

Copyright © Хозяйственный фонд NZZ «Солидарность»

81-538 Гдыня, ул. Олимпийская 2

тел. (0-58) 622-20-52, факс (0-58) 622-59-85

**Стефан Гавроньский, Тереза Станкевич, Криштоф Згода,  
Ева Зудорек, Малгожата Зус-Вайко**

# **Организация работников**

**Книга издана при финансовой поддержке МОТ  
Вильнюским бюро МКСП**



2002

Вильнюс

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>Для чего необходима данная организация?</b> .....	2
<b>Раздел 1 Для успеха самыми важными являются 4 момента</b> .....	4
Момент 1. Привлечение больших средств для объединения .....	4
Момент 2. Хорошие организаторы .....	5
Момент 3. Разработка и реализация стратегического плана .....	7
Момент 4. Мобилизация членов профсоюза для организационных дел .....	8
<b>Раздел 2 Выбор учреждения для организации рабочих</b> .....	10
<b>Раздел 3 Качества хорошего организатора</b> .....	12
<b>Раздел 4 Как должен вести себя организатор</b> .....	14
Планирование .....	14
Бюджет .....	16
<b>Раздел 5 Организатор из рабочих</b> .....	17
Потенциальные члены .....	17
Первая встреча с рабочими .....	18
Создание инициативной группы .....	19
Инициативная группа как сеть общения .....	24
Контроль работы инициативной группы .....	24
Создания мотивации для инициативной группы .....	25
Обучение инициативной группы .....	26
Девять заповедей для инициативной группы .....	27
Образовательная встреча .....	28
<b>Раздел 6 Что нас можем ожидать?</b> .....	32
Антипрофсоюзная деятельность .....	32
Типичные вопросы .....	42
Часто совершаемые ошибки при организации профсоюза .....	44
<b>Раздел 7 Коммуникация</b> .....	46
Подготовка материалов .....	46
Написание листовок и бюллетеней .....	48
Использование СМИ .....	59
Создание духа профсоюза .....	63
Значение посещений домов работников .....	63
Принципы .....	64
Советы и запреты, касающиеся визитов в дома рабочих .....	68
<b>Подведение итогов</b> .....	70
<b>Приложения</b> .....	71
Анкеты .....	72
Анкета для частного сектора .....	73
Анкета для общественного сектора .....	88
Вопросы на встрече организаторов .....	101
Советы организатору .....	102
Оценка по четырехбалльной шкале .....	103
Шаблоны: Список работников профсоюза .....	104
Деление на отделы и заводские группы .....	105

### ***Для чего рабочим необходим профсоюз***

- рабочие нуждаются в профессиональной защите своих прав,
- требуется независимое представление собственных (т. е. членских) интересов,
- рабочим необходимы организации, которые будут им помогать

### ***Почему профсоюз должен развиваться***

- чтобы организация становилась более профессиональной
- чтобы профсоюз стал более финансово независимым
- без дальнейшего развития профсоюз потеряет авторитет, который является результатом проделанной работы

## **Для чего необходима данная организация?**

### **ЧТОБЫ ЧТО-ТО ИЗМЕНИТЬ, НУЖНО ОРГАНИЗОВЫВАТЬСЯ**

Наша организация переживает сейчас не самые лучшие времена. Если не удастся приостановить сейчас выход членов из организации, то наши завоевания представляются в мрачных тонах. Возможно, в будущем никогда больше не появится возможность изменить данную тенденцию. В дальнейшем мы предполагаем, что в нашей организации будет более миллиона членов, и мы будем использовать бюджет для укрепления нашей организации. Мы должны принять правильные решения и впоследствии их выполнять, для того, чтобы увеличить численность нашей организации.

### **Принятые решения должны обязательно выполняться**

Принятые решения должны обязательно выполняться во всех областях и регионах. Профсоюзным лидерам необходимо сконцентрироваться на привлечении новых членов в организацию, что предполагает проведение радикальных изменений, что является непростой задачей. Это означает переоценку членами профсоюзов приоритетов и способов влияния. К тому же это ведет к увеличению риска т. к. лидерам профсоюзов необходима поддержка со стороны его членов для того, чтобы произвести реформы.

### **Оценка ситуации**

Процесс оценки может включать разные формы, начиная с собрания лидеров профсоюзов до общего собрания профсоюзных организаций. Вопросы, на которые нужно отвечать, могут быть разными, и разной может быть их форма. От формальной лотереи, проведенной среди членов профсоюза, до анализа расширения рынка труда. Базовая концепция, предназначенная для привлечения новых членов и переубеждения людей основывается на том, что профсоюз служит для их интересов, а не для своих собственных.

Вопросы должны быть сформулированы так, чтобы были затронуты интересы тех людей, которых необходимо переубедить.

Мы должны установить, не является ли наша позиция слабой из-за малого количества членов профсоюза и определить, достаточно ли количество людей для того, чтобы заручиться поддержкой рабочих.

Лидерам необходимо задавать вопросы об их отношении к объединению.

- *Какую часть нашего бюджета мы отдаем сейчас для объединения, и какую сумму мы собираемся для этого использовать в будущем*
- *Что делают профсоюзные власти для объединения на разных уровнях, и что они будут делать совместно с нами*

## **Необходимость объединения**

Выбранные среди нас лидеры объясняют свое отношение к тем вопросам, которым они собираются посвятить большую часть своего времени. Именно таким образом можно объяснить необходимость объединения.

Прежде чем начать выполнять принятые решения, необходимо оценить влияние на работодателей а также необходимо оценить набор средств влияния среди рабочих для привлечения новых членов в организацию. Непосредственное общение с рабочими, не вступившими в профсоюз, может оказаться более полезным, чем тысяча заметок на эту тему в профсоюзной литературе или разговоры на тему о том, как важно вступить в профсоюз. Можно участвовать в публичных дискуссиях и приглашать на профсоюзные собрания, а также объяснять правила для вступления в профсоюз. Посещение предприятий и индивидуальное общение с его работниками является не только поддержкой для объединения, но может так же установить идеальную сеть контактов.

Какова цель? Члены профсоюзов и лидеры должны понять, что рост числа членов – это верный способ набрать силы, нужные профсоюзу.

## **Предубеждения противников объединения**

С самого начала необходимо попросить противников или тех, кто не уверен в необходимости перемен, высказать свои предложения в случае возможного поражения профсоюзов в трудных ситуациях.

Выборы профсоюзных лидеров могут дать возможность почувствовать опасность, возникающую из-за незнания реальных трудностей новыми членами профсоюза.

### *Ваша реакция?*

Недавно вступившие рабочие точно знают, кто помогал им в решении проблем на предприятии, и это помогло им выявить лидеров, которые и привели их в профсоюзную организацию – это и играет важную роль в укреплении поддержки избранных лидеров.

Штатные работники профсоюза могут привлекать новых членов профсоюза и новые коллективы предприятий, как новые направления, которым нужно уделять больше времени и денег.

### *Ваш ответ*

По мере того как союз будет больше и крепче, будет меньше проблем с реализацией задач профсоюза, т. к. к нему будут относиться с большим уважением, а чувство неудовлетворенности среди членов будет невысоким.

Руководители предприятий могут начать беспокоиться об изменении своей роли и роста ответственности.

### *Ваш ответ:*

Новая роль и новая ответственность потребует от них уделять больше внимания проблемам членов организации и уверить их в большем к ним уважении со стороны сотрудников и дирекции.

## ***ДЕЛАЙ ЛУЧШЕ НЕПОСРЕДСТВЕННО ЧЛЕНАМ ПРОФСОЮЗА***

Во время перемен, происходящих в профсоюзе, твоим самым важным делом должно быть переубеждение рядовых членов, что все, что происходит, идет на пользу не только членам профсоюза, но и тем, кто еще в него не вступил.

### **РАЗДЕЛ 1**

#### ***Для успеха самыми важными являются 4 момента***

Получение поддержки среди активистов и членов профсоюза дает возможность роста числа членов профсоюза, что означает увеличение мощи.

Для того, чтобы довести дело до конца, необходимо 4 момента

1. Привлечение больших средств для объединения
2. Хорошие организаторы
3. Разработка и реализация плана действий
4. Мобилизация членов профсоюзов для организационных дел.

Опыт показывает, что все четыре элемента необходимы, чтобы программа профсоюзов была реализована.

#### ***МОМЕНТ 1. Привлечение больших средств для объединения***

Организация работников в союз есть сложный процесс, но профсоюз, который хочет развиваться, должен выделять достаточные средства для этих целей. Объединение в союз требует значительных затрат, таких как вознаграждения и возмещение затрат организатора, печать соответствующих материалов, аренда залов для собраний и т. д.

Процесс объединения очень ценен, т. к. требуется больше чем просто косметическая обработка. А наиболее ценным тестом для профсоюза, желающим объединить рабочих, является наличие желания и воли использовать свои средства, кадры и деньги для достижения поставленной цели.

***Достаточно ли этого?*** Большинство профсоюзов для данных целей затрачивает менее 5% бюджета, но этого мало. Организации подобные профсоюзам, отдают 20, 30 и даже 50% своего бюджета для того чтобы больше людей становилось их членами.

ALF-FIO сейчас отдает 30% бюджета, и в общем каждый профсоюз должен отдавать минимум 30% на организацию в 2000 г.

Если у профсоюза нет большого капитала на организацию союза, то есть 3 способа найти дополнительные деньги

- изменение настоящей структуры бюджета

- взыскивание денег с членов профсоюза
- поиск внешних средств, например от хозяйственной деятельности

## **МОМЕНТ 2. Хорошие организаторы**

Создание эффективных кадров является важным шагом в программе организации. Одновременно это самый трудный шаг, т. к. трудно найти людей соответствующих качеств и обученных призывать людей вступать в профсоюз. Время и усилия, потраченные на обучение таких кадров, может быть, являются важнейшим вкладом профсоюзного лидера.

Программа обучения членов профсоюза должна использовать имеющийся широкий опыт профсоюзов. Во время организационных действий штатные работники профсоюза должны также присутствовать в самые ключевые критические моменты.

Правда, произнеся речь, каждый член профсоюза может и должен внести вклад в этот процесс.

Однако, это никогда не заменит штатных организаторов, работающих в профсоюзе. Без них программа образования профсоюза может сойти с курса, внезапно могут появиться другие приоритеты.

### ***Трудности руководителя в организационных делах***

Главным моментом являются трудности руководителя в деле организации, чтобы она могла бы работать с деятелями и лидерами профсоюзов при анализе планов, распределении обязанностей между штатными сотрудниками профсоюза, их обучении. Лидер должен определить стратегию вступления новых членов, а также руководить организационными вопросами.

### ***Работа с организаторами***

Талантливых организаторов можно искать в 3 местах – среди штатных сотрудников, среди обычных членов профсоюза или вне его. У некоторых организаторов могут быть проблемы с целым штатом, кто-то требует конкретных проектов, кто-то может работать нерегулярно, в зависимости от наличия времени. Если организаторы обладают необходимым умением, то люди с разными принципами вместе могут хорошо работать.

### ***Поиск организаторов в профсоюзах***

Нужный человек с организационными способностями среди рабочих должен хорошо представлять трудности организационной работы. Вместе с группой лидеров и шефом необходимо составить список лиц, наделенных организационными способностями. Нужный человек должен быть дисциплинированным и хорошо знать особенности отраслевой и заводской жизни.

Следующий этап – это собеседование с людьми, которых нужно взять на работу. Если кто-то сам хочет работать организатором, то нужно сначала проверить этого

человека в деле. Нужно, чтобы он привлек в профсоюз новых членов, вне сферы традиционной деятельности профсоюза – это и будет подтверждением его организаторского таланта.

### ***Поиск организаторов вне профсоюзов***

Многие профсоюзы имеют пестрый состав организаторов – это штатные работники, члены профсоюза и люди извне. Такая смесь может быть очень ценной, если удастся заставить людей смотреть на некоторые вещи одинаково. Выход за границы профсоюза позволяет увеличить число вероятных организаторов.

### ***Найди конкретный цех***

Поиск организаторов с различным жизненным и профессиональным опытом может оказаться очень трудным делом. Ниже представлены несколько моментов, которые должны быть учтены при таких поисках.

- ***Не ищи одинакового.*** Обычно организация работников обозначает сочетание разных видов деятельности. Затем выбранные организаторы идут к рабочим, которых они будут привлекать в профсоюзы. Поиск и обучение кадров, которые будут разговаривать с рабочими на одном языке, имеет большое значение.
- ***Установка высоких требований.*** Не каждый может быть профсоюзным организатором, ибо это требует определенных навыков и стиля жизни. Заслуженные члены профсоюза, много сделавшие для его блага, не всегда могут быть хорошими организаторами.
- ***Установите стиль жизни для каждого кандидата в организаторы.*** Успех организационных действий требует самопожертвования с их стороны. Организаторы должны прилагать много усилий, особенно при интенсивных действиях против профсоюзов со стороны работодателей. Долгие часы работы, дороги и стрессы – это неотъемлемый элемент в ходе работы.

### ***Правило заботы***

*Заводской профсоюз проводит базовое обучение организаторов по следующим вопросам: положения трудового законодательства, договор трудового коллектива с работодателем.*

Организация – это не то, чему можно научиться по книжке. Надеяться можно только на свой опыт и возможность реализовывать планы. Лучше всего научиться этому можно на практике. Организация – это дисциплина, которая руководствуется своими правилами и логикой. Если кто-то не будет соблюдать этих правил, то проиграет.



### ***Установить круг ответственности***

Один из главных моментов при обучении кадров организаторов – это установить круг их ответственности. Они должны добиваться успеха в организации. Одна из целей, о которой нужно помнить – убирать неправильных людей. Достижение идеального иногда очень трудно для профсоюзных лидеров, т.к. вся наша работа состоит в охране рабочих от их шефов и борьба против сложившихся условий труда. Но также нужно убедить наших членов профсоюза в высоком профессионализме наших организаторов, а это значит успех в очередных делах и последующее увеличение количества членов профсоюза. В связи с этим невозможно иметь слабых организаторов.

