

## Методы борьбы администрации с профсоюзными организациями и способы защиты

Способы борьбы с профсоюзом	Что делать?
<p>1. Поддерживать видимость важности всех профсоюзных руководителей, но стараться противопоставлять их друг другу для дальнейшего развития негативных взаимоотношений между собой.</p> <p>Примеры:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Поддерживать или выдвигать кандидатуру заместителя председателя профкома против кандидатуры председателя на выборах руководителя профорганизации.</li> <li>- При наличии нескольких профсоюзных организаций на предприятии противопоставлять лидеров организаций друг другу.</li> </ul>	<p>1. Проявлять выдержку, налаживать дружественные, рабочие контакты со всеми профсоюзными активистами, ценить солидарность совместных действий ради решения общих профсоюзных проблем членов профсоюза.</p> <p><b>Действуйте вместе!</b>  <b>Всегда помните – всех не уволят, всех не накажут.</b>  <b>Ваша сила – в сплоченности!</b>  <b>Нас – больше!</b></p>
<p>2. Постоянно говорить о социальном партнерстве и нежелании профсоюзов вести переговоры, но при этом администрация всесторонне ограничивает диалог с профсоюзами, выставляя заведомо неприемлемые требования и предложения. В дальнейшем следует обвинять профсоюзы через СМИ в неконструктивном поведении.</p>	<p>2. Постоянно и всесторонне информировать профактив и членов профсоюза о ходе переговоров. Выпуск информационных бюллетеней профсоюзным комитетом, листовок или обращений, выступление по радиосети предприятия и др. Они должны понимать какие требования профсоюзы выдвигают и почему, чем реально занимаются профсоюзные переговорщики. Необходимо подготовить экономическое обоснование требований профсоюзной стороны при участии дружественных профсоюзам экономистов.</p>
<p>3. Всесторонне подчеркивать безграмотность профсоюзных лидеров, дискредитировать профсоюзных работников, включая профсоюзных специалистов, всех, кто обладает авторитетом, образованием, компетентностью и знаниями.</p>	<p>3. Часто профсоюзным активистам действительно не хватает знаний, в то время как работодатели в состоянии получить дорогостоящее экономическое образование или привлечь специалистов высокого уровня.</p> <p>Надо или начать обучение, или привлечь классных специалистов в качестве экспертов.</p> <p>Информацию о реальной работе профсоюзного специалиста, добившегося решения многих трудных вопросов следует распространять в бескризисное время. Необъективная информация может подорвать репутацию любого.</p>
<p>4. Всесторонне подчеркивать среди работников ненужность аппаратов</p>	<p>4. Сложная экономическая ситуация на предприятии может стать катализатором</p>

<p>профсоюза и тем самым заставить максимально сократить аппараты профсоюзов всех уровней, желательно «руками» самих профсоюзов.</p>	<p>антипрофсоюзных настроений, которые могут вырасти на почве явной некомпетентности профактива или при недостаточной информированности работников. Агитация работодателя ложится на «подготовленную почву». Менять актив во время конфликта с работодателем – значит остаться безоружным в принципе.</p>
<p>5. Публиковать, желательно со ссылкой на другие СМИ, негативную позицию о профсоюзах вообще. Или не давать печатать материалы о работе профсоюзной организации в газете предприятия</p>	<p>5. Налаживать хорошие рабочие контакты со СМИ в момент отсутствия конфликта. Чем больше усилий (и денег, кстати) вы вложите сегодня в свой имидж, тем проще вам (и труднее работодателю) станет работать со СМИ в период реального конфликта. Но надежнее поддерживать и развивать свои профсоюзные СМИ (региональные и отраслевые). Сегодня печатается много профсоюзных региональных газет, отраслевых журналов, видео материалов о работе профсоюзов, о проведении конкретных мероприятий. Распространяйте, не ленитесь!</p>
<p>6. Находить и готовить людей, которые будут постоянно говорить о неспособности профсоюзов отстаивать интересы свои членов</p>	<p>6. Таких людей всегда было достаточно. Надо готовить других людей, которые будут в состоянии сказать слово в защиту и поддержку профсоюза.</p>
<p>7. Не допускать появления ярко выраженных профсоюзных лидеров. А если они появились, то переманивать их на хорошо оплачиваемую, перспективную работу (особое внимание к молодёжи)</p>	<p>7. Искать и создавать базу данных профсоюзных активистов, обладающих лидерскими качествами. Проводить постоянное их обучение. Работать над совершенствованием кадровой политики профсоюзов.</p>
<p>8. Вести работу по избранию в профсоюзные руководители работников, зависящих от администрации.</p>	<p>8. См. пункт 7. Освобожденный председатель профкома более независим, чем неосвобожденный председатель. Надо присмотреться к западному опыту: постепенной замены неосвобожденных председателей профкомов, цехкомов уполномоченными (доверенными) лицами, назначаемыми с согласия коллектива вышестоящим профсоюзным органом.</p>
<p>9. Создавать все условия для появления других представительных органов работников.</p>	<p>9. Тщательно и всесторонне анализируйте свою работу, проводите регулярную «самодиагностику» и выделяйте те проблемные направления в своей работе, которые могут стать питательной почвой для претензий работников, а значит и «подрывной» работы других структур.</p>
<p>10. Всемерно поощрять (в том числе и материально) антипрофсоюзную позицию Совета бригадиров и других организаций,</p>	<p>10. Ищите среди ваших коллег, руководителей, людей, способных поставить интересы коллектива, которые</p>

