие может оказывать с виду человек с огромным положительным зарядом. Очень шумный, говорливый и неугомонный, стремящийся постоянно быть в центре внимания, он всех учит, шутит, перебивает собеседников. В результате - давит всех своей энергией до невыносимости и может сорвать деловое совещание, не дав другим высказать свои, возможно более ценные соображения. По неосторожности и по очень большому желанию самих носителей такой энергии их могут вовлечь в профсоюзный актив. Но стоит ли?

### **Умение побуждать активистов к действиям**

Бесспорно, заставить сегодня людей на общественных началах заниматься чем-либо очень непросто. Многие вообще стали приверженцами идеи: за всякую работу надо платить. Но ведь общественная работа деньгами не оплачивается. Вот и приходится подчас председателю первички выполнять всю работу самому. На таком большом и важном поприще уж точно «один в поле не воин». И как тут выйти из положения?

Не унывайте. Пути решения этой проблемы есть. В жизни все, как в детском стишке про зайчика: «За уши зайца несут к барабану. Заяц ворчит: «Барабанить не стану: нет вдохновенья, нет подготовки, нет обстановки - не вижу морковки».

Вывод простой: нужно просто найти ту «морковку», за которой человек будет тянуться и «везти тот воз», в который он «впрягается».

Первый путь — это все же поиск возможностей материального поощрения профсоюзных активистов. Однако из профсоюзных взносов такое материальное поощрение может быть мизерным, мало кому интересным. Поэтому нужно попробовать через коллективный договор предусмотреть такое поощрение из средств предприятия. Конечно, работодатель будет возражать. Нужно искать веские аргументы.

Например, можно в качестве убеждения говорить, что любое поощрение создаёт в коллективе здоровый морально-психологический климат, что оно будет способствовать более успешной работе всего коллектива, а главное, что, выполняя общественную работу, профсоюзные активисты помогают всему предприятию и т. п.

Второй путь – не материальный. Известно, что почти каждого работника помимо заботы о зарабатывании средств к существованию, есть немало и других задач, которые ему необходимо решать по жизни. Например, молодые думают о дальнейшем



профессиональном росте, о своей карьере, а людей пожилых заботит другое - как бы их не сократили. Одному необходим более гибкий график работы, другому - снижение нагрузки, третий наоборот готов взять на себя дополнительную работу, чтобы больше заработать или выдвинуться для дальнейшего продвижения по службе.

Вот на таких личных проблемах и можно «играть» при вовлечении членов профсоюза в активную работу. Председатель должен им оказывать помощь в решении подобных вопросов и воплощать на практике обещанное. Тогда и они не смогут отказать ему в просьбе выполнить ту или иную работу на общественных началах.

При этом в коллективе вырастет уважение к своему лидеру не только в их собственных глазах, но и в глазах окружающих. Ведь очень важно, чтобы руководителю верили, верили в его возможности, способность помогать людям.

Кроме того, не стоит сбрасывать со счетов значимость и моральных стимулов. Чествование хороших работников и активистов всегда полезно. При этом, было бы хорошо, если бы в таком чествовании принимал участие и руководитель предприятия, организации, чтобы на почётных грамотах и дипломах была не только подпись председателя первичной организации, но и автограф директора, начальника.

Конечно, среди сослуживцев могут оказаться такие, которые постараются использовать лидера в своих личных целях. Пыл таких персон необходимо остудить, найдя убедительные слова. Конечно, если их резко дёрнуть, они могут обвинить лидера в зазнайстве и оказаться «в лагере врага». А это зачем? Чтобы не доводить до конфликта, нужно постараться и их использовать, поручать им задания тоже, по принципу «Ты - мне, я - тебе».

Профсоюзных дел много, так пусть такие члены профсоюза тоже поработают для общего блага. Навстречу им нужно идти только тогда, когда и они озаботятся какими-нибудь профсоюзными проблемами. Стоит пообещать подумать, как им помочь, но при этом подобрать задание и только после его выполнения удовлетворять их просьбу. В результате отношения с ним не испорчены, и дело сделано, и круг активистов расширился. А, кроме того, для такого просителя будет хороший урок, в другой раз он подумает, стоит ли сваливать на плечи лидера свои проблемы.

А вообще, избранному лидеру необходимо менять своё общение с людьми. Ведь ему теперь приходится очень много говорить с разными людьми и выслушивать то, что ему говорят. И тут главное - быть внимательным и терпеливым. Тот, кто проработал в профсоюзе не один год, хорошо это понимает.

### **Гласность в работе - плюс престижу организации**

Одно из самых «узких» мест профсоюзной работы - не умение ее показать. На целом ряде предприятий, тем более в небольших организациях, зачастую нигде нельзя увидеть никакой информации о профсоюзной организации и тем более о ее деятельности или эта информация очень ограничена. Хотя есть, что показать, о чем рассказать: и коллективный договор заключается с работодателем, и интересы работников удаётся в ряде случаев отстоять и т.д.

Но кто об этом знает, кроме непосредственных участников этих событий?

Да, мало кто. И в такой ситуации уважение работников к профсоюзной организации высоко не поднимается и членство не растёт. Получается профсоюзная организация - невидимка. Кто председатель, кто является членом профкома, чем они все занимаются - не известно. Просто после отчетно-выборного профсоюзного собрания люди постепенно забывают, за кого они голосовали, а некоторые и вообще на собрании не присутствовали. Главное, работники – члены профсоюза подчас не знают к кому обратиться за помощью. Им не известно, чем профком занимается. Наверное, потихоньку решают свои личные дела или дела друг друга. Эдакий междусобойчик.

Примерно так рассуждают рядовые работники и члены профсоюза в тех организациях, где председатель вместе с профкомом не придают значения гласности своей работы.

Но там, где она более-менее имеется, она часто не отвечает на многие вопросы. Содержание ее очень скудно.

Какие требования предъявляет сегодня к ней жизнь?

По-видимому, каждому работнику очень важно знать ответы примерно на такие вопросы:

Кто является председателем первичной профсоюзной организации?

Кто избран в состав профкома?

Какие действуют комиссии при профкоме, кто их возглавляет?

Какими средствами располагает первичная профсоюзная организация?

На какие цели расходуются эти средства?

Кому и какому конкретно помощь оказал профсоюз?

В каких случаях именно вмешательство профсоюза помешало администрации провести решения, которые имели бы негативные последствия для работников?

Чем может помочь профсоюз работнику, если ему грозит увольнение по сокращению штатов, или если ему не выплачивают заработную плату?

Чем занимаются вышестоящие организации? Кто их возглавляет?

Вопросов может быть много, и в зависимости от того, какой ответ получает на него работник, складывается представление о первичной профсоюзной организации. Очевидно, что в том, что работники не имеют подобной информации, они винят председателя, профком, профсоюз в целом. Вот вам и престиж, и имидж - визуальный, вербальный и прочий! Не видна работа, значит ее нет - вправе думать каждый. И тут или председатель плохой, или профсоюз в целом никудышный.

Отсюда вывод: для повышения значимости профсоюзной организации, ее вожаки обязаны заботиться о гласности в своей работе. Она должна быть открытой, а финансовая деятельность ее - достаточно прозрачной.

Осуществить это вполне можно. Хороший эффект, как правило, даёт использование стенной и многотиражной печати, досок объявлений, выпуски листовок и плакатов. Теперь для этого не обязательно обращаться к художникам. Вполне достаточно воспользоваться возможностями компьютеров и множительной техники. Даже если этих средств нет в профкоме, они есть в подавляющем большинстве предприятий и организаций, и администрация обязана предоставлять их профкому, согласно законодательству.

Зато информация о конкретных делах профкома, факты его эффективных действий по защите интересов работников способны убедить людей в полезности организации, вовлечь в ряды членов профсоюзов тех, кто сомневался, не верил в их возможности.