В процессе отчета о результатах труда могут помочь записи с точным описанием ожидаемого и контроль за делами.

### ***Мотивация***

Работа организатора необходима и хорошие организаторы могут оставаться в своей отрасли много лет. Если кто-то из профсоюза нашел себя как хороший организатор, то почему бы не удерживать его в этой области как можно дольше. Можно представить трудности, с которыми столкнутся организаторы во всех дальнейших делах.

- ***ограниченность организатора в средствах.*** Когда бюджет ограничен, то это означает, что данная организация не имеет слишком большого влияния.
- ***присвоение организатору статуса за определенные услуги.*** Во всем, что говоришь и делаешь нужно давать понять, что во всем и всегда необходим организатор.
- ***порядок объединения в общей программе профсоюза.*** Нужно дожить до того времени, чтобы каждый штатный работник профсоюза, лидер или активист осознавал необходимость объединения во время крупных дел.
- ***поднятие авторитета организаторов.*** Нужно утвердить награды для членов, деятелей и штатных работников, которые занимаются организационными делами. На каждом собрании необходимо затрагивать вопросы развития. В каждую публикацию необходимо помещать краткие принятые резолюции об образовании новых профсоюзов. Должно быть ясно, что везде уважают хороших организаторов и лидеров профсоюзов.

### ***МОМЕНТ 3. Разработка и реализация стратегического плана***

Самая большая проблема, которая ведет к краху организаций – это проблема незаданного вопроса: «Что дальше?» Работодатели не напрасно делают очень многое в расчете на поражение профсоюзов, и часто получается так, что деятельность многих организаций заканчивается крахом. Необходима стратегическая разработка планов. Нужно точно определить силы и возможности профсоюзов в принятии решений. В каких учреждениях и предприятиях имеет смысл создавать профсоюзы и как нужно это делать? Заводские организации

достигли большого успеха в образовании новых профсоюзов. Применяемые в стратегических исследованиях, эти знания обрабатываются и существуют для реализации в дальнейших планах.

Существование стратегического плана помогает в оптимальной концентрации сил и средств. Ясно и понятно, что с помощью плана легче войти в доверие к рабочим.

### ***Потенциальные подходы***

При принятии решений о том, в каких учреждениях нужно создавать профсоюзы, нужно внимательно присматриваться к группе поддержки. Может ли это быть частный сектор, или какая-нибудь особенно важная область и нужно ли там концентрировать свою деятельность?

Нужно задать следующие вопросы

- ***На каких предприятиях возможно было бы создать профсоюз?*** Если на каком либо предприятии рабочие подготовлены и готовы вступить в профсоюз, то это предприятие окажется очень полезным для профсоюза. Если какое либо предприятие несет потери, организует выпуск продукции в другом месте и проводит массовые увольнения рабочих, то попытки организовать профсоюз на данном предприятии – это пустая трата времени.
- ***Существуют ли какие либо другие учреждения с серьезными производственными мощностями?*** Это с одной стороны опасно, а с другой – полезно; опасность состоит в том, что люди не будут объединены в профсоюз и останутся зависимыми
- ***Кто является главным конкурентом работодателя?*** Собственно организация конкуренции рабочим учреждениям может спасти рабочие места, увеличивая тем самым мощь профсоюза.

### ***Действия в не рабочих учреждениях***

В некоторых случаях, когда большинство работодателей существуют на одном большом рынке и организационные действия приводят к организации целого рынка труда, это может оказаться наилучшим вариантом и привести к изменению жизни членов вашего профсоюза.

## **МОМЕНТ 4. Мобилизация членов профсоюза для организационных дел**

Множество организаций мобилизуют своих членов для проведения политических компаний. Вы должны это делать подобно вступлению членов в профсоюз. Существует много способов ангажирования среди широкой части членов профсоюза – можно их попросить поучаствовать в массовых выступлениях, оказывающих давление на работодателя.

Ангажированность большей части членов уже точно доказана – члены профсоюза должны будут переубеждать и на собственном опыте узнают о настоящих делах профсоюза, а также о том, как традиционно работодатели убеждают, что профсоюзы ничего не дают рабочим.

Работа по организации также приносит пользу членам профсоюза, т. к. они овладевают новыми навыками и приобретают уверенность в себе. Члены профсоюза, которые участвуют в организационной деятельности, находят вдохновение для дальнейшей деятельности. Они также провозглашают новые требования функционирования организационных программ и получают знания, необходимые для усовершенствования профсоюзов.

Привлечение новых членов в профсоюз требует планирования и пристального внимания. Большинство приходит в результате ангажирования, затем наступает время снижения активности. Нужно иметь четкую программу вовлечения в работу.

Важно при привлечении новых людей подчеркивать, что организационные дела профсоюзов – в их интересах, т. к. благодаря созданию профсоюзов на очередном предприятии укрепляется сила профсоюза, меняя при этом позицию рабочих.

### ***Мобилизация для совместных массовых мероприятий***

Многие профсоюзы занимаются тем, что мобилизуют своих членов для массовых выступлений, таких как демонстрации и забастовки, с целью оказать давление на нанимателей и государственных чиновников. Мобилизация членов профсоюзов увеличивает влияние профсоюза и делает его более известным среди населения.

Мобилизация членов профсоюза для оказания давления на нанимателей и государственных чиновников имеет очень важное значение для деятельности профсоюза.

Хорошо спланированные и четко проведенные массовые действия – это верный способ укрепить профсоюз, а также возможность защитить свои права.

Возможно поощрение членов профсоюза перед массовыми событиями, такими как съезды, пикеты и собрания.

## РАЗДЕЛ 2

### ***Выбор учреждения для организации рабочих***

Учитывая тот факт, что у профсоюза ограниченные финансовые возможности, нужно стараться, чтобы все внесли свой вклад, для того чтобы:

- Не упустить хорошей возможности для образования нового профсоюза
- Не тратить времени и денег на реализацию проектов, не имеющих шансов на успех

Любая цель имеет свои изъяны и преимущества. Должны внимательно рассматриваться условия со всех сторон:

1. рабочих
2. профсоюзов
3. работодателей

#### ***1. В какой степени рабочие заинтересованы в существовании Независимого Самоуправляемого Заводского Профсоюза «Солидарность»?***

Если в самом начале рабочие предприятий становятся сторонками профсоюза, это огромный плюс. Рабочие изначально заинтересованы во вступлении в профсоюз, т. к. этим они могут выразить свой протест против массовых увольнений и других несправедливых действий. Если в данном регионе нет нашего представительства, то нужно использовать любую возможность для связи с рабочими. Если у нас существуют сильные противники, то единственное, что можно сделать – это реализовать демократическую программу без раздачи членских деклараций.

#### ***2. В какой степени НСЗП «Солидарность» может влиять на изменение обычных условий труда?***

Можно ли создать хорошую систему коллективной работы? Можем ли мы улучшить условия труда для отдельных работников? Если вы не уверены в ответах на данные вопросы, то, может быть, имеет смысл приостановить деятельность нашей организации на данном предприятии.

#### ***Представляет ли интерес данное предприятие для укрепления нашего профсоюза?***

Нужно ли организовывать профсоюз в данном коллективе, предприятии в конкретном регионе? Решение об организации на данном предприятии профсоюза очень серьезное. Как мы говорили раньше, для ответа на этот вопрос нужно знать следующее: можем ли мы защитить права рабочих на данном предприятии?

#### ***3. С каким типом противников мы будем сражаться?***

Сам факт, что мы будем иметь дело с сильным давлением со стороны работодателя нас не должен пугать, если ответы на вопросы были положительными. Однако, с другой стороны, мы должны реально оценивать, достаточно ли у нас сил и времени для того, чтобы справиться с трудным

противником. Позволяет ли финансовое состояние содержать коллективную систему работы.

### **Как собирать информацию?**

Прежде чем начать работу на данном предприятии, необходимо собрать нужную информацию. Ее можно получить следующим образом:

1. **От самих работников.** Рабочие являются очень ценным источником информации, если речь о вопросах, на основе которых принимаются решения. Благодаря общению с рабочими можно получить ответы на многие вопросы, а также выяснить их отношение к многим проблемам. Можно получать информацию и у тех рабочих, которые сами обратились за помощью в профсоюз. **Прежде чем прийти к какому-либо выводу, нужно пообщаться как можно с большим количеством рабочих.**

Если полагаться на мнение единиц, то можно получить недостоверные результаты, не соответствующие мнению большинства. Верными способами найти контакт с наибольшим числом рабочих являются следующие:

- Спросить членов «Солидарность» есть ли среди их знакомых или родственников те, кто работает на данном предприятии, и раздать им анкеты с вопросами
- Узнать где находится место, где обычно собираются рабочие.
- Поговорить с некоторыми рабочими, узнать их мнение (желательно, чтобы об этом разговоре не узнал наниматель, так нужно на данной стадии)

2. **от работодателя.** Можно заслать кого либо под видом снабженца или представиться студентом, собирающим информацию для аспирантуры. Во время этих разговоров можно много узнать на тему: работы, заработной платы, премиальных и в целом настроение в коллективе. Во время этих экскурсий нужно быть внимательным.

3. **от других комиссий, учреждений, рабочих региона и отрасли.** Деятели и рабочие «Солидарность» могут помочь в сборе финансовой информации и выяснении отношения к работе данного работодателя. Кроме того, нужно найти информацию об осведомленности других профсоюзов о данном работодателе.

4. **из газетных статей и телевизионных передач** на тему неудовлетворенности рабочих своим положением – как может этим воспользоваться «Солидарность»?

**Дополнительная информация.** Если возникнет необходимость в дополнительных данных или полной информации по данному работодателю, то для этого нужно обратиться в национальную, региональную или областную секцию NSZZ «Солидарность». Если не знаешь, куда обратиться – то обратиться в Профсоюзный Отдел КК, который выдаст тебе необходимую информацию.

## **РАЗДЕЛ 3**

### ***Качества хорошего организатора***

Во первых, организатор должен быть лидером. Он должен приходить с новыми мыслями, предложениями и идеями как сделать более популярной нашу организацию и как привлечь новых членов. С другой стороны, организатор должен побудить желание у других взять на себя роль лидера по мере роста их опыта и уверенности в себе. Никто не совершенен, но независимо от этого нужно пытаться выбрать организаторов, от которых зависит наше процветание или крах.

#### **Ангажированность в работе профсоюза.**

Рабочие очень быстро теряют веру в организаторах, у которых есть личные связи с директором, единственной мотивацией которых являются их собственные обещания, и в организаторах, которые сами не выполняют правил, которые сами создают. Кроме того, они теряют веру в организаторов, у которых нет ответа на вопрос: зачем это нужно? Возникают трудности в общении с рабочими. Нехватка ангажированности организации может привести к тому, что данная организация не сможет реализовать свои планы.

#### **Опыт**

У организатора должен быть достаточный опыт поиска новых людей.

#### **Умение общаться.**

Хороший организатор должен говорить на простом и понятном языке, который должен быть понятен людям с небольшим опытом и знаниями. Также важно и то, чтобы организатор мог выслушать других. Делом организатора является стимулирование дискуссий, а не чтение лекций и речей.

#### **Ответственность**

В момент вступления рабочих в организацию они подвергаются опасности. Это будет продолжаться до тех пор, пока не появится тот, на кого можно положиться. Если отметить, что передача информации через организатора им не свойственна, или если они не выполняют обещанного, то могут потерять не только доверие организатора, но может потерять смысл попытка создания профсоюза.

Некоторые рабочие оценивают, насколько можно доверять организатору по его личному поведению. Уважительное отношение к организатору может быть важнее некоторых мелких вопросов. Например, организатор всегда опаздывающий на собрания или со сроками выполнения обещаний, может потерять доверие рабочих.

## **Шансы на успех**

Организатор должен уметь принимать правильные решения и делиться своими знаниями с рабочими. Организатор, который не прислушивается к мнению других, который хочет бесконечно выступать на собраниях, скоро заметит, что очень мало людей хотят вступить в профсоюз. Огромное преимущество организатора – это обеспечение успеха для всех.

## **Умение завязывать контакты с конкретной группой рабочих**

Организаторы, имеющие опыт работы с трудящимися, которым нужна помощь, понявшие сущность такой работы, сущность жизни такого сообщества, его традиции могут войти в контакт с такой группой, не прибегая к актерскому мастерству.

## **Терпеливость**

Организация новых профсоюзов обычно требует много времени, и люди, с которыми сотрудничает организатор, могут очень легко обучаться. Хороший организатор должен поддерживать рабочих морально с самого начала в их делах, вместо того чтобы описывать дорогу, которая приведет впоследствии к победе.

## **РАЗДЕЛ 4**

### ***Как должен вести себя организатор***

#### ***Планирование***

Если в профсоюзе уже есть организатор, то он должен разработать план. Если нет, то руководство профсоюза разрабатывает план и выбирает организатора.

Хороший план позволяет оптимально использовать средства и преодолевать преграды.

Ниже приведены несколько ключевых вопросов, которые должны быть отображены в твоём плане.

#### **1. *Определение структуры коллектива***

- Выбор одного или двух организаторов, которые лучше остальных подходят для работы на данном предприятии
- Выбор ответственного лица
- Составление графика регулярных встреч коллектива. График поможет организаторам проводить дискуссии на тему укрепления организации. Если появятся пробелы, то нужно организовать дополнительное собрание коллектива.

#### **2. *Предназначение отдела***

Организаторам и рабочим необходимо место, где будут собираться члены профсоюза, где можно хранить письменную информацию и где можно принимать гостей из других регионов.

Такое место очень помогает в работе ячейки, оно дает возможность проводить организационные собрания, не мешая остальной работе профсоюза.

Нужно помнить, что рабочие – не члены профсоюза могут оказать негативное влияние. Например, услышав обрывок разговора они могут неправильно его понять, что может плохо повлиять на наши дела.