руководителей подразделений, цехов, производств, лабораторий и т.д.	защищает профсоюз, выше собственной наживы.
11. Определить и негласно поддерживать (в том числе и материально) профсоюзных руководителей и активистов, готовых проводить политику администрации.	11. Любому профсоюзу нужно быть готовыми к тому, что администрация будет пытаться «сажать на финансовую иглу» его лидера. Необходима адекватная оценка как отрицательных, так и положительных результатов работы профлидеров. Поощрения не только материальные, но и моральные. Усиление работы контрольных профсоюзных органов.
12. Свести переговоры с профсоюзами к мелким вопросам в рамках утвержденных компанией бюджетов предприятий.	12. Решать надо все вопросы, но в первую очередь - основные для работников: зарплата, занятость, условия труда. О такой позиции профсоюза должны знать все.
13. Формировать мнение среди работников, что все социальные программы компании принимаются вопреки профсоюзам или самостоятельно администрацией, а профсоюз просто не при чём.	13. Ситуация, когда «добрый барин» заботится о работнике, а профсоюз тому активно противится, не серьезна. Работники – нормальные люди и способны определить, кто действительно «пробивает» социальные программы, а кто противится тому.
14. Постоянно организовывать в СМИ и среди работников обсуждение затрат, которые члены профсоюзов несут на профсоюзных работников.	14. Чтобы подобные вопросы не возникали, необходим подробный и гласный порядок формирования сметы доходов и расходов профсоюзной организации, отчет о расходовании профсоюзных средств, утвержденный фонд оплаты труда освобожденных профсоюзных работников. Кроме этого, надо оценить, с какими финансовыми результатами вернулись к членам профсоюза уплаченные ими профсоюзные взносы, каков экономический эффект профсоюзных предложений, принятых в коллективный договор.
15. Разработать предложения по заключению индивидуальных договоров с работниками – более льготных, если они не будут членами профсоюза.	15. Подобный подход может быть истолкован, как дискриминационный и может быть поводом, для обращения в государственные органы контроля и надзора. Такие договоры заключаются со специалистами высшего звена. Типовой трудовой договор данного предприятия должен быть приложением к коллективному договору. Кроме этого сам коллективный договор должен содержать раздел «равенство сотрудников предприятия», содержащий запрет на дискриминацию работника по различным признакам. Конвенция МОТ №111 под

	<p>дискриминацией понимает всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, иностранного или социального происхождения, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей в области труда и занятости. Ряд стран в качестве дополнительных оснований дискриминации устанавливает такие основания, как возраст, семейные обстоятельства, инвалидность, язык, сексуальную ориентацию, состояние здоровья, членство в профсоюзе. Ч.2 ст.3 ТК РФ закрепляет так же место жительства, отношение к религии, принадлежность или нет к общественным организациям.</p>
<p>16. Максимально сократить финансовое возмещение затрат профсоюзным организациям согласно законодательству и, прежде всего, по коллективному договору.</p>	<p>16. Пункт о возмещении затрат – один из тех, реализацию которого надо добиваться через коллективный договор. Это трудно.</p>
<p>17. Под любыми предложениями оспаривать правомерность удержания и безналичного перечисления профсоюзных взносов из заработной платы членов профсоюза. Прекращение удержания с работников профсоюзных взносов и их перечисления в профсоюзную организацию по причине отсутствия (необходимости обновления) заявлений работников – членов профсоюза</p>	<p>17. Четкая организационная работа. Постоянная сверка документов членов профсоюза. Наличие заявлений работников - членов профсоюза об удержании и перечислении профсоюзных взносов у администрации предприятия, а копий – в профсоюзном комитете, запись в коллективном договоре о порядке удержания и перечисления членских взносов членами профсоюза и взноса солидарности за работу по заключению коллективного договора в профсоюзный комитет (при наличии решения конференции работников предприятия).</p>
<p>18. Постоянно, но как бы, между прочим, подчеркивать, что профсоюзы только мешают развиваться и модернизироваться компании в интересах работников</p>	<p>18. Информировать членов профсоюза и работников предприятия о реальных шагах профсоюза по улучшению положения работников на предприятии, по увеличению «инвестиций» компании в человеческий капитал.</p>