Кроме того, есть члены профсоюза, а также и другие работники, которые частенько теперь высказывают сомнения о необходимости вышестоящих профсоюзных органов, считая, что все вопросы решаются только в первичной профсоюзной организации. Они не видят очевидной пользы от деятельности других профсоюзных структур и высказываются даже против отчислений средств из профсоюзных взносов на содержание аппаратов этих органов.

Их сомнения понятны. Многим людям приходится учитывать каждую копейку своего дохода. Поэтому очень важно, чтобы рядовые члены профсоюзов, все трудящиеся также регулярно получали информацию о работе региональных отраслевых и межсоюзных профсоюзных органов и центральных комитетов и советов. Это обуславливает необходимость потока информации сверху вниз.

В ряде случаев у работников потеряно понимание значения профсоюзного движения в целом. Особенно это характерно для молодых работников. И узнать об интересующих любого человека вопросах весьма сложно. На многих предприятиях

собрания теперь организуются не регулярно, профсоюзные собрания – тоже зачастую тоже редкость. Личные беседы профсоюзных активистов с рядовыми членами профсоюза и теми, кто ими не является, не проводятся.

Между тем, именно достоверная и полная информация о деятельности профсоюзов в целом, о работе первичной профсоюзной организации, делает ее популярной, заметной, привлекает новых членов. Практика показывает, если члены профсоюза осведомлены о том, что делает профсоюз, они начинают его активно поддерживать.

Однако сегодня во многих коллективах нет даже самой элементарной Доски, Уголка или Стенда профкома. А если и есть, то и тогда его оформление малосодержательно, материалы в нем обновляются редко. Не имея достоверной и постоянной информации о деятельности профсоюза, работники сомневаются, стоит ли быть членом профсоюза, платить взносы, которые неизвестно на что тратятся.

Между тем, и профсоюз в целом, и территориальные организации профсоюза, и территориальные объединения организаций профсоюзов, и уж тем более первичная профсоюзная организация во главе с председателем и профсоюзным комитетом делают немало для коллектива и для отдельных работников, представляя и отстаивая их интересы в спорах с работодателем. Но эта кропотливая повседневная работа мало заметна.

Чтобы такой ситуации не создавалось, важно наладить полнокровную информацию и наглядную агитацию, которая снимала бы не только все вопросы о том, кто избран в профсоюзный актив, чем он занимается, но освещала и многие другие вопросы профсоюзного движения в регионе, стране, мире.

Как и какими силами осуществлять эту работу?

В связи с большой ее значимостью и немалым объёмом, думается, будет правильным, если поручить ее выполнение отдельному человеку – ответственному за информационную работу и создать специальную комиссию, которую этот ответственный может возглавить и нести ответственность за деятельность комиссии. Но внутри члены комиссии должны распределить работу между собой и каждый будет выполнять только небольшую ее часть, а результат получится значительный.

Нужно стараться, чтобы профсоюзные материалы оказывались на самых видных местах. Причем, плакаты, лозунги, девизы, объявления полезно размещать вообще не в одном месте. Очень хорошо активно использовать многотиражную печать, местное радио.

Самое главное - содержание. Оно должно отвечать на самые разные вопросы и раскрывать содержание работы профкома, его комиссий, а также вышестоящих профсоюзных органов. Очевидно, что часть информационных материалов должна носить постоянный (долгосрочный) характер, а часть - раскрывать сущность повседневной работы.

### **Воспитанность - неперемное условие положительного имиджа лидера**

Вообще профсоюзному лидеру важно демонстрировать лучшие человеческие качества. Далеко не последнее место в создании своего положительного имиджа занимает воспитанность. Это качество весьма сложно развить в себе, приобрести в серьёзном возрасте. Оно закладывается с детства. Тем более, что само понятие воспитанность включает в себя множество различных тонкостей и правил поведения, которые невозможно выучить в одночасье, тем более научиться их выполнять. Но – надо!

Известный английский писатель, дипломат, государственный деятель Лорд Честерфилд в своих «Письмах к сыну, которые содержат обширный свод наставлений и рекомендаций по правилам хорошего тона» дал основные характеристики воспитанности и их воздействие на человека. Позволим себе привести здесь некоторые из его наблюдений:

«...Только будучи человеком честным и благородным в самом строгом смысле слова, ты сможешь снискать уважение и признание окружающих тебя людей; только будучи человеком даровитым и учёным, ты сможешь вызвать в них восхищение и

преклонение. Но для того, чтобы заставить их полюбить себя, находить удовольствие в твоём обществе и искать сближения с тобой, в жизни совершенно необходимо обладать некоторыми особыми второстепенными качествами. Из этих второстепенных качеств главное и самое необходимое — это хорошее воспитание...».

«...Выдающиеся достоинства, такие, как честь, благородство, образованность и таланты, возвышают человека над большинством; люди, не обладающие этими достоинствами, не могут правильно оценить их в других. Но зато все люди ценят достоинства второстепенные, как-то: учтивость, приветливость, обязательность, деликатное обхождение и умение себя вести, потому что они ощущают их благотворное действие...».

«Воспитанность — это единственное, что может расположить к тебе людей с первого взгляда, ибо для того, чтобы распознать в тебе большие способности, нужно больше времени. Хорошее воспитание заключается не в низких потопках и соблюдении всех правил вежливости, но в непринуждённом, учтивом и уважительном поведении».

Основной характеристикой любой личности является психологическая притягательность. Существуют противоположные точки зрения на то, можно ли научиться обаянию, или это врождённое качество, однако все сходятся во мнении, что обаяние — важная и нужная черта личности значительно облегчающая путь к успеху. Самопрезентация личной информации всегда имеет точную цель — вызвать к себе доверие и позитивное отношение.

Профсоюзный лидер должен производить впечатление не только сильного и уверенного в себе человека, который будет способен сохранять присутствие духа в чрезвычайной ситуации, но и человека воспитанного, не способного вести себя отрицательно.

Психологи считают даже, что в общении с такими людьми испытывают не только комфорт, но и получают дополнительный творческий импульс, желание сделать больше хорошего.

Однако, создавая впечатление «хорошего человека», профсоюзному лидеру необходимо уметь устанавливать границы профессионального общения, не быть вовлечённым в личные взаимоотношения с теми, с кем работаешь, не придерживаться точки зрения одной из сторон (групп) — работать в интересах всех, не переходить на панибратство, сохранять дистанцию.

Вместе с тем, профсоюзный лидер не может быть человеком, «застёгнутом на все пуговицы», постоянно подчёркивать свою воспитанность. Смешной вопрос, анекдот, удачное сравнение, меткое словцо, при общении создают благожелательную обстановку, позволяют легче перейти к решению трудных вопросов. Мы любим тех, кто шутит, использует неожиданные сравнения, острые словечки, каламбурчики, проявляет артистические способности,

### **Разговоры - основа «профессии» профсоюзного лидера**

Для профсоюзного лидера принципиально важно умение вести за собой людей, руководить ими.

Одним из самых действенных методов здесь является умение с помощью слов убеждать собеседников всех уровней в правоте своих мыслей — без криков, без скандалов, с помощью слов, сказанных нормальным голосом. Необходимо так отстаивать свои позиции, чтобы, во-первых, тебя выслушивали, а во-вторых, прислушивались к твоим словам, потому что понимали их верность, правоту. Это не просто. Но из такого умения складывается вербальный имидж руководителя профсоюзной организации.

Сегодня «вербальный имидж» играет весьма важную роль в характеристике любого человека, в том числе профсоюзного лидера, стремящегося к успеху, или того, кто стал лидером помимо своей воли — его выбрали. Всем просто необходимо формировать навыки искусства «говорения», чтобы поддерживать позитивное отношение к себе.

В самом деле, один человек может прекрасно выглядеть, быть хорошо одет, но стоит ему заговорить, как становится понятно, что он не интересен и может быть даже неприятен. И наоборот, человек внешне грубоватый, нелепо одетый заговорит, и все эти минусы исчезают – он интересный собеседник. Внешний облик человека — это как бы сосуд, его речи - содержание сосуда.