Помни, что если ты пользуешься уважением профсоюзной ячейки, то не переусердствуй с телефоном. Для организации деятельности по привлечению новых членов в профсоюз лучше использовать небольшую ячейку из нескольких человек.

Лучше всего, если этой ячейки будет достаточно для организации в ней собственной инициативной группы.

Для того, чтобы организовать ячейку, нужно все для этого купить согласно предварительному плану. Организаторов лучше не отрывать от их работы в данный период.

Необходимо проверить надежность работы телефона, который будет использоваться для связи. Также необходимо проверить возможность доступа в Интернет – возможно, понадобится дополнительное гнездо для модема.

Используй стены для презентационной работы: графики, схемы, плакаты и т. д. График событий поможет в укреплении профсоюза и в деле привлечения новых людей.



### ***3 Идентификация мест, где можно поручать выполнение различной работы***

Можно воспользоваться услугами частного лица либо фирмы с целью

- написания листовок
- профессиональной обработки фотографических изображений
- рисования оригинальных иллюстраций
- быстрого печатания большого количества материалов хорошего качества
- покупки сувениров, ручек, брелков
- производства наклеек и значков с логотипом профсоюза
- получения юридической помощи

Члены коллективной организации и другие члены профсоюза должны уметь выполнять некоторые задания и этим пользоваться.

Реализацию других поручений нужно поручать коммерческим фирмам, поверенным в дела профсоюзов КК.

### ***4 Контактирует ли профсоюзная организация с людьми из данной области, которые могли бы помочь***

Многие члены профсоюза активно помогают в распространении листовок и проведении собраний. При любой возможности они объяснят, как хорошо иметь профсоюз на собственном предприятии. Они знакомы с некоторыми рабочими и могут общаться непосредственно с ними. Добровольцы и организаторы, занимающиеся вербовкой новых членов в профсоюз, могут бороться с антипрофсоюзной компанией работодателя. Если кто-то помогает в свободное от работы время, то эта помощь очень полезна. Они могут организовать встречу с рабочими данного предприятия или рабочими с других предприятий.

На собраниях необходимо разъяснять, что состоять в профсоюзе и пользоваться его услугами – это нормально.

### ***5. Составление документа о слабых и сильных сторонах вашего профсоюза и привлечение в него новых членов***

Необходимо определить, как можно использовать сильные стороны и избавиться от слабостей. Какая из стандартных тактик работодателя может нанести наибольший вред профсоюзу. Каким правдоподобным образом можно обвинить работодателя чтобы рабочие его отвергли? Можем ли мы узнать о тактике работодателя? Какие проблемы рабочих нужно затронуть чтобы привлечь новых членов?

Какие общие вопросы нужно затронуть в общем случае?

### ***6. Предвидеть события***

Какие еще события могут повлиять на привлечение в профсоюз новых членов (обещание администрации повысить зарплату)? Что намерены делать?

## **Бюджет**

Прежде чем пытаться привлечь новых членов в профсоюз, необходимо предусмотреть финансовый бюджет и источники финансирования. Типичные пункты бюджета:

- награждение рабочих
- цены ночлегов (гостиниц)
- цены на прокат автомобиля
- оплата помещения
- оплата телефонных счетов
- оплата аренды залов для собраний
- затраты на печать
- затраты на фотоуслуги
- оплата объявлений
- оплата профсоюзных газет
- другие услуги

Лучше составить бюджет по месяцам, чтобы учитывать возможность изменения цен.

## РАЗДЕЛ 5

### *Организатор из рабочих*

#### *Потенциальные члены*

Прежде чем принять решение, в каких учреждениях можно создавать профсоюз, нужно ответить на вопрос: на чью поддержку можно рассчитывать. Если это частный сектор, то существует ли особенно важная область и действительно ли там можно развернуть свою деятельность? В большинстве предприятий уже достаточно давно существуют профсоюзы. Между тем, существует много предприятий где отсутствуют профсоюзы.

Организация профсоюзов – это не только помощь группе рабочих с целью увеличения зарплаты и улучшения условий труда. Когда организовывается новый профсоюз, то одновременно в нашем движении появляется новая группа обученных и активных людей, что является важным элементом в демократическом обществе. Новые члены профсоюза должны принимать в нем активное участие.

Короче говоря, мы должны быть готовы оказать сильное воздействие на работодателя, чтобы можно было улучшить условия труда и противостоять возможным антипрофсоюзным действиям.

Это трудно будет сделать, если группа пассивна, полностью зависит от действий профсоюза и надеется только на помощь центрального аппарата.

Работа обученной и активной группы может привести к хорошему результату. Большинство потенциальных дел начинают свою жизнь с профсоюза, но нужно опасаться, что:

- Что у них нет необходимых знаний и умений
- Дирекция может начать действовать против тех кто привлекает в профсоюз новых членов
- Дирекция настолько сильна что создание профсоюза ничего не изменит
- Можно утратить то, что уже есть
- они могут начать агитировать людей в не очень популярную организацию, о существовании которой знает ограниченный круг людей. При этом атмосфера может оказаться в ней не очень демократичной
- Чтобы победить страх и обучить группу, которая впоследствии станет хорошей ячейкой NZSS «Солидарность», организаторы должны:
- показать рабочим, что групповые действия очень эффективны
- показать рабочим, что благодаря групповым действиям можно победить ощущение беспомощности и страх репрессий. Оговоренные способы в данном случае включают в себя следующие методы:
  - Делать популярной организацию среди большего числа рабочих, используя следующие способы: завязывание контактов с остальными

рабочими, печатание и распространение листовок и плакатов, организация и проведение разного рода встреч

- Сбор подписей среди рабочих с целью поднять какую либо проблему
- Обучение рабочих каким либо умениям, которые им пригодятся

Успехи профсоюза, привлечение новых членов дают очень полезный опыт по теме «планирование и разработка планов по контакту с рабочими».

Навыки подобного рода необходимы для проведения организационных дел, а также дают рабочим чувство уверенности в себе и просто необходимы для их дальнейшего обучения профсоюзным делам.

- Обладать знаниями в вопросах профсоюзной организации. Они должны обучать новых членов тому, как функционирует профсоюз «Солидарность». Дирекция часто пользуется своей властью во время появления профсоюза на предприятии. С целью завоевать рабочих, дирекция часто пытается завязать дискуссию на тему «Зачем нужно организовывать заводской профсоюз?».

### ***Первая встреча с рабочими***

Огромное значение имеет личный непосредственный контакт с рабочими. Таким методом общения можно пользоваться для привлечения новых членов в профсоюз.

Только рабочие могут тебя проинформировать о том, что происходит на их предприятии и о том, какие у них проблемы.

Нужно поговорить как можно с большим числом рабочих для того чтобы узнать о проблемах на данном предприятии.

Этого можно достичь следующим способом:

1. Спрашивать остальных членов профсоюза есть ли у них знакомые или родственники на данном предприятии;
2. Разговаривать с рабочими не только на работе, но и в других местах (бары, кафе, спортивные площадки)
3. Спрашивать знакомых рабочих, с кем еще можно поговорить об интересующих тебя вопросах. Важно, чтобы эти люди умели хранить тайну, чтобы они не рассказали работодателю о твоей заинтересованности.

Индивидуально разговаривая с рабочими инициативной группы нужно спрашивать о рабочих других отделов, которые могли бы присоединиться к работе. Нужно спрашивать у рабочих мнение об их коллегах.

Использование входящей информации обязательно поможет в поиске людей, желающих и умеющих наводить контакты.

Первый телефонный звонок в профсоюз о помощи может быть не от рабочего, а от штатного сотрудника инициативной группы. Нельзя сразу сделать все. Необходимо узнать точную информацию для того чтобы точно оценить кандидата для работы в инициативной группе. Иногда рабочие первыми идут на контакт так как получают дисциплинарное наказание и просят о помощи.

Тактика «голосую по телефону «чтобы» собрать несколько голосов» не является хорошим решением для работы инициативной группы.

Вначале вместо организации массовых встреч с работниками лучше общаться с каждым индивидуально. Во вторых, при таких встречах можно узнать особенности каждого человека, его отношение к профсоюзной работе и оценить его знания о собственном предприятии.

Нужно увеличить сеть своих контактов, при этом постоянно преследуя цель создания хорошей инициативной группы, состоящей из рабочих работающих на разных отделах предприятия.

## ***Создание инициативной группы***

### **Что понимать под названием инициативная группа и каковы ее функции?**

Должна быть создана сильная инициативная группа, состоящая из членов профсоюза, работающих во всех отделах предприятия. Ее члены должны быть одержимы целью создания профсоюза, и у них должна быть сильная мотивация для работы.

Обычно инициативная группа состоит из добровольцев, которые контактируют с профсоюзом чтобы создать профсоюзную ячейку в данном регионе. При этом могут встречаться люди как заинтересованные в создании профсоюза, так и не заинтересованные в его создании.

Следующая группа возможных членов инициативной группы может появиться в результате ответов на вопросы, которые организаторы задают во время первых контактов, таких как:

- Из каких подразделений состоит их предприятие (какие отделы на данном предприятии, сколько секторов, чем они занимаются), какое настроение у рабочих в данных отделах?
- Кто пользуется доверием рабочих в своем отделе?
- Кто может разговаривать с наибольшим числом людей во время своей работы?
- Кто-нибудь брал на себя вопросы кадровой политики, зарплаты, и других дел? Кокой была реакция остальных рабочих? Какое это может иметь отношение к профсоюзу?

Штатная инициативная группа должна поговорить с каждым рабочим и ответить следующие вопросы:

- Есть ли в инициативной группе представители предприятий, отделов, возрастных групп? Если нет, то нужно найти дополнительных кандидатов в инициативную группу.
- Любят ли и уважают некоторых людей рабочие?
- Состоят ли эти люди в профсоюзе или нужно предпринимать дополнительные меры, для того чтобы привлечь их в ряды профсоюзной организации? (Нельзя позволить, чтобы очевидные лидеры перешли на сторону работодателя)

- Удовлетворены ли рабочие тяжелой работой, притеснениями работодателя и критике со стороны сотрудников? Если нет, то может ли это стать большой помехой в таком важном деле как привлечение новых работников в профсоюз?
- Достойны ли они доверия? Совпадает ли их информация которую они дают с той информацией которую поставляют другие источники?
- Являются ли они хорошими работниками? Если по твоему мнению какой либо работник усложняет работу инициативной группы, то нужно ему нужно дать менее заметное задание, таких как ведение документации, печатание и распространение листовок. Хорошему кандидату в инициативную группу необходимы дополнительные поощрения. Его необходимо убедить, что его вхождение в инициативную группу может иметь большое значение.

## ***Первое собрание***

Организация первого собрания инициативной группы является осторожным и очень важным шагом, так как от этого зависит процесс вхождения в профсоюз новых членов. После первого собрания инициативная группа должна понять о том что важно работать не только на собраниях, но и вне их. У собрания должен быть четко составленный план и распорядок, он также должен содержать элементы обучения выполнения определенных заданий. Начинать нужно с незначительной информации, такой как чтение фамилий собравшихся и число людей работающих в каждом отделе. Речь идет о том чтобы члены инициативной группы получили задания, которые могут выполнить. В дальнейшем на собраниях можно давать задания более сложные, например: узнать настроение коллектива, оценить качество работы. Нужно чтобы с самого начала инициативная группа поняла, что вся работа по привлечению новых членов в профсоюз возложена на них.

Если твоей целью является организовать в профсоюз половину рабочих данного предприятия, то (этот факт нужно подчеркнуть) нужно определить временные границы выполнения этого задания. невыполнение поставленных целей с самого начала возможно происходит из-за того, что были поставлены слишком высокие цели.

Понятно, что члены инициативной группы хотели бы получить слишком много информации сразу. На первом собрании необходимо затронуть следующие вопросы:

- **Объяснение, зачем нужно организовывать заводской профсоюз**

Необходимо объяснить всем присутствующим, для чего необходим профсоюз, а также его устав, необходимо рассказать о том, что хорошего произошло с момента появления профсоюза. Члены инициативных групп могут начинать работу только после того, как хорошо усвоят свои основные задачи.

- **Выяснение роли инициативной группы**

Момент начала привлечения новых членов в профсоюзную организацию очень важен, при этом нужно ответить на следующий вопросы: хотим ли мы чтобы «новички» принимали участие в строительстве профсоюза, согласны ли мы чтобы они принимали решения и рисковали вместе с нами. Необходимо объяснить инициативной группе, что только от них зависит, найдет ли инициативная группа поддержку у рабочих или нет.

- Расскажи, как выглядит антипрофсоюзная компания работодателя.

Члены инициативной группы должны точно знать, что если в профсоюз вольются новые члены, то получится более мощная профсоюзная ячейка. Узнай, может ли работодатель чинить препятствия, и может ли уйти больше времени, чем планировалось, на привлечение новых членов (раздел: С чем мы можем столкнуться?)

- Опишем некоторые ситуации, которые могут произойти внутри группы

– Некоторым людям может показаться что они работают больше других.

Этого можно избежать, если каждому дать конкретное задание. У

некоторых может возникнуть ощущение, что некоторые люди заинтересованы в том, чтобы остаться после выборов в профсоюзе на какой-нибудь должности. Нет ничего плохого в том, что кто-то будет искать уважения рабочих, выполняя трудную и тяжелую работу. Инициативная группа должна быстро реагировать на внутренние конфликты, при этом нужно особо подчеркнуть важность целостности коллектива для достижения поставленной цели. Ты, как лидер инициативной группы, должен быть особенно осторожен и вникать во все тонкости происходящего, особенно если кто-то хочет стать фаворитом группы.

– У некоторых возникает ощущение, что некоторые люди не контролируют себя во время разговоров с рабочими. Инициативная группа должна постоянно проводить оценку своих действий и обсуждать наиболее часто задаваемые рабочими вопросы. Инициативная группа должна находить оптимальные ответы на вопросы и следить чтобы они не противоречили друг другу и помогать тем, кто не понимает своей роли в жизни профсоюза.

– Члены инициативной группы и остальные работники могут стать чрезмерно уверенными в себе.

Такое может случиться, если они часто разговаривают только с теми кто поддерживает профсоюз. Благодаря личным контактам инициативная группа должна знать уровень поддержки рабочими профсоюза. Чтобы заручиться поддержкой нерешительных, должны использоваться личные контакты. Работодатель не уступит, и, следовательно, если инициативная группа расслабится, то победу может одержать работодатель. Если члены инициативной группы потеряют вдохновение то их нужно заменить. Вернее пусть отправляются домой на отдых, а их место займут новые члены профсоюза.

– Инициативная группа может поддаться демократизации.

Когда начинается антипрофсоюзная компания работодателя, то большинство рабочих может решить, что создание профсоюза – это очень долгий и трудный процесс. Начнутся разговоры на эту тему. Рабочие могут поддаться панике, или начать сдаваться или начнут отвечать на удар плохим способом, что может плохо сказаться на действиях инициативной группы. Инициативная группа должна быть готова к таким действиям работодателя и реагировать на них с помощью поднятия проблем рабочих. Члены инициативной группы иногда пренебрегают работниками, которые не принимают активного участия в жизни профсоюза. «Если нас не поддерживают, то либо из-за глупости, либо из-за страха перед дирекцией,

или из-за трусости». Инициативная группа должна отдавать себе отчет в том, что неуважение может слишком дорого стоить, и все может закончиться успехом только благодаря поддержке остальных работников. Вместо того чтобы испытывать агрессию к неактивным работникам, нужно понять, чем вызван спад их интереса.

Нужно подчеркнуть, что организация профсоюза добровольная. Их деятельность является добровольной и предназначена для того, чтобы рабочие могли улучшить условия своего труда. В каждой группе всегда найдутся люди, которые отдают своей работе много времени и энергии. *Прежде чем организовывать профсоюзную ячейку, нужно ответить на вопрос – хочу ли я посвятить этому свое время, зная, что иногда придется работать за других.*



## **Функции инициативной группы**

Инициативная группа является ключевым аспектом всех дел с целью привлечения новых членов в профсоюз. Инициативная группа особенно важна потому что:

- Координирует действия рабочих, являющихся добровольцами;
- Проверяет, в правильном ли направлении идет привлечение новых членов, и занимается настоящими проблемами;
- Отвечает работодателю на его антипрофсоюзные выпады и отрицает его утверждения о том, что профсоюз – это внешняя сила, усложняющая отношения между работодателем и работниками;
- Является ключевым элементом при дискуссиях на темы деятельности профсоюза;

Задачей инициативной группы является поддержка организатора при:

- Сборе информации о работодателе, его отношении к рабочим, проблемах и т.д.
- Разработке планов по привлечению в профсоюз новых членов;
- Принятии решений по поводу реакции на действия работодателя во время всех акций;
- Анализе информации, актуальной для того коллектива, который занимается привлечением новых членов в профсоюз, об их реакции на листовки, реакцию на изменение настроений рабочих.
- Разработке листовок;
- Завязывании систематических личных контактов, информировании работников о пользе профсоюзов и защите, которую им может обеспечить профсоюз;
- Обеспечении того, чтобы каждый работник получил ответ на свой вопрос, обеспечении, чтобы их вопросы внимательно выслушивались;
- Координации привлечения новых членов профсоюза, подписания заявлений на вступление в профсоюз;

Подготовке обсуждения деятельности профсоюза.

### ***Инициативная группа как сеть общения***

На практике организаторы часто признают, что многие инициативные группы не выполняют вышеприведенных требований. Инициативная группа – это по настоящему каждый, кто появляется на собраниях. На них ведутся дискуссии, но это не делается упорядоченно и не удастся обучить ни работников, ни организаторов. Целью основания сети является интенсивное общение со всеми работниками на предприятии.

Состав инициативной группы должен обеспечить эффективность организации новых членов союза. Некоторые члены союза отлично умеют общаться, имеют влияние на других людей и полны энергии. Каждый из них может отвечать за контакты по крайней мере с 25 работниками. Другие лица будут функционировать лучше, если поддерживать контакты будут с 10 работниками. А третьи будут в состоянии общаться не более, чем с двумя лицами по месту работы. В среднем на каждого члена инициативной группы должно приходиться 15 работников. Общение должно охватывать каждый отдел и каждую возрастную группу на предприятии.

Если обнаружишь, что какая-то группа или какой-то отдел недостаточно представлены, то ты должен узнать, какой работник в этой группе пользуется уважением остальных, независимо от его отношения к профсоюзам. Идентифицировав таких людей, постарайся обеспечить поддержку ими своей деятельности.

Если какой-то работник, который пользуется авторитетом среди группы работников, окажется противником профсоюза, то тем важнее становится привлечение в нее члена инициативной группы, который будет смягчать или нейтрализовать антипрофсоюзные настроения. Непосредственная конфронтация не всегда является лучшим выходом. Весьма важно проводить тщательный анализ совместно с остальными членами группы с целью установления допустимых границ деятельности. Помни, что целью твоей деятельности необязательно должно быть изменение взглядов на 180°, речь идет скорее о смягчении либо нейтрализации антипрофсоюзных влияний.

Каждый работник должен быть идентифицирован по фамилии, занимаемой должности, сверх того, инициативная группа должна подготовить список адресов и номеров телефонов каждого работника.

### ***Контроль работы инициативной группы***

Каждый должен уметь проиллюстрировать графически свой рабочий диапазон. Это можно выполнить на больших графиках, повешенных на стену. При каждой фамилии должно быть поле для оценки его отношения к союзу: «член союза», «положительно настроен», «отрицательно настроен», «решительный противник» /так называемая четырехзначная оценка – в приложении/. Такой способ – это отличный инструмент для тебя как организатора: – не только позволяет контролировать ход организации новых членов союза, но – что, может быть, еще важнее – является наглядным доказательством, подтверждающим вывод организатора: «Здесь у нас еще слабый пункт».

Кроме диаграмм, каждый член инициативной группы должен вести список лиц, за которых он отвечает. Когда организатор попросит отчитаться, члены группы могут

дать конкретные ответы, благодаря ведению записей. Важно, чтоб ты проверял, реализованы ли ранее данные задания.

Все эти списки и диаграммы будут одинаково бесполезными, механически инструментами, если заключенная в них информация не будет полностью соответствовать действительности.

На следующих страницах мы будем рассматривать проблемы обучения членов инициативной группы. Такое обучение поможет превратить членов инициативной группы в действенных организаторов. Но подобно тому, как ты должен слушать свою группу для того, чтобы организация новых членов союза поспевала за настроениями коллектива, точно так ты должен научить членов инициативной группы слушать и реагировать на реальные заботы людей, за которых они отвечают. Ты никогда не будешь в состоянии осуществить реальную оценку настроений коллектива и эффективность своей деятельности, если работники не будут иметь возможности свободно задавать вопросов, вскрывающих проблемы или перемену настроения. Сеть общения должна быть в каждом месте системой двунаправленной.

### ***Создание мотивации для инициативной группы***

Ты должен старательно наблюдать за организационной динамикой, связанной с созданием деловой, сильной и активной инициативной группы. Ты должен сознательно использовать мотивационные технологии, которые будут поддерживать желание членов инициативной группы продолжать организовывать новых членов союза и справляться с интенсивной антипрофсоюзной кампанией.

Так же, как и ты, инициативная группа постоянно будет иметь дело с вопросом; «Стоит ли?» – особенно когда работодатель возьмется за свою атаку /более на эту тему в подразделе под названием «Типичные вопросы»/. Постоянные напоминания о несправедливом отношении к работникам со стороны дирекции в прошлом и о том, что со стопроцентной вероятностью работодатель вернется к унижительной практике, как только будет уничтожена инициатива создания профсоюзной организации – помогает поддерживать дух борьбы. Даже наиболее преданные профсоюзу работники будут временами иметь сомнения на протяжении акции. Ты должен поэтому постоянно их воодушевлять и укреплять их волю к борьбе. Мотивационная роль организатора имеет решающее значение. Есть список черт и навыков, которыми должен обладать эффективный организатор:

- знание принципов организации,
- знание данной отрасли промышленности и специальностей, представленных на данном предприятии,
- искренность, готовность к тяжелому труду ради достижения успеха,
- явная забота об интересах трудящихся,
- способность передачи определенных полномочий / ответственности/ членам инициативной группы, чтобы обеспечить привлечение в организацию новых членов союза
- умение тактично мобилизовать членов инициативной группы для

реализации предназначенных заданий,

- умение анализировать продвижение организации, привлечение новых членов союза и введение необходимых коррективов.

Опыт показывает, что организация новых членов там, где не было процесса создания и обучения сильной инициативной группы, окончилась поражением.

### **Обучение инициативной группы**

Без действенной инициативной группы работники обыкновенно проигрывают и им не удается создать союза. Напрасно тратятся время, деньги и усилия профсоюза. Почти все организаторы согласятся с утверждением, что инициативная группа является необходимым элементом организации новых членов союза. В большинстве случаев организуется ряд регулярных собраний группы лиц, которую организаторы называют «инициативной группой». Тем не менее большая часть деятельности протекает без действенной заводской инициативной группы. Проблемой часто является отсутствие понимания характера и функций такой группы. Чтобы инициативная группа могла служить эффективной сетью общения, ее члены должны быть переучены. Члены инициативной группы могут пламенно стремиться создать союз /зарегистрировать/, но они также должны обратить свое внимание на работников – это значит организовать работников в союз и отвечать на все вопросы, задаваемые работниками. Инициативная группа играет ключевую роль в подавлении антипрофсоюзной пропаганды работодателя. Очень часто пропаганда работодателя эффективна, так как ни группа, ни организатор не подготовили к ней работников. В результате союз вынужден занять оборонительную позицию. Обычно исключительная ответственность за отпор атаки работодателя лежит на организаторе.

Систематическая программа обучения инициативной группы в ходе регулярных собраний и бесед имеет решающее значение. Инициативная группа должна быть научена предвидеть, а также, в случае необходимости, реагировать на пропаганду работодателя. Инициативная группа должна предвидеть факты так, чтобы вынуть «жалю» из кампании работодателя.

Обучение членов инициативной группы требует огромной заботы и внимания к мелочам. Ты должен постоянно контролировать темпы обучения и способность восприятия новых знаний «учениками». Кроме того, ты должен использовать различные техники обучения, чтобы поддерживать внимание членов группы. Ты должен разработать конкретный план обучения для группы, выделяя области, которые необходимо оговорить /обсудить/. Весь процесс должен быть систематизирован, чтобы не пропустить ни одного существенного вопроса, однако при этом ты должен сохранять определенную свободу стиля обучения.

Ниже мы представляем простой план очередных встреч с инициативной группой. Ничего в этом материале не должно быть принято за жесткое правило. Это можно изменять, сокращать, извлекать более частные вопросы так, чтобы обучение соответствовало конкретным условиям и ситуации. Такой вид программы приведет к тому, что члены группы сделаются действенной силой союза и что союз будет на самом деле их союзом.

В программе встреч все время говорится об «опорных материалах», которые неизменно появляются в разных организационных деяниях. Это ценный

материал, который может быть использован для обучения неопытных, а также, как обучающий материал для тех, кто пропустил какое-то собрание.

В разделе 6 находятся материалы, которые приводят примеры антипрофсоюзной деятельности и учат работников, как с этим справляться.

Когда инициативная группа уже обучена как для того, чтобы ограничить эффективность пропаганды работодателя, так и для того, чтобы помогать идее профсоюзов, тогда положено основание под соответствующую организационную кампанию.

## ***Девять заповедей для инициативной группы***

*Эффективность инициативной группы зависит от того, насколько она обучена для передачи знания работникам и информации организатору.*

Ниже мы приводим перечень наказов для инициативной группы, которые она должна использовать в организационной деятельности с работниками.

1. Инициативная группа должна помнить о своей ключевой роли: исполнении своей ведущей функции для остальных работников, помощи при планировании стратегии создания союза, слежении, чтобы все работники понимали проблемы, обнаруженные при организации новых членов союза, информировании организаторов о тенденциях и настроениях, царящих на предприятиях.
2. Каждый член группы должен быть лично ответственен за обучение определенного числа работников.
3. Каждый член группы должен осуществлять письменную регистрацию проведенных информационных бесед и оценку закрепленных за ним работников.
4. Инициативная группа должна постоянно придерживаться корректности в оценке закрепленных работников. Не следует заранее предполагать, что никто не изменяет своих взглядов.
5. Инициативная группа должна передавать информацию на тему ключевых вопросов, которые изучила во время собрания.
6. Инициативная группа должна вести письменную регистрацию действий дирекции для того, чтобы мочь результативно реагировать на всякую пропаганду работодателя или угрозу преследования.
7. Инициативная группа должна постоянно искать новых кандидатов в профсоюзные деятели.
8. Члены группы должны быть терпеливыми слушателями. В первую очередь они должны задавать вопросы на общие темы, а потом перейти к темам, связанным с индивидуальными взглядами работников. Члены групп должны всегда задавать свои вопросы спокойно и взвешенно и не должны проявлять враждебности, встретившись с антипрофсоюзной реакцией.
9. Члены инициативной группы должны быть вежливы и честно отвечать на

вопросы со стороны работников. Если кто-то не знает ответа на данный вопрос, то должен это сказать, а также пообещать, что ответит работнику, когда это станет возможно.