### **Учиться говорить хорошо никогда не поздно**

Обычно профсоюзные лидеры, особенно, имеющие за плечами многолетний опыт работы и общения с людьми разного уровня, скептически относятся к предложению учиться ораторскому искусству. Зачем? Оно надо?

Думается, надо. Профсоюзный лидер - человек публичный. Поэтому ему приходится выступать – на собраниях, конференциях, совещаниях различного рода и уровня, перед простыми членами профсоюза, своими коллегами, администрацией предприятия и т.д., и т.п. Поводы могут быть самые разные. И всегда может найтись тот, кто готов отмечать все промахи профсоюзного лидера, снижать его престиж.

Многие считают, что быть хорошим оратором, уметь хорошо говорить — это дар божий, особый талант, как умение поэта слагать стихи, мастерство художника писать картины. Одни могут легко выражать свои мысли вслух, а другие делают это с трудом. Однако, если без таланта стать, например, искусным художником невозможно, то научиться хорошо говорить может каждый.

Хороший тому пример – известный афинский политический деятель Демосфен. Он возглавлял антимакедонскую группировку, призывая народ бороться с захватнической политикой отца Александра Македонского царя Филиппа II. В своих политических речах он выступал и как адвокат, и как обвинитель, и как патриот. Сила его убеждений была очень велика, в результате чего они стали классикой ораторского искусства. На демосфеновских речах училось не одно поколение ораторов не только Эллады и Древнего Рима.

А между тем, в молодости Демосфен был весьма косноязычен, из-за чего часто подвергался насмешкам. Но постоянными упражнениями он овладел ораторским искусством

Едва ли современный лидер уподобится Демосфену и начнёт упражняться в красноречии с тем же упорством. Но все же есть смысл и сегодня стать мастером слова, такому публичному человеку, коим является профсоюзный лидер. В профсоюзной работе практически постоянно возникают ситуации, когда просто необходимо воздействовать на кого-то словом - убедительно, веско.

### **Основные факторы, влияющие на речевой престиж лидера**

Вербальный имидж складывается из нескольких факторов, а не только от произносимых слов и употребляемой лексики. Прежде всего, это природные и социальные данные человека.

Из природных данных на первое место можно поставить голос человека, точнее его особенности. Ни один человек не слышит сам свой голос таким, каким воспринимают его окружающие. Даже в записи он звучит несколько иначе, чем в действительности. Поэтому бывает иногда трудно понять, почему нашу речь не так воспринимают, как нам хотелось бы. Вероятно, все дело в тембре нашего голоса, который сами мы не воспринимаем. Он может быть высоким или низким; мягким или резким, скрипучим или бархатным и т. д. И звучать он может, как хорошо налаженный или наоборот разлаженный музыкальный инструмент, и быть приятен окружающим или вызывать раздражение.

Однако, хотя, что от природы дано, исправить трудно, но можно постараться со своим голосом поработать, выработать определённые навыки, чтобы он звучал лучше. Поэтому не вредно научиться слышать свой голос со стороны. Тогда им можно варьировать.

К другим природным данным относятся дефекты речи, такие как шепелявость, заикание, нечёткость произношения. Это мешает в обычной жизни, но особенно неуместно для человека, ставшего лидером. Ему от таких особенностей лучше избавиться. Если дефекты речи существенны, лучше всего обратиться к специалистам. Они могут помочь устранить заикание, картавость, или даже шепелявость. Но это не всегда обязательно. Возможно, такой дефект несколько не портит восприятие речи, а наоборот придаёт ей особый шарм.

На речь налагает свой отпечаток такой природный фактор, как характер человека. Он обязательно отражается в речевых особенностях каждого из нас. Человек может быть быстрым или медлительным, вдумчивым или легкомысленным, тугодумом или остроумным, находчивым. Все это находит своё отражение и в речи и накладывает особый отпечаток на наш имидж. Наиболее негативное впечатление оставляет грубость.

Особенно необходимо остановиться на такой социальной данности, которая происходит уже не от природы непосредственно, а от среды обитания, как акцент, или манера, с которыми человек говорит (они есть у всех). Известно, например, что москвичи «акают», а волжане «окают», есть и другие особенности у людей, живущих в разных концах нашей страны. Усвоив тот или иной говор с детства, человеку не всегда легко расстаться с ним, переехав в другой регион. Нужно ли избавляться от своего акцента?

Кажется, этот вопрос не столь принципиален. Однако наша практическая жизнь свидетельствует о том, что многие люди имеют предубеждённость к иным вариантам произношения. Часто это связано с политическими, национальными симпатиями и антипатиями. Явление явно негативное, но с этим трудно что-либо поделать. Так или иначе, почти каждый имеет определённую реакцию на подобные особенности речи другого человека. Более того, эти отличия могут даже мешать адекватному восприятию передаваемой информации. К тому, кто давно общается с таким человеком, часто становится безразлично, какой у него акцент: «был бы человек хороший».

В связи с этим далеко не всегда от акцента, манеры говорить необходимо избавиться. Важно только, чтобы при этом говорящего хорошо понимали, и чтобы эта особенность речи никого не раздражала.

Если у лидера иной акцент, чем тот, на котором говорят на «его» предприятии, в организации, то тоже лучше проанализировать ситуацию, насколько целесообразно от него избавляться. Во-первых, это требует времени и больших усилий. А во-вторых, возможно, что особый «говорок» придаёт профсоюзному лидеру особый шарм, никого не раздражает, а вероятно, вообще положительно влияет на его имидж.

Однако главное в речевом имидже лексика, то есть тот набор слов, которые мы употребляем. Эта речевая сторона раскрывает все: уровень воспитания, образования, культуры, развития, характер и многое другое. На словарный запас особое влияние оказывает среда обитания, особенно в детстве. Именно в малом возрасте мы набираемся тех слов и особенностей высказывания разных людей, которыми пользуемся в дальнейшем.

При этом каждый проходит через выбор, что взять из услышанного в свою копилку для потребления, а чего не брать. Влияние оказывает, прежде всего, семья. Но не только. Хорошей копилкой для лексики являются книги, особенно классика. Весьма разнообразно влияние школы, друзей, их вкусы. И только внутреннее чутье подсказывает нам, что следует брать в свою словесную копилку, а что нет.

Однако потом мы всю жизнь работаем над нашим словарём. Что-то добавляем, от чего-то отказываемся. Среда продолжает на нас давить. Хотя и сами мы на неё давим. Тем более велико наше влияние, когда мы стали лидерами. Теперь очень важно овладеть такими словами, которые могли бы оказывать положительное влияние на самых разных людей. Если внешний облик человека создаёт о нем первичное представление, то речь - вторичное, но более полное и верное.

Таким образом, из всего сказанного следует, что вербальный престиж человека складывается из целого ряда моментов. К их числу можно дополнительно отнести:

- во-первых, манеру строить фразы, делать паузы;
- во-вторых, уровень культуры речи человека, его грамотность;
- в-третьих, его профессионализм, образованность;
- в-четвертых, конкретность или абстрактность мышления;
- в-пятых, уровень самооценки;
- в-шестых, тактичность или наоборот бестактность.

Особое значение имеет содержательно-смысловая составляющая того, что говорит профсоюзный лидер. По его высказываниям можно судить о богатстве или ущербности внутреннего мира, его профессионализме, деловых качествах. Все эти «пласты» во время разговора «считываются» почти одновременно, где-то на подсознательном уровне и сразу. И именно теперь собеседник получает о человеке более полное оценочное представление.

Нужно оговориться, первое впечатление не всегда бывает верным. Любой разговор во многом зависит от физического и морального состояния личности. Например, больной и усталый человек может говорить медленно, несвязно и создать впечатление пессимизма, равнодушия, незаинтересованности в теме разговора, хотя на самом деле все совершенно не так. И наоборот, обычно человек сдержанный, уравновешенный, находясь в состоянии возбуждения, может произвести на впечатление персоны эмоциональной и даже неадекватной. Однако первое впечатление запоминается на долго и его потом бывает трудно изменить.