## **Образовательная встреча**

### **Встреча № 1**

- Проследи совместно с группой весь процесс организации союза. Рассмотрите структуру союза на предприятии, проанализируйте возможное поведение работодателя. Подчеркни факт, что организацию союза можем признать законченной, например, при подписании коллективного трудового договора.
- На встрече должна господствовать свободная атмосфера, вы должны знать друг друга; однако, как организатор, ты должен отметить, что следующие встречи инициативной группы будут несколько более упорядоченные.
- Подчеркни, что встречи инициативной группы будут организованы в форме рабочих сессий, члены групп будут учиться на основе наиболее часто задававшихся на тему профсоюзов вопросов. Кроме того, на встречах будут обсуждаться позитивные аспекты наличия профсоюзов на предприятии.
- Попроси всех записаться в список присутствующих.
- Определи первые задачи для реализации – таким первым заданием может быть сбор фамилий и адресов работников в отдельных цехах.
- Проинформируй инициативную группу, что на каждой встрече надо будет ответить на следующие вопросы:
  1. Где вы были?
  2. Удалось ли вам поговорить с работниками?
  3. С которыми, чем они занимаются, из каких они цехов?
  4. Чего они опасаются?
  5. Получил ли ты информацию о других работниках, интересуются ли они профсоюзом?
  6. Как с ними контактировать /телефоны, адреса, место и время/ ?
  7. Договорились ли вы о следующей встрече? Когда и где вы должны встретиться?

### **Встреча № 2**

- Обсуди избранные аспекты трудового законодательства и положения о профсоюзах, касающиеся возможности созыва и функционирования союза на предприятии.
- Раздай материалы на тему прав профсоюзов на предприятии, не забудь добавить, что работодатели очень часто нарушают эти права, но что против этого ведь можно бороться.

- Задай несколько вопросов, чтобы сориентироваться, все ли было понятно.
- Введи тему, касающуюся антипрофсоюзной деятельности, а также различных практик работодателей, имеющих целью отвлечь заинтересованных во вступлении в союз. Попроси, чтобы члены инициативной группы обращали внимание на внедрение новых технологий труда и на появление новых лиц в руководстве. Кратко расскажи, какого рода аргументы может использовать работодатель, а также подчеркни необходимость раннего обнаружения антипрофсоюзной деятельности.
- Попроси инициативную группу подписать членские заявления. Подчеркни, что в этот момент только члены группы должны подписать такие заявления. Пока они не будут распространяться среди других работников.
- Попроси подать списки с фамилиями лиц из отдельных цехов, которые должны были быть подготовлены к этой встрече. Похвали тех, кто выполнил задание. Тех, кто ничего не подготовил, спроси, что им помешало, и подчеркни значение этой информации.
- Дай им очередное задание. Возможно, кто-нибудь может принести для анализа действующий распорядок работы.

### **Встреча № 3**

- Начни с вопросов на тему положения о профсоюзах и соответствующих записей трудового кодекса. Временами можно приводить письменный тест, который позднее проверили бы исключительно сами члены инициативной группы.
- Представь примеры преследований сочувствующих профсоюзу работников на другом предприятии или подискутируй на тему: что шеф может, а чего нельзя ему делать?
- Проведи дискуссию на тему демократии в профессиональном союзе, расскажи об уставе союза, передай соответствующие аттестационные материалы на тему союзов.
- Покажи образцы типичных материалов, распространяемых работодателем на тему союзов.
- Спроси, готова ли полностью информация /фамилии и адреса работников с делением по цехам/, о котором ты просил.
- Новое задание: за каждым членом инициативной группы закрепи определенную группу работников. Подчеркни, что они отвечают за закрепленную за ними группу и что должны передавать информацию в обе стороны.

### **Встреча № 4.**

- Начни с вопросов на тему профсоюзных задач, рассмотренную на предыдущей встрече – проблема статуса союза.
- Проведи дискуссию на тему профсоюзных взносов и финансирования

деятельности союза. Рекомендуется графически представить, на что предназначаются деньги из членских взносов, а также способ начисления этих взносов.

- Представь, что и каким образом работодатели говорят на тему членских взносов.
- Продолжай информацию на тему антипрофсоюзной деятельности. Если антипрофсоюзные работники еще не обнаружены, задумайся, каким образом это можно сделать.
- Проверь выполнение назначенных заданий, убедись, что инициативная группа добывает информацию. Начните оценивать про- и антипрофсоюзные настроения у отдельных лиц.

### **Встреча № 5**

- Задай несколько вопросов на прежде рассмотренную тему взносов и финансирования профсоюзной деятельности.
- Проведи дискуссию на тему забастовок. Не избегай этой темы, честно рассказывай обо всех опасностях и рисках.
- Если это возможно, пригласи на эту встречу работника, который участвовал в забастовке, закончившейся победой.
- Представь примеры газетных вырезок на тему успешных забастовок, но также одну вырезку на тему забастовки, которая закончилась поражением.
- Приведи примеры аргументов и выступлений работодателей на тему забастовок.
- В дальнейшем контролируй настроения отдельных работников. Проверь, действительно ли члены инициативной группы контактируют со всеми работниками.

### **Встреча № 6**

- Начни с вопросов на тему забастовок. Сориентируйся, каковы настроения в самой инициативной группе по проблеме возможной забастовки.
- Проведи дискуссию на тему процедур коллективных переговоров.
- Раздай копии типичного коллективного трудового договора и пригласи работника, который был членом коллектива, уполномоченного вести переговоры при этом предприятии. Лучше всего, если в случае этих переговоров не дошло дело до забастовки.
- Если в данном районе или в данной отрасли был заключен невыгодный для работников трудовой договор, лучше об этом тоже поговорить.
- Попроси всех членов инициативной группы приготовить лист, оценивающий отдельных работников с точки зрения их отношения к союзу.



## **Встреча № 7**

- Начни с вопросов на тему переговоров.
- Проведи анализ ранее подготовленных листов с целью проведения анализа оценки про- и антипрофсоюзных настроений на предприятии.
- Если расцениваете, что большинство /здесь уточни процент/ коллектива говорит о необходимости союза на этом предприятии, обсудите очередные шаги.
- Если работники готовы, то собери собрание инициативной группы, раздай ее членам заявления на вступление в профсоюз, чтобы они раздали их среди работников.
- Подготовь выборы руководящей структуры союза – председателя заводской комиссии, ее членов, а также ревизионной комиссии.

## РАЗДЕЛ 6

### *Что нас может ожидать?*

#### **Антипрофсоюзная деятельность**

На каждом этапе организации новых членов, и позднее, во время деятельности профессионального союза на предприятии – мы можем встретиться с антипрофсоюзным поведением работодателя, руководителей, некоторых работников. Стоит обдумать, как мы должны подготовиться к такой деятельности и как поступать в таких ситуациях. Чем больше мы будем на эту тему знать – тем лучшую тактику нам удастся выработать.

#### **Работодатель**

Организатор, находящийся **вне** предприятия, должен осознавать, что работодатель, будучи **внутри** его, имеет неограниченные возможности воздействия на работников и использует их так, чтобы отвлечь их от организации в профессиональном союзе.

Арсенал дирекции содержит разнообразные тактики – от сладких слов, обещаний повышения зарплаты, до угрозы увольнения работников и закрытия предприятия.

#### **Вот примеры «речей» работодателя:**

1. Я просил вас об этой встрече, чтобы мы могли поговорить о будущем: вашем собственном будущем, будущем ваших семей и будущем нашей фирмы...
2. В прошлом я никогда не чувствовал себя стесненным, и ничего меня не сдерживало от обычных, неформальных дискуссий с Вами, как человек с человеком. Вы были свидетелями того, как без всякого сопротивления я бросался в горячие дискуссии. Всегда мне казалось, что я здесь к вашему распоряжению уже с понедельника утром. Вы знаете, как я люблю свободный обмен мнениями...
3. Однако я стою теперь перед вами, держа в руках все эти бумаги, и читаю подготовленное заявление. Я считаю, что это ужасно, что я должен читать, вместо того, чтобы просто с вами разговаривать. А собственно почему я должен это делать? Ну что ж, мои юристы мне объяснили, что из-за этих всех профсоюзов я должен очень тщательно подбирать слова, с которыми к вам обращаюсь. Не могу поэтому себе позволить, чтобы моя какая-то неудачная формулировка могла быть использована против меня...
4. А если я не могу себе позволить неудачных формулировок, то тем более не могу позволить себе втягивать всю фирму во все те нескончаемые судебные процессы, которых на самом деле никто не хочет и не испытывает нужды, может быть, кроме профсоюзных деятелей...
5. Вы все знаете, что с какого-то времени NSZZ «Солидарность» силится организовать профсоюз на нашей фирме. Мне написали послание, что комиссия предприятия будет представлять работников. Так просто!..
6. Конечно мы не можем этого принять. Все время нам кажется, что наши работники **ИМЕЮТ** право сами решать свою судьбу и ни один союз не может у них это право отнять...

7. Я знаю, что будет встреча 27 февраля. Вы должны решить перед тем, как пойдете на эту встречу – будет ли вам лучше или хуже с профессиональным союзом. Ваше решение – идти ли на нее – будет иметь влияние не только на ваше будущее, но также на будущее ваших семей, а кроме того, на будущее всей нашей фирмы...
8. Я уверен, что мы сумеем разрешить все наши проблемы без приглашения «третьей стороны», какой являются профессиональные союзы...
9. Пришло время, чтобы открыто затронуть ключевые вопросы, связанные с этим решением. В течение многих месяцев мы не брали слова в этом деле, тогда как союзы высылали к вам обученных организаторов профсоюза. Эти организаторы – специалисты составлять прекрасные обещания, сиюминутно убедить вас, что наша фирма – это воплощение всяческого зла...
10. Ну, что ж. Рассмотрим ситуацию. В прошлом году без всяких союзов мы осуществили общее повышение зарплаты. Делали мы это также ДВА года назад, ТРИ года назад, и т.д. И это все без всяких профсоюзов. Если мы рассмотрим историю нашей фирмы в течение последних десяти лет, то, за исключением двух случаев, ежегодно работники получали значительное повышение. И это все безо всяких союзов, уж не вспоминая об огромном улучшении социальных условий. Еще раз подчеркиваю, что не нужны были для этого никакие союзы...
11. Так, история показывает, что наша фирма честно относится к своим работникам, постоянно имеет в виду их благо, и при первой возможности проводит повышение зарплаты...
12. Может, именно поэтому жители нашего воеводства так стремятся работать в этой фирме. Может, именно поэтому отдел кадров бомбардируется сотнями заявлений на работу от лиц, мечтающих о том, чтобы здесь трудоустроиться. Следовательно, может, мы не такие уж и плохие...
13. Но мне интересно, во время своих посещений эти вышколенные организаторы, кроме объяснения вам, как сильно плох ваш работодатель, и всяких прекрасных обещаний, представили ли вам достоверные факты на тему самого союза...
14. Показали ли они вам устав профсоюза? Информировали ли вас, что как члены профсоюза вы будете вынуждены придерживаться всех процедур и обязательных положений устава союза? Говорили ли вам, сколько будет стоить принадлежность к союзу? Я имею в виду прежде всего взносы, которые Вы будете платить ежемесячно, и которые за год собираются в порядочную сумму. Ручаюсь, что этого типа информацию они не дали вам как следует...
15. Сегодня я хотел бы также сказать о возможных последствиях наличия профсоюзов на нашей фирме. Я хочу говорить с вами честно и откровенно...
16. Допустим, что возникнет у нас профсоюз. Появляется вопрос, будем ли мы вести переговоры доверительно? Конечно, это так. Этого требует от нас закон, и именно так мы и будем поступать. Будем переговоры проводить доверительно...
17. Но означает ли это, что мы должны будем согласиться со всеми предложениями, которые представит профсоюз? Совсем нет. Нет такого закона, которым бы обязывал нас соглашаться со всеми абсурдными предложениями...
18. После появления профсоюза все будет подлежать переговорам. И

касается это не только выплат. В результате переговоров вы можете получить лучшие условия или точно такие же, но возможно, что результатом переговоров станут условия значительно худшие, чем те которые мы вам даем...

19. Могу вам сразу сказать, что мы никогда не согласимся со всем, что признаем абсурдным. Легко этим всем организаторам давать прекрасные обещания. Болтовня ничего не стоит, но их обещания не заплатят по всем счетам, не вылечат зубов вашим детям. Обещаниями нельзя заплатить в магазине...

20. А что происходит, если фирма не согласна исполнять желания союза? Что союз может с этим сделать? Союз может в такой ситуации обратиться к своему единственному орудию, то есть, к забастовке. И этим единственным способом может стараться вынудить фирму уступить...

21. Возьмите любую газету и почти ежедневно вы имеете возможность прочитать статью о забастовках, организованных профсоюзами. Часто, к сожалению, забастовкам сопутствуют вандализм и насилие. Можете прочитать о раненых людях...

22. Забастовка – это драматическое и тяжелое переживание. Страдают при этом работник, страдает вся его семья. Он не получает выплат, а по счетам надо платить...

23. Но во время забастовки может случиться что-то еще, что-то, в чем работники не отдадут себе отчета. Может случиться так, что фирма переедет в другое место и примет на работу других работников. Ручаюсь, что организаторы не вспомнили об этом ни слова во время своих визитов...

24. Задумайтесь над этим – что может случиться, если забастовка будет продолжаться и продолжаться, фирма перестанет производить. Не будет средств на вознаграждение. Мы обанкротимся. Из-за этого мы все потеряем работу...

25. Заканчивая свое выступление, хочу подытожить политику нашей фирмы: постоянная работа, возможности аванса. Мы знаем, что успех предприятия зависит от лояльных работников, и хотим оказывать уважение вашей работе способом, которые имеет для вас значение: хорошая зарплата, дополнительные выплаты и хорошие условия труда. Мы думаем, что заслужили право называться хорошими работодателями...

26. Да, мы все хотим лучшего для себя и наших семей. История нашей фирмы показывает, что это возможно без присутствия профсоюзов...

27. Благодарю за внимание. Хочу вас пригласить на еще одну встречу, которая произойдет перед профсоюзным собранием. В перерыве хочу вас попросить только об одном: очень прошу, задумайтесь серьезно над тем, что для вас и ваших семей лучше...

Президент фирмы /директор/ может произнести захватывающую речь на собрании коллектива, может отправить работникам антипрофсоюзное письмо, но случается также, что он распространяет «анонимные» материалы, цель которых – осмеять или ослабить работников, заинтересованных в создании сильного союза. В таких «анонимках» работодатель неразборчив в словах и обвинениях – примером является письмо, которое директор Дженерал Боттлс в Щецине распространял в коллективе /его копию мы помещаем на следующей странице/.

Щецин 1996.12.10

Кому: Всем работникам Дженерал Боттлс в Щецине

От кого: Доброжелатель

Касается: Актуальной политической ситуации

Как мы все знаем, днем в 16.30 мы встречаемся по приглашению «Солидарности», чтобы поговорить о наших проблемах. Проблем, конечно, у каждого из нас много – частных и служебных. До сих пор все проблемы мы разрешали собственными силами. В настоящее время один из «друзей» обеспечил нам вынесение наших проблем на общенародный форум.

Напрашиваются вопросы:

– плохо ли нам работалось до сих пор в этой фирме – почему-то по собственной воле никто от нас не уходил

– разве у нас не было случая затронуть наши проблемы на ежедневных митингах в округах, на ежемесячных встречах в цехах, на общих представлениях /сочельник, огоньки и т.п./

– подвергался ли кто-нибудь преследованиям со стороны коллег за свои взгляды

Мы находимся в периоде больших организационных перемен, которые должны вызвать увеличение эффективности труда, понижение налогов, повышение конкурентоспособности фирмы, а также позволить нам дальнейшее профессиональное и торговое развитие. Не всем нам далось повышение по службе, но каждый, кто достоин, всегда рано или поздно бывает оценен.

Оказывается, что есть такие, кто хочет устроить свой быт независимо от умений и достоинств/недостатков/, и даже идти по «трупам» своих коллег.

Факт «самопожертвования ради дела» имел место вчера: чтобы получить место для «члена профсоюза» Рафала – работника как минимум слабого, был уволен высоко ценимый коллегами работник.

Рафал – человек без угрызений совести, ничто в нем не дрогнуло.

После встречи Рафалу предложили профсоюзную защиту, если он к ним запишется.

Узнайте все способы устраивать свои дела как членов союза и симпатии так называемых общественных организаций.

Помните, что политическая борьба, протекающая где-то далеко, временами затрагивает нас всех.

Но почему она должна происходить у нас во дворе?

Должны ли мы терпеть хамство и нетерпимость членов чуждых нам организаций?

Должны ли для «членов» быть другие правила оценки в нашей фирме, чем для нас?

Нуждаются ли в защите работники высокого морального уровня и профессиональной квалификации?

Нужны ли нам «чуждые элементы» и союзы этих элементов для оценки нашего труда?

Нужны ли нам такие представители, как Рафал?

Не бойтесь говорить то, что думаете.

Я не есть и не буду сторонником «союза», который возится со одними и теми же вопросами, забывая, что в их колыбели, Гданьске, голодает постоянно 3000 детей, при помощи наших налогов и незадачливых хозяев, например, Гданьской Верфи.

Сделал ли «союз» что-либо в деле безработных в бывших Пегирах, в разорившихся предприятиях, кроме подбивания их к самоубийственным голодным забастовкам?

Создал ли «союз» экономический «бум» в нашем районе?

Если хотите бедствовать, поддержите союз.

Если хотите двигаться к лучшему, более богатому завтра, крикните громко:

«ВОН С МОЕГО ДВОРА».

Ваш ксендз

Гал Аноним

Тем не менее, особа, имеющая наибольшее влияние на работников – это представитель среднего руководящего звена /или руководитель/, который имеет ежедневный контакт с работниками и знает их лучше, чем кто либо из руководства фирмы.

## **Руководители**

Некоторые руководители во время организации нашего союза могут оказаться его заклятыми врагами, но большинство из них не такие. Хотя работники необязательно должны любить своих шефов, часто случается, что они одаривают их уважением. В некоторых случаях руководители любимы. Нападение на уважаемого или любимого руководителя может обернуться против атакующего – часто с ущербом для союза. Действия, направленные против таких руководителей, могут привести к обратному результату, то есть работники не запишутся в профсоюз. То, что делают руководители, обычно является большой загадкой для организатора. Не надо думать, что руководители автоматически встанут на сторону дирекции. Существует тенденция, чтобы считать, что руководители на стороне дирекции. Но это не является правилом. Среднее звено управления значительно ближе к работникам, чем к руководству.

Когда работодатель знает, что работники на его предприятии думают организовать в союз, он сделает все, чтобы изменить эту ситуацию. Дирекция приложит усилия, чтобы соответственно мотивировать руководителей. Она организует специальное обучение, на котором руководители узнают, что когда в фирме возникнет сильный союз, их работа станет тяжелей, жизнь невыносимой. Будет сделано ударение на то, чтобы руководители во время бесед с работниками выражали антипрофсоюзные взгляды. Дирекция будет ожидать от руководителей регулярных отчетов на тему профсоюзной деятельности на предприятии, а во многих случаях руководители будут получать указания преследовать профсоюзных деятелей.

Если дирекции это удастся и она соответствующим образом мотивирует руководителей, союз с этим ничего не сможет сделать, а работодатель будет располагать грозным оружием. Некоторые профсоюзные организаторы полагают, что с этим не справиться, и что задача организатора – привлекать работников, а не руководителей. Организатор, который поступает согласно этому убеждению, рискует провалить всю свою работу.

Подобно тому, как дирекция может мотивировать руководителя, так точно и профсоюз может это сделать. Важно начать действовать заранее, прежде чем дирекция осуществит свою стратегию.

Мы имеем некоторые преимущества:

*Во-первых:*

- Более высокие зарплаты и прибавки к зарплате, которых добился союз, отражаются также и на выплатах руководителям.
- Решения, которые до сих пор вызывали протест работников, например, деление премии, назначение наград – будут регулироваться трудовым

договором.

*Во-вторых:*

- Руководитель может в некоторых случаях стать ценным источником информации для профсоюза, и в обмен на это союз может информировать руководителя о том, что происходит и чего можно ожидать. Дирекция очень часто не информирует ни о чем лиц первой управляющей ступени. Очень часто оказывается, что руководитель – единственный, кто ни о чем не знал. Подначаленные ему работники лучше информированы, благодаря контакту с профсоюзом, в то время как дирекция ни о чем руководителя не спрашивает и вместе с тем не открывает ему своей стратегии
- Руководителя можно заверить, что союз не хочет остановки производства или создания иных проблем, которые были бы для него хлопотны – а вот если появляются какие-то проблемы, то союз может помочь в их решении. Работники попросту хотят лучших условий и вовсе не хотят усложнять работу руководителя. Следует помнить, что руководитель находится между молотом и наковальней: с одной стороны старается выполнить задание дирекции, с другой стороны – сотрудничает с подчиненными работниками в целях реализации доверенных задач.

*Другими словами:* можно на раннем этапе деятельности начать «нейтрализацию» руководителей. Следует, держа их на расстоянии от организации союза, получить ценный источник информации. Хотя многие руководители в конце концов перейдут на сторону дирекции, можно замедлить этот процесс, «притупляя острие» их антипрофсоюзного настроения. Союз может постараться создать атмосферу, благодаря которой руководители будут чувствовать себя в меньшей опасности из-за появления союза. Последующие усилия дирекции, имеющие целью напугать руководителей возможностью организации союза на предприятии, будут встречены скептически.

Инициативная группа определяет способ общения с руководителями на основании знакомства с их взглядами и характерами. В большинстве случаев, информация касающаяся контактов с руководителями должна храниться в тайне. Это существенная часть нашей работы, но действия, касающиеся руководителей, должны проводиться несколько отдельно, вне программы организации работников.

Перед принятием решения о действиях, нацеленных на «нейтрализацию» руководителей, следует сделать анализ, кто они и как их работники отбирали.

### ***Информация о руководителях***

Следует собрать информацию на предмет отдельных руководителей – относительно уровня их лояльности в отношении дирекции, стремления договориться с работниками и того, насколько их любят работники.

Существуют также вопросы более общего характера, на которые следует найти ответ. Во-первых: сколько зарабатывают руководители – будет ли это лишь немного больше, чем подчиненные им работники, или же разница значительна? Что происходит, когда много сверхурочных? Зарабатывают ли некоторые



работники столько, сколько их руководители? Имеют ли руководители также право награды? Имеют ли руководители возможность продвижения на предприятии или же обычно остаются на среднем уровне управления, а лица к управлению подбираются извне?

Кроме того, делая анализ руководителей, следует сориентироваться, каковы их обязанности на работе.

### ***Различные положения руководителей***

Название «руководитель» охватывает разные группы лиц, разные задачи и положения на работе. Некоторые различия имеют значение для организатора.

**«Выдвиженцы»** Быть может, некоторые руководители выдвинулись из обыкновенных производственных работников. Дирекция считает, что они хорошо работают и что имеют предрасположенность руководить работой других. Часто они играли роль неформальных, или же естественных лидеров по месту работы и в дальнейшем сохраняют огромное влияние на подчиненных им работников. Хотя они сейчас руководители, они не считают себя частью управленческих кадров. Они знают также, что нет надежды на дальнейшее продвижение на более высокие уровни управления – например, по причине недостатка образования.

**«Гимназисты»** – некоторые руководители – это выпускники средних учебных заведений, которые никогда не работали как работники непосредственно на производстве. Убедить их перейти на сторону работников может занять много времени. Очень часто опытные работники, которые должны показывать новому руководителю, на чем основана его работа, не расположены к нему. Однако другие могут уважать его за образованность.

**«Импортные руководители».** При открытии новой фабрики или нового бюро могут быть делегированы опытные руководители из уже функционирующих производств. Обычно они не обрадованы таким переводом и работой с новой группой работников, которых они не знают и не понимают. Ситуация затрудняется еще тем, что руководитель, возможно, приехал из большого города в провинцию. Будучи кем-то извне, кто не понимает местных людей и традиций, такой руководитель может вызывать много конфликтов.

### **К РАЗМЫШЛЕНИЮ:**

#### ***Выбор подходящего момента***

Чтобы не вызвать тревогу дирекции слишком рано, не следует связываться с руководителями перед началом открытой деятельности до организации союза, разве только они сами проявят такую инициативу. В то же время, если уж мы начнем организацию союза, то мы должны действовать быстро. Мы должны дойти до руководителей, прежде чем дирекция сможет разработать стратегию в отношении к этой группе работников.

***Помните о тех руководителях, которые могут быть благосклонны к союзу.***

Некоторые руководители после встречи с тобой пойдут прямо в дирекцию и

повторят все то, что ты говорил. Это не проблема, так как часто случается, что руководители переходят на сторону дирекции, а потом опять на сторону союза. Твоей задачей будет проследить, чтоб говорящий с тобой окончательно не оказался только на стороне дирекции.

Факт, что ты вступил в контакт с руководителем, имеет положительный отклик. Во-первых, союз показывает свое человеческое лицо – руководитель видит человека, у которого нет ни рогов, ни хвоста, не выглядит он таким уж дурным, факт же контакта с руководителем производит благоприятное впечатление, демонстрируя истинное поведение /покорность/ союза и понимание трудного положения руководителей во всей этой ситуации.

Не забывай, что дирекция оказывает на руководителей огромное давление и что это давление будет возрастать по мере развития ситуации.

### ***Когда руководители атакуют союз***

Ты должен быть готов к возможной атаке на союз со стороны руководителей. Такие руководители будут хорошо обучены и будут иметь сильную мотивацию к проведению акции против союзов.

Можно ожидать, что среди работников будут распространяться материалы, раскрывающие аргументы дирекции, сопротивляющейся созданию союза. Часто их будет сопровождать зондирование коллектива и руководители будут представлять результаты дирекции. Руководители будут также подговаривать антипрофсоюзных работников часто выражать свое мнение и мобилизовать их поддерживать позицию дирекции.

В некоторых случаях руководители будут привлекаться только частично к этой деятельности, благодаря заранее принятым вами мерам. Тем не менее, надо решительно сопротивляться тем руководителям, которые активно и всем сердцем принимают участие в антипрофсоюзной кампании. Следует всегда разоблачать их лживые выступления, так как пассивность может привести только к поражению в битве.

### **Работники**

Поведение некоторых работников может быть настолько же антипрофсоюзным, как и поведение руководителя или директора. Причины существуют разные: желание понравиться работодателю или руководителю или непонимание действительной цели союза. Заявленные ими неблагосклонные по отношению к союзу взгляды могут попасть на «удобренную почву», особенно во время антипрофсоюзной кампании, начатой работодателем. Такой работник, в отличие от союзного организатора, который пришел «извне», является «одним из нас» – и это также отличает его от работодателя. Поэтому его работники могут воспринять с доверием, а его аргументы считать убедительными.

Поэтому так важно, чтобы организатор поддерживал постоянные личные контакты с инициативной группой, и чтобы члены этой группы разговаривали с работниками на предприятии, вне его и во время домашних визитов.

Инициативная группа должна быть соответствующим образом обучена и должна точно знать, на что может надеяться, а также то, как она должна реагировать на вопросы о забастовках, членских взносах и финансировании деятельности профсоюзов, задаваемые руководителями и работниками, являющимися противниками союза. Если инициативная группа не будет подготовлена к атаке соответствующим образом, то останется в проигрыше – и при этом пострадает доверие к союзу.

## **Типичные вопросы**

Когда работодатель начинает среди рабочих антипрофсоюзную кампанию, важно оснащение группы аргументами. Представленные ниже вопросы, заданные во время агитации, помогут подготовить инициативную группу для общения с рабочими.

**Вопрос: Каков способ воздействия профсоюза?**

**Ответ:** Профсоюз – это демократическая организация. Основной идеей профсоюза является объединение рабочих с целью улучшения своего быта и условий труда. Проще говоря: «В единстве сила».

**Вопрос: Кто управляет профсоюзом? Работодатель утверждает, что худшие работники.**

**Ответ:** Ты управляешь профсоюзом, ты выбираешь своего представителя, входящего в профсоюзную комиссию. Ты вносишь предложения по устройству профсоюза. Ты выбираешь делегатов, которые сделают правильный выбор на твой взгляд. Профсоюз – это не внешняя сила, здесь ты являешься его активным членом.