Поэтому человеку, стремящемуся к лидерству, к успеху, необходимо своё умение речевого воздействия на людей постоянно совершенствовать, улучшать свои коммуникативные навыки, используя специальные технологии, заботиться о том, чтобы с самого первого знакомства создать о себе наиболее приятное впечатление или вполне определённое, «заданное».

### **Речевые приёмы**

Конечно, чтобы, например, привлечь внимание членов коллегиального органа к каким-то своим мыслям, или ослабить возникшую в ходе дискуссии напряжённость, председатель профсоюзной организации может и каламбур высказать, или анекдот какой рассказать. Способ вполне допустимый. Не случайно, по мнению древнегреческого философа Платона, искусный оратор должен быть мудрецом. Только так он может формировать правильное общественное мнение. Профсоюзный лидер тоже формирует мнение окружающих о возможностях возглавляемой им организации.

В ходе развития ораторского искусства выработано множество приёмов, позволяющих с помощью слов и словосочетаний, придавая им соответствующую окраску, оказывать на людей влияние, побуждать их к определённым действиям. Именно эти приёмы позволяют разговор из простого, незамысловатого сделать весьма искусным, умным, содержательным. Из всех приёмов самыми нежелательными можно считать агрессию, крик, повышение голоса.

Вот некоторые из основных приёмов.

Логичные построения. Разговор даже на очень сложные темы полезно выстраивать в определённой последовательности, которая позволит прийти к соответствующим выводам. Нередко собеседники могут излагать мысли непоследовательно, путано, да ещё на эмоциональной ноте. С помощью последовательно задаваемых вопросов можно постепенно выяснить суть дела.

В тех случаях, когда нам самим необходимо изложить что-то сложное, нужно постараться разложить это явление на составные части с перечислением: первое..., второе..., третье и т. д. Тогда станет ясно, что мы хотим довести до сведения своих слушателей. Это особенно важно вовремя коллективных переговоров, когда приходится отстаивать свою точку зрения по поводу выдвинутых предложений.

Чёткость изложения также важна. Она позволяет не «забалтывать» суть обсуждаемой проблемы, а вести разговор о главном. Тогда волей-неволей будет принято конкретное решение, которого мы добиваемся. Кроме того, чёткость изложения мыслей позволяет сократить время на обсуждение проблемы.

Аналогии, сравнения. Высказывания приобретают особую «выпуклость», если употреблять для этого аналогии и сравнения. Это просто необходимо в тех случаях, когда приходится разъяснять что-то сложное. Но полезно бывает и тогда, когда вопрос в принципе понятен, но необходим дополнительный довод, ещё один аргумент для окончательного убеждения собеседника в принятии решения.

Кроме того, аналогии или сравнения, правильно подобранные, можно без преувеличений утверждать, являются украшением любой речи. Уместным может быть даже анекдот или шутка, особенно с профсоюзным уклоном, на тему профсоюзной жизни.

Преувеличения и преуменьшения. Детишкам дали две одинаковых половинки яблока. Девочка обиженно говорит:

- Да, ему дали во-о-н какую половинку! А мне вот такусенькую половиночку.

Это яркий пример использования такого речевого приёма, как преувеличение и преуменьшение. Им умеют владеть даже дети младшего возраста. Нам тем более полезно бывает применять подобные приёмы для убеждения наших собеседников в правильности отстаиваемой нами позиции.

Ирония. Говорят, она убивает смысл высказанного, разоблачает его неправильную или даже вредную сущность. Она позволяет, как бы заглянуть за кулисы разыгрываемой сцены, предугадать последствия того, что предлагается сделать. Ирония — это способ «раздевания» завуалированной лжи или заблуждения.

Самоирония. Профсоюзным лидерам на переговорах она особенно необходима, когда они не могут представителям другой стороны прямо сказать, что те говорят глупости, вещи, далёкие от реальности. Тогда лидеру есть смысл прикинуться таким «простачком», сказать, что он по своему недомыслию думал совершенно иначе. Привести аргументы такой позиции, сослаться на какие-либо обстоятельства, которые привели его к этой точке зрения. И посетовать на то, что у него не хватило знаний для того, чтобы думать также, как спорящие с ним представители работодателя. Это позволит им с большей лёгкостью пересмотреть собственную позицию, без всякой обиды на «противников» перейти на их сторону, начать убеждать их в их же собственной правоте.

Вообще самоирония человека производит довольно хорошее впечатление на окружающих. Ведь в этом случае он с юмором может рассказывать вроде бы о своих заблуждениях, тогда как на самом деле это то, что думают или делают другие (узнаваемость - главное правило юмора и сатиры). Они, как в зеркале, видят себя, но их это не задевает, но позволяет сделать поправки в своём взгляде на предмет обсуждения. Хороший урок для того, кто не понимает шутки, или не приемлет, когда смеются над ним, но сам не против пошутить над другими.

Иносказания. Они также полезны во время разговора с работодателем и его представителями, а также с работниками в тех случаях, когда мы не можем из тактических соображений прямо сказать, что они не правы. Тогда можно рассказать аналогичный случай из другой организации, о том, какие там были приняты решения, и какие они имели последствия. Такой способ станет наглядной иллюстрацией для тех, с кем мы спорим. Главное, что при этом нам нет необходимости «повышать голос», добиваться нужного решения криком, тем более оскорблениями.

Все эти речевые приёмы можно отнести к PR-технологиям, которые широко используются в бизнесе, рекламе, а также в период избирательных кампаний. Они зародились ещё в древние времена, при избрании сенаторов и правителей, если те не становились таковыми по наследству.

Об эффективности воздействия ораторских техник, разработанных ещё в Древней Греции, говорит тот факт, что философ, оратор и писатель Критий, живший в V в. до н. э.,



став тираном и опасаясь за свою власть, издал закон, запрещающий «учить искусству говорить».

### **Разговаривая, смотрите людям в глаза и будьте к ним внимательнее**

Член профсоюза идёт к руководителю профсоюзной организации (любого уровня – будь то председатель первички или председатель цеховой организации, или даже профгруппорг) за помощью, считая под час, что он обязан во всем ему помогать, хотя его требования не всегда правомочны или просто они не в компетенции данного руководителя. Вот тут очень важно найти нужные слова для того, чтобы убедить пришедшего в его заблуждениях. Доброжелательность, сочувствие, звучащее в словах лидера, помогут не только убедить его в неправоте или заблуждении, но и повысить престиж профсоюзного лидера и всей организации.

Если человек сильно озадачен или раздражён, нужно дать ему высказаться, но при этом постараться его вовремя остановить. Раздражённый человек, чем больше говорит, тем больше возбуждается. Как только стала понятна суть его проблемы, нужно отвлечь его вопросом, который напрямую может к этой проблеме и не относиться. Это снизит накал страстей и можно будет постепенно обговаривать детали вопроса, искать совместно пути его решения. До тех пор, пока лидер выступает в таком разговоре на стороне собеседника, тот лидеру доверяет, тем более, если лидер подсказывает действенные пути решения проблемы. Тут лидерский престиж растёт. Такой посетитель уважает руководителя профорганизации и всю профсоюзную организацию в целом. Нет, он не даром платит взносы.

А если человек не прав, если мы заранее знаем, что вопрос ставится неправильно или просто не может быть решён так, как видит собеседник? Стоит только нам прямо сказать ему об этом, он возмутится, начнёт обвинять нас в непонимании, или в нежелании понять его, даже в сговоре с администрацией. Все! Престиж лидера упал. Посетитель не может уважать человека, который его не понимает, не хочет, как он убеждён, ему помочь.

Чтобы этого не случилось, необходимо быть дипломатом. В таком случае лучше всего не говорить человеку ни да, ни нет. Нужно его выслушать, посочувствовать, пообещать во всем разобраться, успокоить его и отложить решение вопроса на какое-то время. Для нас важно, чтобы вера в профсоюзную организацию, в ее возможности не снижалась, а наоборот росла в глазах любого работника, и этого также. Иначе он решит: «Да зачем мне нужен ваш профсоюз?».