**Вопрос: Каков взнос в профсоюз?**

**Ответ:** Взнос в профсоюз составляет 1% от твоего заработка. Например, зарабатывая 1000 злотых, ты платишь 10 злотых.

**Вопрос: На что предназначены взносы?**

**Ответ:** Взносы предназначены для деятельности профсоюзной организации.

**Вопрос: Должны ли мы бастовать?**

**Ответ:** Никто не должен бастовать. Объявлять забастовку можно только тогда, когда большинство рабочих предприятия проголосуют за то, что хотят этого. Более чем в 95% случаев рабочему коллективу удавалось договориться с работодателем без забастовок. Мудрый профсоюз бастует только тогда, когда знает что может выиграть.

**Вопрос: Могут ли меня уволить, если я вступлю в профсоюз и буду участвовать в собраниях профсоюза?**

**Ответ:** Увольнение, наказание за участие в собраниях профсоюза или за вступление в профсоюз не является правом работодателя. У вас есть право отстаивать свои интересы в различных организациях с целью защиты своих интересов.

**Вопрос: Какой будет польза, если мы организуемся в профсоюз?**

*Ответ:* Мы будем возможно получать большую зарплату и улучшать условия труда. Единственное условие – большая поддержка постулатов профсоюза выражающаяся в большом числе членов.

*Вопрос: **Возможна ли недобросовестность в профсоюзе?***

*Ответ:* Работодатель должен дождаться этого, чтобы убедиться, что все рабочие вместе. Большинство деятелей – люди учтивые, преданные делу профсоюза, готовые помочь рабочим. Однако профсоюзы еще не совершенны. Но нужно помнить, что власть профсоюза переизбираема, если она плоха, то ее можно уволить. Нужно помнить, что у рабочих всегда есть профсоюз.

*Вопрос: **Можно ли ликвидировать рабочие организации, если там появился профсоюз?***

*Ответ:* Открытие или угроза закрытия фирмы нелегальна. К тому же предприятие закрывается, когда становится нерентабельным, а не потому, что отношение к работникам справедливо или несправедливо.

*Вопрос: **Что произойдет, если работодатель не в состоянии выполнить наши требования?***

*Ответ:* Никто не хочет ликвидировать работающее учреждение, а тем более настоящий профсоюз, который наилучшим образом представляет интересы рабочих. Если учреждение не в состоянии увеличить зарплату и выполнить все требования рабочих, то оно должно предоставить финансовую документацию. Потом можно принимать решения опираясь на факты а не на слова дирекции.

*Вопрос: **Будет ли работодатель с нами разговаривать если мы организуем профсоюз?***

*Ответ:* Закон этого требует от работодателя, чтобы проводить все «по доброй воле» и разговаривать с профсоюзом.

*Вопрос: **Легко ли организовать профсоюз?***

*Ответ:* Нет. Для этого нужно много работать. И прежде всего, нужна активная позиция как можно большего числа работников.

## **Часто совершаемые ошибки при организации профсоюза**

Ошибок не допускает только тот, кто ничего не делает. Важно, чтобы организаторы умели делать выводы из проведенных экспериментов и изменять способы дальнейших действий.

Типичные ошибки профсоюза:

- **Работодатель узнает заранее о действиях профсоюза. Случается так.** Часто случается так, что поддавшись давлению новых членов а также деятелей профсоюза, которые хотят побыстрее разобраться с проблемами, они начинают информировать работодателя о действиях профсоюза. Работодатель начинает активную кампанию против профсоюза. Поддавшись давлению, немногочисленная и неопытная группа из новых членов, слабо готовая к атаке работодателя, отказывается от идеи создания профсоюза. Пока нет уверенности в готовности инициативной группы и достаточно большого количества рабочих, нельзя информировать работодателя о действиях профсоюза.
- **Отсутствие активной инициативной группы.** Без обучения инициативной группы наши действия могут превратиться в поединок между работодателем и профсоюзным организатором, причем у работодателя больше козырей, таких как доступ к рабочим и принятие решений по условиям труда.
- **Стратегические ошибки.** Мы не можем добиться привлечения определенной группы рабочих, не имея всех данных для достижения такой цели.
- **Игнорирование некоторых проблем.** Общий девиз привлечения новых членов, «Солидарность» – это профсоюз для себя, не сможет привлечь достаточное количество рабочих для успешных действий против работодателя.
- **Игнорирование проблем, связанных с действиями рабочих против работодателя.** Если рабочие не будут знать, чего можно ожидать со стороны работодателя, то управлять ими будет работодатель. Значительно легче настраивать рабочих для атаки, чем вернуть рабочим уверенность в себе после поражения.
- **Остановка увеличения числа рабочих.** Иногда вредно один на один проводить дискуссии о правах для деятелей профсоюза, вместо проведения разговора с рабочими во всем учреждении. В результате таких действий инициативная группа может оказаться оторванной от реальности профсоюза.
- **«Я являюсь членом профсоюза и пришел к вам, чтобы организовать вас».** Если организаторы профсоюза будут сообщать информацию такого типа на собраниях, в разговорах и листовках, а работодатель использует аргумент

«профсоюз существует для того чтобы забрать твои деньги», то такой аргумент может оказаться удачным. Альтернативным способом сообщения информации может быть, следующий «вы являетесь профсоюзом, а я пришел к вам, чтобы организовать в более сильный профсоюз, в который войдет и работодатель»

- **Организация нудных или ненужных собраний.** Для большинства людей время очень дорого. Если собрание превращается в лекцию или в бесконечную, нудную сессию, на которой не будет принято никаких конкретных решений, то рабочие могут потерять интерес к профсоюзу.
- **Обещания, которые нельзя выполнить.** Если благодаря вашим обещаниям рабочие будут слишком многого ожидать, то через некоторое время, если вам не удастся их выполнить, они потеряют смысл нахождения в профсоюзе. Кроме обещаний, записанных в данном учебнике, всегда можно рассчитывать на помощь профсоюза.

## РАЗДЕЛ 7

### **Коммуникация**

**Коммуникация.** Самый эффективный способ коммуникации – это индивидуальные контакты, о которых говорилось раньше в других разделах данного учебника. Личное общение с рабочими значительно эффективней, чем общение при помощи листовок. Например, рабочие часто оценивают демократичность профсоюза, опираясь на впечатления, полученные во время профсоюзных собраний, а не на то, что написано в профсоюзной литературе. На их оценку отдельных членов профсоюзов больше будут более влиять личные контакты, чем горы прочитанной напечатанной информации.

Коммуникативный материал может быть полезным дополнительным орудием.

### **Подготовка материалов**

Данный раздел касается техники обработки простых, но эффективных материалов, касающихся подготовки методов, использованных в действиях профсоюза. Рабочие из регионального управления должны научиться делать это. Все материалы должны быть просмотрены совместно с «Профсоюзным отделом КК» с целью координации стратегии и избежания юридических ошибок.

Успех в организационных делах зависит в большей степени от уровня доверительных отношений, завязавшихся во время индивидуальных контактов:

- **Нужно дать возможность говорить самим рабочим.** Это касается утверждения работодателя, что профсоюз – это внешняя организация, которая стремится к решению своих личных интересов. Листовки, объявления и другие материалы должны как можно больше использовать фотографии и цитаты из высказываний:

- солидной поддержкой для профсоюза является авторство в прошлом противников профсоюзов, или особ, которых запугивали профсоюзной деятельностью и которые сейчас изменили свою точку зрения
- рабочих данного предприятия, имевших раньше опыт профсоюзной деятельности – их личные речи, и даже речи их родных или друзей,
- членов профсоюза данного региона,
- членов профсоюзов учреждений, принадлежащих данному работодателю,
- членов профсоюза, выполняющих ту же работу, которая выполняется сейчас в данном учреждении.



Статьи и заметки более правдивы, если они дополнены фотографиями авторов. Для читателя фото является доводом, что цитируемая особа на самом деле существует, и на самом деле рассказала о том, что написано.

Не пользуйтесь речью одних и тех же людей т. к. может возникнуть впечатление, что число активных членов профсоюза невелико. К тому же представление новых людей в материалах приведет к дополнительной пользе в форме привлечения новых людей в организации профсоюза.

- ***Нужно повторять ответы на вопросы, которые волнуют рабочих во время вступления рабочих в профсоюз.*** Когда наши доводы выстроятся в четкую линию, у рабочих не будет ощущения, что они атакованы серией обвинений.

Кроме написания литературы, объявлений и других материалов на такие темы, нужно придумать словесный лозунг, который будет отражать эту тему. Этот лозунг должен появиться во всех материалах, а также газетах профсоюза.

Часто лозунги могут быть уже известными, но должны непосредственно касаться темы действий.

Например:

*«Фирме ХХХ больше не существовать»*, может быть хорошим лозунгом на предприятии, где существуют проблемы с зарплатой, хотя фирма приносит доходы. Однако такой лозунг не будет актуальным на предприятии, где главной проблемой является предоставление работы.

*«Справедливость на месте работы»* может хорошо работать на фирме, где большие проблемы поиска работы, зато его неправильно применять в ситуациях, когда рабочие любят своих начальников и единственное, чего они хотят – это заработать больше денег.

- ***Не давай обещаний которых не можешь выполнить.*** Уважение является важнейшей ценностью, которую нужно провозглашать.

## НАПИСАНИЕ ЛИСТОВОК И БЮЛЛЕТЕНЕЙ

### Листовки – главные правила

<b>СОЛИДАРНОСТЬ - ЭТО ПРОФСОЮЗ ДЛЯ ТЕБЯ</b>	<b>Благодаря организации в заводской профсоюз «Солидарность» изменились условия труда</b> ----- ----- ----- -----
<b>НЕПРАВИЛЬНО</b>	<b>ПРАВИЛЬНО</b>

*Писать с точки зрения рабочих, а не организаторов. Способ написания листовок должен подчеркивать, что профсоюз работает, а не является отдельным институтом, руководствующимся собственными интересами.*

<b>ПРИГЛАШАЕМ НА СОБРАНИЕ ПРОФСОЮЗА В ВОСКРЕСЕНИЕ</b>	<b>Приходите поговорить о Дополнительных премиях в системе профсоюза на специальное собрание в воскресенье</b> -----
<b>НЕПРАВИЛЬНО</b>	<b>ПРАВИЛЬНО</b>

*Писать о проблемах интересующих рабочих. Если стараешься заинтересовать людей, то нужно показать каким образом информация на листке относится к их проблемам. Сравнение этих двух листовок иллюстрирует правило. Только листовка на правой стороне сконцентрирована на проблемах и это может помочь, чтобы группа рабочих захотела вступить в профсоюз.*

<b>ВЫИГРАЕШЬ</b> <b>БЛАГОДАря "СОЛИДАРНОСТИ"</b>  подпиши заявление  <b>НЕПРАВИЛЬНО</b>	<b>Запишись в</b> <b>заводской профсоюз «СОЛИДАРНОСТЬ»</b>  Твоя подпись – это очередной шаг к изменению Условий труда  <b>ПРАВИЛЬНО</b>
---	---

*Напоминай читателям о наших долгосрочных целях. Рассказывай читателям все информацию – о планах собраний, о написании петиций, всегда напоминая, что деятельность профсоюза долгосрочна. Например, листовка, призывающая к вступлению в профсоюз, должна напоминать рабочим, что начальной целью является создание сильной организации профсоюза, которая будет эффективно бороться за улучшение условий труда.*

<b>ВНИМАНИЕ!</b>  Пыль это угроза твоему здоровью  <b>НЕПРАВИЛЬНО</b>	<b>ПЫЛЬ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ</b>  Как можно себе в этом помочь?  Потребуем у работодателя вентиляцию.  <b>ПРАВИЛЬНО</b>
--	--

*Доходчиво объясняй, что читатели могут сделать в профсоюзе в ситуации, описанной в листовке. В большинстве случаев листовка не может опираться только на описание – также важно использование каких либо действий. Используйте большие заголовки или выделение жирным шрифтом для того, чтобы рассказать читателям про то, что может измениться, если они выйдут на демонстрацию или подпишут петицию.*

Прибыль фирмы увеличилась по сравнению с прошлым годом на 68%	<b>Прибыль увеличилась на 58%</b> Почувствовали ли мы это?
Профсоюзы исследовали способ использования социального профсоюзного капитала	<b>Наш социальный капитал — это наши деньги! Мы должны о них думать.</b>
Пособия пересчитали неправильно <b>НЕПРАВИЛЬНО</b>	<b>В ближайшее время увеличится инфляция. ПРАВИЛЬНО</b>

*Одна листовка должна быть посвящена одной главной теме. Листовка наиболее эффективна, если она затрагивает одну тему. Если нужно затронуть несколько тем, то необходимо выпустить несколько листовок. При обдумывании листовки на одну и ту же тему в одной и той же организации, нужно изменить ее внешний вид, но использовать один и тот же шрифт, логотип и повторяющийся лозунг.*

ЗАКРЫТИЕ ПРЕДПРИЯТИЯ противостоять этому.	ЗАКРЫТИЕ ПРЕДПРИЯТИЯ Противостоять этому.
	1----- 2----- 3----- 4-----
<b>НЕПРАВИЛЬНО</b>	<b>ПРАВИЛЬНО</b>

*Нельзя использовать много текста. Концепция листовки основывается на том, что желание ее читать появляется при небольшом количестве текста и краткости.*

Не допустим сексуальные	Не допустим сексуальные
-------------------------	-------------------------

домогательства на работе! <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	домогательства на работе! <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<b>НЕПРАВИЛЬНО</b>	<b>ПРАВИЛЬНО</b>

**Используй иллюстрации, фото, графики или другие изображения.** Такие листовки более привлекательны и помогают понять послание. Графики помогают при проведении сравнений. Например, при сравнении роста зарплаты рабочих и роста зарплаты руководства и т.п. Листовка должна быть очень простой. Сравнивая один или два пункта, нужно показать бесспорную разницу.