Во время разговора, важно убедить собеседника в своей искренности. Общаясь с любым человеком, будь то член профсоюза или представитель администрации, желательно на него смотреть. Тогда мы сами будем иметь возможность наблюдать за его мимикой и видеть, насколько его слова искренни, или он что-то недоговаривает. И наш собеседник не сможет заподозрить нас в невнимании к нему. Рассеянный взгляд в сторону может свидетельствовать о том, что тема беседы не интересна, что мы не хотим заниматься данной проблемой, или что у нас предвзятое отношение к данному человеку. В таком случае лидерский престиж снижается.

Вообще, если мы избегаем смотреть на того, или тех, с кем говорим, мы сильно проигрываем. Ведь значительную часть информации мы «считываем» по мимике и жестам того, с кем говорим. Это происходит на подсознательном уровне, а мы думаем, что это интуиция. Избегая смотреть человеку или группе собеседников в глаза, мы рискуем упустить часть информации, которую нам сообщают или наоборот пытаются скрыть.

Кроме того, нам в этом случае трудно уловить реакцию на те слова, которые мы произнесли сами. Согласны ли с ними? Может, услышанное собеседника обрадовало, или разочаровало, или вызвало недоумение. А, возможно, он ничего не понял. Тогда есть смысл повторить сказанное ещё раз, но уже другими словами, подобрать для большей убедительности и доходчивости образные сравнения.

Однако не всегда надо обязательно смотреть на говорящего, особенно, если этот человек застенчивый, если он вынужден обратиться к нам с необычной или весьма конфиденциальной просьбой. В таких случаях людям может быть очень трудно высказываться под пристальным взглядом, когда его разглядывают. Нужно постараться создать ему наиболее комфортные условия для изложения мыслей. Например, произнести несколько одобрительных слов, поощрить начало беседы хотя бы такой фразой:

«Мне кажется, у вас какая-то проблема. Рассказывайте, что вас беспокоит?»

Другими словами, показать человеку, который чувствует себя не уверенно, что его готовы услышать.

Также для начала беседы с ним можно сказать что-то такое, что разрядит напряжённость, сделать вид, что озабочены решением трудных вопросов - такова жизнь: «Мы вот тут на заседании профкома сидели, голову ломали над тем-то и тем-то».

Это смягчит напряжённую обстановку, поможет человеку вступить в разговор, образует доверительную атмосферу и... создаст о хорошее мнение о руководителе организации.

Не обязательно смотреть на говорящего и в том случае, если его слова задевают, обижают или в них содержится критика. А ещё в том случае, если не хочется, чтобы по выражению лица собеседник понял мысли, потому что в таком случае оставаться бесстрастным мало кому удаётся.

### **Основные правила ведения беседы**

Чаще всего профсоюзному лидеру приходится вести беседы на самом разном уровне и с разными людьми. Чтобы добиваться большего успеха необходимо соблюдать при этом определённые правила.

Во-первых, нужно стараться быть немногословными. Тем самым можно сэкономить и своё время, и время того, с кем говорите. Необходимо научиться формулировать мысли коротко и точно. Бесспорно, это не просто, особенно если речь идёт о сложных вещах. Но каждому очевидно, что длинные речи утомляют собеседника, притупляют его внимание. Он перестаёт воспринимать сказанное уже через 20 минут. Особенно не следует пространно говорить о вещах и так очевидных. Многословие часто сопряжено с повторением уже сказанного. Только в том случае, если очевидно, что собеседник не понял, что было сказано, то это следует повторить, но другими словами с применением каких-либо сравнений или примеров, чтобы было понятнее.

Во-вторых, не следует быть занудой, говорить монотонно, тихо, особенно при наличии многих собеседников. Если для выступающего или говорящего важно, чтобы его выслушали и услышали нужно говорить эмоционально, особенно в том случае, если делается доклад. За счет этого интересной можно сделать любую даже самую скучную информацию или тему разговора. Эмоциональную окраску речи придаёт повышение и понижение интонации, отдельные восклицания, вопросительные фразы, паузы после наиболее важной информации или при переходе от одной темы к другой. Невнятное бормотание, небрежность речи создают весьма негативное впечатление о человеке в целом.

Поэтому в свою речь полезно вставлять образные сравнения, слова определённой эмоциональной окраски. Конечно, для этого необходимо обладать хорошим словарным запасом. Однако слишком усердствовать в этом тоже не стоит, чтобы не превратить выступление в театральное представление. Здесь очень важно соблюсти меру.

Установлено, что средняя скорость речи человека - 120 слов в минуту. Это гораздо ниже способности человека воспринимать информацию, которая равняется примерно 480 словам в минуту. Однако не следует слишком ускорять свою речь. Особенно, если нужно объяснить сложные понятия. При средней скорости 120 слов в минуту у слушателей есть время лучше усвоить сказанное, обдумать, выработать собственную позицию. Поэтому не следует ускорять или замедлять чрезмерно свою речь без особой надобности. Быстрый

темп необходим при дефиците времени, а медленный - если речь идёт о сложных предметах.

Во время быстрой речи, как правило, многие слова скрадываются, что называется «проглатываются». И тогда смысл сказанного частично утрачивается или даже искажается. Однако и чрезмерно медленная речь может быть воспринята как свидетельство неуверенности, неподготовленности. Это правило в равной степени действует и в личной беседе, и в разговоре с несколькими людьми одновременно.

В-третьих, говорить нужно всегда так, чтобы было слышно, но при этом не следует говорить слишком громко или слишком тихо. Не надо кричать, даже если нужно придать речи эмоциональную окраску. Такое возможно только в том случае, если собеседник имеет слабый слух или разговор идёт на фоне постороннего шума. Слишком громкая речь выглядит неприлично. Однако и слишком тихая речь заставляет собеседника напрягать слух, быстро его утомляет. В этом случае часть сказанного может остаться не услышанной.

В-четвертых, в разговоре с важно соблюдать основное правило дипломата: стараться избегать категоричных суждений и не употреблять таких слов, как «да», «нет», «никогда», «всегда». Они могут ко многому обязать, а нужно ли это? Ведь чаще всего выполнение того, о чём просят члены профсоюза или наоборот администрация, не зависит от профсоюзного лидера непосредственно. Если обещанное им не будет потом сделано, руководитель профорганизации окажется в неудобном положении: будет повод сказать: «Умеет только обещать, а не делать». Понятно, что обещание давалось из лучших побуждений, или чтобы успокоить человека, или в надежде действительно ему помочь. А, если человеку сказали «нет», тогда как на деле ему смогли помочь другие люди, профлидер опять окажется виноват - не захотел помочь. Уклончивый ответ и в том, и в другом случае не подведёт: старались, но... Больше того, можно даже рассказать работнику, что были предприняты попытки решить его проблему или подсказать ему его собственные действия.

### **Учитесь слушать собеседника**

Пожалуй, умение выслушать людей можно тоже отнести к вербальному имиджу. Ведь во время беседы есть несколько говорящих (в противном случае – это монолог). Чтобы разговор получился конструктивным и удовлетворил всех, кто в нем участвует, нужно научиться выполнять несколько достаточно несложных правил, которые, бесспорно, создадут вполне благоприятный имидж.

Правило первое. Не нужно вести себя так, как ведут участники многих телевизионных ток-шоу. Там многим даются микрофоны, в результате чего часто говорят несколько человек сразу. И не просто говорят, а стараются перекричать друг друга. Никто толком никого не слушает и не слышит. А ведь самые элементарные правила предписывают нам не перебивать говорящего. Поэтому обязательно нужно предоставить собеседникам возможность высказаться, даже если они говорят слишком долго и не интересно. Прерывать речь можно только из желания помочь человеку поточнее сформулировать свои мысли или по ходу речи задать вопрос, чтобы уточнить услышанное.

Возможно, собеседник собирается сообщить что-то очень важное, но у него это плохо получается. Перебивать его это не просто неучтиво. Это ещё и оскорбительно, потому что показывает пренебрежительное к нему отношение. В том случае, если профлидер не располагает временем, с самого начала, извинившись, нужно сообщить собеседнику, что у него всего две, три, пять минут на весь разговор, чтобы он сразу без предисловия излагал суть дела.

Правило второе. Во время разговора, начатого пришедшим работником, не следует отвлекаться на посторонние дела: перекладывать на столе бумаги, точить карандаши, исследовать содержимое своих карманов и т.д. Нужно показать собеседнику, что его

внимательно слушают, тем самым проявить уважение к человеку, к его проблеме. В ответ и он будет проявлять уважение к профсоюзному лидеру, к профсоюзной организации в целом.

Правило третье. Следует запастись максимум терпения. В общении с обиженными людьми. Оно им особенно необходимо. Раздосадованный работник далеко не всегда готов высказать своё несогласие обидчику - представителю администрации. Но ведь ему необходимо выплеснуть на кого-то свой негатив. К сожалению, профсоюзный лидер – самый подходящий для этого объект. Необходимо чуть-чуть потерпеть, дать ему «остыть», предложить выпить стакан воды, успокоить, а потом разобраться в сути проблемы.

Правило четвёртое. Всегда соблюдайте своё достоинство. Не следует употреблять в разговоре слова, имеющие оттенок вульгарности, никогда не божитесь и не клянитесь, не требуйте, чтобы клялся и ваш собеседник. Это свидетельствует о том, что вы человека не уважаете, не доверяете ему. Избегайте в разговоре двусмысленностей, можете попасть даже в смешное положение. Пример из вьетнамского фольклора.

Однажды старик, услышав, как хвалили мальчика за его ум, сказал:

- Если ребёнок рано умнеет, то к старости будет дурак-дураком.

Эти слова услышал мальчик и спросил старика:

- Дедушка, а вы в детстве, наверное, были очень умным?

### **Этикет разговоров по телефону**

Профсоюзному лидеру достаточно часто приходится говорить по телефону. Многие скажут: «Да что тут хитрого? Подумаешь, разговор по телефону! Чему тут учиться?»

И все-таки, есть и здесь своя этика, свои особенности и правила.

Самое главное правило: Краткость телефонного разговора. Почему? Причин много. Прежде всего, может быть человек, которому звонят, в этот момент очень занят, и звонок может сбить его с какой-то мысли или прервать разговор с кем-то. Собеседник может спешить по каким-то делам. Или его ждёт остывающий обед и т. д. Возможно, он ждёт других важных для него звонков. Нужно уважать и его время тоже.

Для того чтобы в разговоре по телефону быть кратким, необходимо формулировать мысли заранее, до того, как подняли телефонную трубку. Иногда это бывает не просто. Тем более, необходимо собраться с мыслями и постараться их сформулировать. И ещё: нужно держать рядом с телефоном блокнот, ручку и телефонную книгу. Тогда можно быстро записать нужную информацию, уточнить телефон.

Другое правило: вежливость. Начиная разговор по телефону, конечно, обязательно нужно приветствовать того, кто отвечает, и представиться. Техника существенно изменяет голоса, их трудно бывает различить, иногда голос может стать похожим на голос другого человека. Чтобы избежать недоразумений, которые могут возникнуть в связи с этим, следует называть свое имя. Обязательно надо поинтересоваться у собеседника, есть ли у него время для разговора.

Всегда нужно помнить о времени звонка. Не слишком ли рано или наоборот, не слишком ли поздно для этого. Не следует звонить до 9 часов утра и вечером после 22 часов, если не было предварительной договорённости. Об этом особенно необходимо вспомнить, если надо позвонить партнёру в другой город или другую страну, находящемуся в ином часовом поясе. Не следует беспокоить сослуживцев своими звонками в выходной, праздничный день и дни отпуска (только если это ОЧЕНЬ уважительная причина).

Если слышимость плохая и собеседник не слышит звонящего, лучше всего не кричать в трубку, а говорить чётко, раздельно повторяя слова. Или пусть перезвонит тот, кому позвонили. Как правило, это помогает.

В тех случаях, когда телефонный разговор был прерван по каким-то случайным (например, по техническим) причинам, перезванивает тот, кто звонил первым. Это понятно, иначе предполагаемые собеседники одновременно будут набирать номера друг друга и слышать короткие гудки - «занято».

Считается неприличным перебивать своего телефонного собеседника. Вероятно, именно в конце своего монолога он скажет самое главное, долго и нудно подступаясь к этому главному.

Поэтому нужно иметь терпение. А если нет времени, то следует извиниться и спросить, в чем суть вопроса. Если позвонили во время совещания или важной беседы, не нужно приподнимать и тут же опускать трубку телефона. Звонивший может подумать, что аппарат нечаянно отключился, и будет перезванивать снова. Лучше сразу попросить его перезвонить через какое-то время. Ведь звонок может быть экстренным (вплоть до сообщения о пожаре).

### **Визуальные составляющие имиджа профсоюзного лидера**

Впервые избранному председателю первичной профсоюзной организации, комиссии или члену коллегиального органа очень полезно начать свою новую работу с переоценки своей внешности. До сих пор он был «как все». Теперь он стал как бы чуть выше, у всех на виду. На него смотрят другими глазами, более требовательно. Поэтому и самому надо сделать то же самое.

Некоторые люди склонны думать: «Я слишком занят, чтобы уделять внимание своему внешнему виду» или «Забота о внешнем виде угрожает моей мужественности», и ничего не делают для того, чтобы соответствовать своему новому статусу внешне. Но критичный наблюдатель скорее подумает о таком: «Фу, как неряшливо он выглядит» или даже: «Он не уважает ни себя, ни нас». Если человек в пределах разумного заботится о своей внешности, окружающие делают вывод о том, что он уважает и ценит себя, а потому способен ценить других.

Однако вносить существенные коррективы в свою внешность сразу, что называется, на следующий день после избрания не следует. Чрезмерная забота о своей внешности может вызывать раздражение. Поэтому важно не переусердствовать. Меняться надо постепенно. Прежде всего, во внешнем облике важна аккуратность. Необходимо помнить, что внешняя неряшливость проецируется на неряшливость и в делах всей организации. В ряде компаний сегодня существенно выросли требования к внешнему виду сотрудников, к их дресс-коду. Эти правила особенно необходимо выполнять.

Вместе с тем, если человек имеет ухоженный вид, то есть чисто вымыт, волосы аккуратно подстрижены или уложены, кожа чистая, а руки и зубы выглядят привлекательно, то он словно излучает положительную самооценку. Английский деятель М. Чисхольм высказал замечательную мысль, под которой мог бы подписаться каждый из нас. Он сказал: «Если вы хотите чувствовать себя хорошо, вы должны выглядеть хорошо».

Конечно, при первичном восприятии другого человека отчётливо усматриваются только те отдельные поверхностные параметры, которые «бросаются в глаза» - привлекают к себе внимание. На них воспринимающий ориентируется и через них, на первых этапах, пытается провести прогноз личностных характеристик, т.е. «встречают по одежке...».

Это остаётся в силе и тогда, когда человека давно знают. Но, в любом случае к лидеру отношение всегда остаётся иным, чем к другим людям. Его самого, его внешний облик оценивают постоянно и более критично, чем у других.

Необходимо отметить, что в имидже другого человека каждый старается найти что-то, что ему хотелось бы найти. Поэтому в имидже профсоюзного лидера должны воплощаться ожидания, как работников, так и администрации. А у них взгляды разные, в том числе и на внешний вид.

Коротко рассмотрим конкретно элементы внешнего вида – визуальные составляющие. К ним относятся: фигура, телосложение; лицо, макияж, причёска; выражение лица, взгляд; одежда, обувь; аксессуары.

#### Фигура, телосложение.

Можно недоумевать - что от природы дано, то дано и тут уж ничего не прибавишь, ни убавишь. Действительно, выше ростом не станешь. Но, в фигуре не все дано от природы. Есть штрихи благоприобретённые. Например, привычка сутулиться. Это создаёт впечатление забитости, «затюканности». Нужно постараться этого избегать, изменить походку: ходить грудью вперёд, выпрямившись, чуть-чуть откинув голову назад. Это будет создавать впечатление уверенности в себе.

Телосложение нередко желательнее, чтобы было «теловычетом». Конечно, это очень непросто сбросить лишние килограммы, но попробовать стоит. Хотя дополнительные нагрузки профсоюзного лидера часто сами собой помогают частично решить эту проблему. Кроме того, некоторые дефекты телосложения можно завуалировать с помощью одежды. Но об этом - позже.

Лицо – это, пожалуй, одна из наиболее важных частей внешности, очарования. Его (лицо), как раз, можно «усовершенствовать» более существенно, чем телосложение или фигуру. Для мужчины важно всегда быть хорошо выбритым, опрятно постриженным. Хотя в отдельных случаях может быть полезно иметь, например, более длинные бакенбарды или аккуратную бородку - они скроют портящие вид недостатки: родимое пятно, морщинистую кожу и т.д.

Для женщины изменить своё лицо проще. Для этого существует макияж. Здесь главное правило - не переборщить. Наносимые краски, грим должны быть почти незаметными, приближенными к естественным тонам.

Конечно, макияж, визаж — это больше характерно для женщин, хотя и у мужчин состояние бороды, усов и просто бритость или небритость имеют значение.

Волосы, причёска - украшение, как для женщины, так и для мужчины. Но они требуют ухода. Во-первых, важно, чтобы они были всегда чистыми. Во-вторых, правильно постриженными и уложенными. Во время важных деловых встреч (а они происходят у профсоюзного лидера почти постоянно) причёска должна быть аккуратной. Если у женщины даже роскошные, длинные волосы, их следует собрать и заколоть так, чтобы они были не ниже плеч. Средства парфюмерии чувствоваться, но слегка, как лёгкий аромат - сегодня много аллергиков.

И ещё относительно причёски. Мужчинам рекомендуется стричь волосы через каждые шесть или семь недель. При этом пусть специалист-парикмахер порекомендует определённый стиль причёски. Зачёсанные вверх волосы и короткие чёлки помогают выглядеть моложе. Завитки подчёркивают округлость лица и мягкость линий. Геометрическая причёска подчёркивает рубленые черты лица. Если волосы длинными прядями висят на лице — это воспринимается как неуверенность. При коротких волосах внимание идёт на лицо и косметику. Мелкие черты лица можно дополнить пышной причёской, большим количеством волос. Радикальное изменение цвета волос требует больше внимания к их уходу.

#### Ещё важнее внести изменения в выражение лица, глаз.

Выражение лица зависит от ситуации, настроения, самочувствия, и, самое главное, от характера человека. Есть люди очень улыбчивые. Как правило, с такими людьми общаться легче, им больше доверяешь. А это уже причина вступления в профсоюз. И наоборот, неулыбчивый, всегда серьёзный, «застёгнутый на все пуговицы» человек не вызывает желания к близкому общению, откровенному разговору. Правда, таких в

профсоюзные лидеры выбирают редко, потому что их манера держаться, как правило, мало к этому располагает.

Любой человек, в зависимости от обстоятельств может быть спокойным, невозмутимым, нервным, весёлым, мрачным, добродушным, приветливым, умным или глупым и т. д. Собеседником это считается сразу на уровне подсознания и может наложить свой отпечаток на характер общения. Поэтому, когда лидер общается с работниками, озабоченный своими «заморочками», необходимо помнить, что им важно увидеть на его лице доброжелательность, внимание, улыбку. Когда с работодателем - уместна серьёзность, вдумчивость.

Вообще часто нет возможности увидеть, как мимика искажает лицо, выдаёт потаённые мысли, и... иногда вредит престижу. Гнев, радость, раздражение, безразличие, рассеянное внимание - все это отражается в чертах лица почти на бессознательном уровне. Но окружающие все это видят. И такая реакция на происходящие события, в которых лидер постоянно принимает участие, может вызвать у коллектива, других людей отрицательную реакцию, если не совпадает с их отношением к случившемуся.

Тут только один совет: необходимо научиться управлять эмоциями, следить за выражением лица.

### Одежда, обувь и другие атрибуты

Немаловажный элемент вашего визуального имиджа – одежда. Она подчёркивает профессионализм и компетентность, дополняет общее внутреннее состояние и общественное положение человека.

Манера одеваться и весь внешний облик работника отражаются на отношении к нему окружающих. Некоторые лидеры игнорируют фактор внешнего вида, другие, наоборот, через чур чтят его. При этом, у председателя первичной профсоюзной организации, членов профкома, как минимум, должна быть одежда двух стилей - повседневная рабочая (ведь подавляющее большинство из них - не освобождены от основной работы) и одежда для особых случаев, хотя и ее тоже можно назвать рабочей. Такими случаями является участие представителей трудовых коллективов в переговорах, консультациях, совещаниях с администрацией, работодателями. И тут к одежде особый спрос, особенно на крупных заводах, предприятиях, компаниях, где существует особый «дресс-код» к управляющему звену.

Рассмотрим основные правила, касающиеся одежды в «особых случаях». Здесь может быть важно все - какие выбраны фасон, цвет и материал для костюмов, как скомбинированы разные части одежды, официальность или небрежность в одежде и т. п. Специалисты убеждены в том, что, если человек сделал правильный выбор во всех перечисленных деталях, его шанс иметь успех и пользоваться уважением в коллективе могут превзойти все ожидания.

Поэтому ко всем этим атрибутам окружающие особенно внимательны, тем более женщины. Сегодня есть много возможностей для того, чтобы одеться правильно в соответствии с происходящими событиями. При этом и здесь необходимо иметь в виду ту реакцию, которую одежда может вызвать у аудитории, с которой придётся общаться.

Одежда выполняет несколько функций. Во-первых, она укрывает от атмосферных воздействий, прикрывает наготу. Во-вторых, скрывает недостатки и подчёркивает достоинства фигуры. В-третьих, показывает степень достатка. «В-четвертых», — говорит о наличии вкуса (или его отсутствии).

Следует отметить, что одежда вообще антропологическое образование. Ведь только человек создаёт и носит одежду. Этого не делает больше никто в животном мире. С помощью неё каждый человек воздействует на свой имидж, оказывая с ее помощью влияние на других людей, в том числе стараясь скрыть, замаскировать недостатки телосложения одновременно усилить свои достоинства.

Геометрия в одежде. По своей конфигурации и цвету она должна соответствовать обстоятельствам, поставленным целям при общении с определённым кругом людей. Ведь с ее помощью происходит воздействие на их психику, в том числе на подсознательном уровне.

Например, известно, что люди по-разному реагируют на различные геометрические формы и придают им определённое значение. Так округлой формы воротники, карманы и лацканы имеют более мягкий вид, чем детали строго геометрической формы с большим количеством острых углов. Поэтому в первом случае можно смягчить не совсем простой разговор. А во втором случае наоборот, сделать его более резким. То же касается стиля одежды. Простой шерстяной свитер с круглым вырезом придаёт спокойный и доступный вид, тогда как деловой костюм с острыми геометрическими формами - властность и строгость.

Деловому человеку следует избегать одежды с большим количеством деталей - карманов, замков, сложной формы воротников, блестящих пуговиц. Такая одежда отвлекает внимание от самого человека, от того, что он говорит.

Цвет одежды. Отношение человека к цветовой гамме всегда эмоционально окрашено. Один цвет вызывает раздражение, другой - чувство комфорта.

Мужчинам важно знать, что цвет костюма зависит не только от времени года, но и от времени суток. В тех случаях, когда он собирается на важную встречу с руководителем, необходимо помнить, что чем ближе к вечеру она назначена, тем темнее должен быть костюм. Серый костюм уместен в дневное время. При этом надо иметь в виду, что темно-серый цвет всегда выглядит дороже. Костюм чёрного цвета желателен для вечерних деловых приёмов и на траурных церемониях.

Стиль. Тонкие знатоки обращают внимание и на покрой костюма. Деловой стиль отличается большой строгостью. В нем не допустимы элементы спортивного или клубного стиля. Пиджаки могут быть однобортные или двубортные. При этом у однобортного пиджака нижняя пуговица не застёгивается, у двубортного - застёгиваются все пуговицы. Брюки могут быть с обшлагами и без них - в зависимости от моды, как и их ширина. Джинсы на деловых встречах недопустимы.

Женщина - профсоюзный лидер, не освобождённый от основной работы, может и дальше одеваться так, как это она делала до ее избрания. Только она должна больше уделять внимания тому, чтобы ее одежда была чище, опрятнее, чем раньше. Ведь к ней в любую минуту могут обратиться за помощью или просто с вопросами члены профсоюза. В тех же случаях, когда ей предстоит встреча с руководителем, к своей одежде необходимо отнестись особенно придирчиво.

Конечно, желательно, чтобы это было платье, лучше однотонное, элегантное. Оно может дополняться шарфиком или повязанной на шею небольшой косынкой, а также не очень крупными и не яркими украшениями.

Специалисты считают, что в таких случаях также уместны костюмы. Лучше всего придерживаться костюма классического английского покроя /хотя возможны варианты/. Пиджак и юбка - на подкладке. Тройка - не обязательна. Немаловажная деталь - длина юбки. Она возможна до колена, по колению и ниже - до икроножной мышцы.

Допустим и брючный костюм. В отличие от мужчин, женщина может носить в таких случаях костюм цвета самой широкой гаммы. Требование одно - сочетание цветов не должно быть резким, контрастным. Костюм чёрного цвета обязателен в тех же случаях, что и у мужчин.

Аксессуары - обувь, деловые папки, сумочки светлых или ярких расцветок имеют скорее декоративный характер, чем функциональный вид и потому для деловой обстановки не уместны. Такие аксессуары необходимо сочетать с туфлями по цвету и материалу. По своим размерам сумка не может быть слишком большой, тем более хозяйственной. Оптимальная ее величина - соответствие размерам деловых бумаг, т. е. примерно формата А4. Ее возможно заменить папкой или кейсом.



В обычные рабочие дни нужно носить ту обувь, в которой удобно. Важно только, чтобы она была чистой и подходила к одежде по цвету. А вот когда дело касается особых случаев - важных встреч на высоком уровне, тут относительно обуви существуют достаточно жёсткие требования. У мужчин это должны быть кожаные полуботинки, только чёрного цвета. Носки - в цвет обуви без рисунка.

Для женщины-лидера рекомендуется классическая чёрная «лодочка» из натуральной кожи без всяких украшений. Если на женщине юбка - чулки или колготки обязательны, не зависимо от времени года. Они могут быть только телесного цвета без каких-либо украшений и рисунков.

Женщине - профсоюзному лидеру надо осторожнее подходить к использованию украшений, особенно в официальной, строго деловой обстановке. В этих случаях допустимы бусы, броши, цепочки, кольца и небольшие серьги – не висячие. Хорошо, если все они достаточно изящны и выполнены не из поддельных материалов. В противном случае их вообще не следует надевать.

Из украшений для мужчины допускается одно кольцо, в том числе с натуральными камнями. Обручальное кольцо украшением не является. Запонки и булавка для галстука должны составлять одно целое.

Следует проявлять осторожность и в выборе очков. Очки — это элемент внешности, который всегда остаётся на виду. Оправа должна подходить к лицу. Круглые стекла очков подчёркивают округлость лица. Поэтому при круглом лице рекомендуется подбирать прямоугольные стекла. И, соответственно, если лицо продолговатое, то лучше подойдут очки с круглой оправой. Следует избегать оправ, которые слишком привлекают к себе внимание цветом или формой. В этом случае, внимание собеседников рассеивается, разговор идёт сложнее.

Галстук. К этому атрибуту одежды у многих отношение весьма придирчивое, хотя никакой особой функции он не выполняет. Однако, чтобы соответствовать обстоятельствам, удобнее всего иметь несколько однотонных галстуков. Их можно легко сочетать с любыми костюмами и сорочками, тем более разноцветными (в клеточку или полоску). Если же иметь однотонный галстук не хочется, то можно остановить выбор на рисунках геометрических. При этом, если это полоски, то лучше, чтобы они были разной ширины. Если же горошек, квадратик, или ромбы, то необходимо иметь в виду - чем мельче, тем лучше. Ширина галстука сочетается с шириной борта пиджака: узкие борта - узкий галстук. Длины галстука должно хватать, чтобы прикрывать пряжку брючного ремня. Но подчёркиваем, что все это касается особых случаев, деловых встреч на высоком уровне.

### Жестикуляция.

Визуальный образ дополняется жестикуляцией. Первобытные люди вообще общались, в основном, с помощью жестов. Это привычно и сегодня – в дополнение ко всем другим коммуникациям. С помощью жестов объясняются люди, говорящие на разных языках, глухонемые, те, кто пытается объяснить сложные понятия, но слабо владеет терминами и в ряде других случаев.

Однако жестовое поведение в той или иной степени кажется театрализованным. Исследование зависимости жестов от социального или служебного положения людей показывает, что человек, имеющий большой опыт общения с разными людьми, в разговоре больше использует слова, в то время, как менее опытные в этом деле люди больше полагаются на жесты. Следовательно, чем опытнее профсоюзный лидер, тем меньше он делает жестов и телодвижений.

Однако это может ещё зависеть и от темперамента человека и характера обсуждаемого вопроса. Люди эмоциональные, общительные и открытые - холерики, сангвиники - имеют привычку дополнять слова жестами, а вот меланхолики и флегматики

во всех случаях ведут себя более сдержанно (но последних, как правило, в лидеры избирают редко).

Манеры. К элементам визуального имиджа относятся и поведенческие манеры. Если профсоюзный лидер - мужчина и к нему в кабинет пришла женщина, по всем правилам он должен встать и предложить ей сесть, после чего и сам может садиться. Думается, что это правило знают все. Однако выполняют его только в том случае, если к такому лидеру на приём приходит «роскошная блондинка», молодая, хорошо одетая.

А если зайдут «тётя Маша» - пожилая женщина «от станка», небрежно причёсанная, в тёмном халате, стоптанных ботинках? Чаще всего, к сожалению, наш лидер не только не встанет при виде этой женщины, он даже не всегда предложит ей сесть. Хотя по своим делам, возможно «тётя Маша» заслуживает большего уважения и внимания, чем «роскошная блондинка». «Чем выше служебное положение, тем лучше должны быть манеры». (Жаклин Данкел в книге «Деловой этикет»).

Надо подчеркнуть, что «поведенческая составляющая»: манеры, позы, мимика, жесты, стиль поведения - этическая сторона деятельности. Ее, как и весь облик, необходимо приводить в соответствие с нормами и ценностями той аудитории, с которой приходится общаться, и с теми людьми, которые сами обращаются к лидеру. В этом - личный престиж лидера, и влияние на желание работников вступить в профсоюз. Стал лидером – изменись.

Если руководитель профсоюзной организации или член профкома избран не только что и не новичок в профсоюзной деятельности, все равно нужно помнить свои первые шаги в новом статусе и те невольные коррективы, которые вносились и во внешний облик, и в поведение, и в действия, и в слова.

Профсоюзным лидерам часто приходится выступать с трибуны, вести различные заседания, переговоры с представителями работодателя, администрации. А, кроме того, это обязательная составляющая профсоюзной работы, - индивидуальное общение с работниками, когда они обращаются со своими проблемами. И во всех случаях приходится поддерживать лидерский статус всеми способами. Задача лидера не отталкивать людей, а привлекать их, помогать им.