Работодатель нарушает права рабочих	Достаточно унижений! Мы можем защитить наши права
<b>Неправильно</b>	<b>Правильно</b>

**Задумывая листовку, нужно помнить, как она будет выглядеть.** Если она будет отправляться по почте почтовой открыткой, то нужно писать на одной стороне открытки. Если это будет сложно сделать, то на внешней стороне сложенной листовки нужно разместить информацию, приковывающую взгляд, чтобы люди хотели посмотреть, что внутри.

**Используйте богатую палитру.** Листовки будут обращать на себя внимание, если будут ярко оформлены и напечатаны на цветной бумаге.

Можно каждую очередную листовку печатать на бумаге другого цвета, чтобы она отличалась от предыдущих. В частности, очень много теряет фотография, сделанная на темной бумаге, т. к. контраст между текстом и фотографией небольшой. Можно также экспериментировать с орнаментом различных цветов.

**Старательно продумывай текст.** Если пользуешься текстовым редактором, используй шрифты различной величины и вида. Помни, однако, что курсив трудно читать.

Если ты используешь печатную машинку, то обрати внимание на ее шрифт – он должен быть выразительным.

**Помни о логотипе профсоюза.** Не забывай помещать логотип на каждую листовку, для того чтобы читатели сразу видели, что это текст профсоюза. Даже если листовки напечатаны или скопированы в местных профсоюзах, это вовсе не означает, что на них всегда должен быть их логотип.

## **Бюллетени**

Во время наших действий неизбежным может оказаться издание регулярных бюллетеней. Благодаря таким действиям:

- **Люди информированы.** В бюллетене можно рассказывать нужную информацию, сокращая тем самым количество различных листовок.
- **Люди ангажируются в организацию профсоюза.** Рабочие данного учреждения должны вдумываться в суть бюллетеня, его статьи, анализировать интервью, взятые у других рабочих. Они должны чувствовать, что бюллетень, как и сам профсоюз, необходим им.
- **Можно показать, каким образом профсоюз функционирует на практике.** Бюллетень – это конкретный пример, который помогает организовать профсоюз на их месте работы.

В связи со всем сказанным **бюллетень должен освещать следующие ключевые моменты:**

1. Актуальная информация о том, как происходит организация рабочих в профсоюз.
2. Информация о том, как работодатель ухудшает условия труда рабочих, или другие причины, по которым рабочие нуждаются в профсоюзе.
3. Опрос работников данного предприятия.
4. Письма читателей. Вначале должны быть придуманы, пока читатели не заметят этой возможности разрешения проблем и не начнут обращаться со своими сомнениями и вопросами.
5. Цитаты заявлений членов союза или письма со словами поощрения и поддержки от работников, которые уже организованы в союз.
6. Практическая информация о правах рабочих. Статьи на тему предписаний техники безопасности или разных способов сбережения денег приводят к тому, что люди почувствуют, что могут потерять нечто важное, если не прочитают очередного бюллетеня.

## **Указания на тему стиля письма**

Соблюдение принципов грамматики, пунктуации и орфографии – это только малая доля успеха коммуникативных материалов.

**Плотность стиля.** Простые слова, короткие предложения, короткие абзацы, короткие статьи. Все это облегчит читателю то, что ты хочешь сказать.

**Избегай излишней риторики и преувеличений.** Когда рассказываешь приятелю анекдот, то ты не должен заканчивать его, объясняя почему он был таким смешным. Принимая во внимание этот факт, твои статьи должны говорить сами за себя. Если ты вынужден объяснять мораль какой-то истории, это означает, что история не была хорошо рассказана, и у некоторых может возникнуть впечатление, что ты навязываешь им ход рассуждений.

**Если ты должен использовать жаргонные выражения, то объясняй их.** После многих лет профсоюзной деятельности ты можешь забыть что некоторое могут не знать определенных специфических выражений, с которыми ты сталкиваешься ежедневно (например: арбитраж, коллективный спор, процедура жалоб, коллективный трудовой договор и т. п.)

**Будь безжалостным, когда читаешь собственные проекты и статьи.** Выбрасывай каждое слово или предложение, которое не является необходимым. Обращай внимание на формулировки, которые не слишком ясно звучат.

**Используй факты и сравнения, которые люди запомнит и повторят.** Хорошая статья содержит детали, которые читатели будут повторять другим работникам, приятелям и в семье. Например, вместо: «Фирма нанимает юриста, чтобы справиться с профсоюзом. Стоит это 15000 злотых»; лучше напиши: «Фирма могла бы нам платить на 2 злотых больше за час, если б только использовала на нашу зарплату те деньги, которые сейчас идут на вознаграждение юриста, нанятого для борьбы с профсоюзом».

**Покажи свою статью кому-то, кто ничего не знает в области затрагиваемой тобой проблемы.** Временами автор знает тему слишком хорошо и предполагает, что читатели тоже хорошо знают эту тему. Испытай свой материал на ком-то, кто не является слишком активным в союзе, или попроси прочитать своего коллегу, соседа, мужа или жену. Если в статье есть что-то, чего они не могут понять, то, возможно, это следует объяснить точнее. Если у тебя трудности с выражением чего-то более доходчиво, то постарайся объяснить это, произнося вслух. В тот момент, когда найдешь необходимые слова и ответишь на вопросы, будешь уже лучше знать, что написать.

**Поработай особенно над заголовками.** Качество заголовка может как привлекать, так и отталкивать. Пред тем, как написать заголовок и первые несколько предложений статьи, задай себе два вопроса: благодаря чему твоя статья может быть интересной? Как она должна повлиять на читателей? Ответы должны помочь определиться в том, что ты напишешь.

**Подписи под фотографиями должны быть краткими и связанными с тем, что изображено на фотографиях.** Почему я выбираю именно эту фотографию? Что на основании этой фотографии должен понять читатель? Если фотография показывает членов инициативной группы и других лидеров, то подпись не должна звучать «Члены инициативной группы на профсоюзном собрании». Вместо этого следует написать: «Члены инициативной группы учатся, как помогать работникам, обращающимся к ним за помощью».

**Проинформируй людей, что они должны сделать после прочтения твоей**

**статьи.** Допустим, что ты убедил своих читателей в том, что считаешь правильным. И что они теперь должны сделать? Подписать декларацию? Выступить на собрании? Вызваться работать в инициативной группе?

## Цитаты

Существует ряд способов добывания цитат для листовок, бюллетеней, объявлений и т. п.

1. **Записи с собраний.** Люди часто лучше всего выражаются во время неформальных дискуссий, когда не отдают себе отчета в том, что их слова записываются. Конечно, перед тем как решиться использовать такую цитату, надо чтобы люди согласились с помещением их слов в какой-либо публикации, и, значит, необходимо всегда показать работнику готовую к изданию версию его высказывания.

2. **Составление проекта цитирования.** Если хочешь процитировать кого-то, с кем близко сотрудничаешь, организовав работников в союз, то кто-нибудь из редакционной коллегии может написать проект высказывания, выражающего тот аспект проблемы, который ты хочешь подчеркнуть. Затем вы можете совместно просмотреть этот проект, решая, как можно такую цитату поправить.

3. **Проведение интервью с работниками.** Вот несколько надежных приемов, которые помогут в проведении интервью:

- **Опиши цель интервью.** Если люди не испытывают восхищения по поводу того, что их высказывания будут цитироваться, то они могут высказать свои возражения. Если у них будет желание тебе помочь, то они лучше сориентируются в том, что тебе нужно.
- **Начни с простых вопросов,** на которые ответом может быть обычное «да» или «нет». Серия вопросов о самой работе или профессиональном опыте может разрядить атмосферу.
- **Задавай провокационные вопросы.** Напоминая кому-либо, каково положение работодателя, часто можно стимулировать сильные, эмоциональные высказывания работника. Для того, чтобы вы с собеседником почувствовали себя менее стеснительно даже при обсуждении спорных вопросов, начни с формулировки, которая показывает, что вопрос задан для того, чтобы услышать аргументы собеседника: «*Что Вы ответите тем, кто утверждает, что в фирме /или учреждении/ уже сейчас функционирует справедливая система продвижения до службе?*» или «*А что Вы скажете на то, что профсоюзы заинтересованы исключительно в собирании членских взносов?*» Когда пишете интервью, не выбрасывайте из него все сленговые выражения и не убирайте из него неформальных способов высказывания. Предложения, звучащие так, как люди бы непосредственно их произносили, обеспечивают достоверность интервью. Можно, однако, проводить определенную корректировку, если кто-то не выразил своей мысли слишком ясно, но, перед тем как отправить в печать окончательный вариант, интервью должно быть утверждено автором

## Графическое оформление



Делай графические вставки. Независимо от того, является ли твоим материалов листовка или бюллетень, отпечатанный на копировальной машине, следует всегда придерживаться определенных принципов, касающихся графического оформления.

***Не испытывай читателя слишком большим количеством непрерывного текста.***

Существует ряд способов, благодаря которым графическое оформление может стать более привлекательным для читателей. Читатель не имеет желания пробиваться сквозь длинные колонны монолитного текста.

- Прежде всего, ***не пиши слишком длинных статей.***
- ***Используй выделенные жирным шрифтом заголовков.*** Приведенный выше пример нарушения монолитного текста строчкой следующего содержания: «Не испытывай читателя слишком большим количеством непрерывного текста» является яркой иллюстрацией этого. Подзаголовок должен быть помещен в том месте, где он обеспечит читателю определенную передышку и позволит подчеркнуть главную мысль. Часто эффективны заставки, написанные более мелким жирным шрифтом, чем основной заголовок. Если текст пишется с помощью текстового редактора, то соответствующие фрагменты следует подчеркивать, писать курсивом и печатными буквами.
- ***Выделяй жирным шрифтом важнейшие формулировки в тексте.*** Это поможет читателю сориентироваться, что для него наиболее важно и что необходимо знать.
- ***Используй рамки.*** Выбирай некоторые предложения, абзацы или целые фрагмент статей и помещай их в рамки. Фон такой рамки можно обозначить другим цветом, чтобы она отличалась от остального текста.
- ***Отмечай начало абзаца чаще,*** чем при написании письма или сочинения.
- ***Постарайся, чтобы твои текст выглядел профессионально.*** Многие чувствуют, что профессионально выглядящий текст должен быть законченным, то есть все строчки выровнены как с левой, так и с правой стороны. Однако, такой способ письма создает впечатление большого, нудного блока текста. Часто лучше использовать одинаковое расстояние между словами, заканчивая каждую строчку тогда, когда не хватает места для написания следующего слова. Благодаря этому в конце каждой строки будет немного свободного пространства, что создаст впечатление легкости текста.
- ***Не жалея бумаги для оставления пустых мест,*** ведь они помогут тебе акцентировать внимание на определенных фрагментах, которые могут оказаться очень важными для содержания текста.
- ***Помни, что графически бюллетень должен выглядеть как целое.*** Не отбивай охоты читать свой документ частой сменой шрифта, шириной полей, величины заголовков и т. п. Разнообразие – это хорошо, когда соблюдается мера. Для заголовков и текста подбери такие шрифты, которые будут сочетаться, которые читаемы и которые не слишком непривычны, так как это может оттолкнуть некоторых читателей. Если большинство бюллетеней данной кампании содержит статьи на определенную тему, постарайся использовать постоянный графический символ для обозначения этих статей. Это может быть

мелкая надпись над заголовком, в сочетании со снимком или рисунком, который будет использоваться каждый (!) раз в качестве символа этой темы. Например, постоянная надпись над статьями о том, как работодатель нарушает закон о труде, может звучать: «Почему нам нужен договор» или «Голоса с предприятия» – в рубрике, предназначенной для писем читателей.

Используй мелкий жирный шрифт для подписей под снимками и рисунками.

- **Не позволяй, чтобы слишком много разнородных элементов конкурировало между собой.** Например, ты не должен размещать друг возле друга заголовки, а также размещать слишком много снимков, рисунков, рамок на одной странице.
- **Черновик бюллетеня.** Можно составить план «начерно» бюллетеня или листовки, планируя размещение статей на отдельных страницах и размещение снимков и иллюстраций. Благодаря этому будет возможно провести правку, если соединение определенных статей или рисунков на одной странице окажется недопустимым. Очень важно, чтобы первая страница была интересной, лучше всего с большим заголовком и впечатляющим снимком либо рисунком. Можно также использовать подбор соответствующих статей к шаблонам бюллетеней или листовок, чтобы сориентироваться, насколько длинными должны быть статьи, прежде чем они будут написаны. Благодаря этому ты можешь избежать приспособления слишком большого количества материала, с тем, чтобы он уместился в одной публикации. Одним из способов начала работы над планом является обозначение на стандартных листах голубых нитей показывающих ширину колонок. Затем следует подсчитать, сколько места займут заголовки и рисунки либо снимки.

В следующую очередь нужно выбрать вид и величину шрифта для данного текста. Помочь может исследование предыдущих публикаций, которые были набраны данным видом шрифта. Можно легко подсчитать, сколько знаков поместится в каждой строчке и сколько строчек поместится в колонке. После подсчета величины данной статьи и рассмотрения предшествующих статей можно утверждать, удастся ли написать все, что было запланировано, в доступном объеме колонки. Если нет, то следует задуматься: либо (1) иллюстрации должны занять меньше места, либо (2) текст, написанный более мелким шрифтом, будет ли в дальнейшем вызывать желание ознакомиться с ним.

Приняв решение о длине статьи и величине шрифта, следует определить соответствующие поля. Написав весь текст, следует составить еще одну копию начерно, вставляя в готовый текст снимки и рисунки, чтобы убедиться, что все подходит.

## Печать

- **Пользуйся типографией, рекомендованной профсоюзами.**
- **Изучи рынок.** Цены могут колебаться. Спрашивая цену, будь готов дать информацию, касающуюся размера страницы, количества страниц, количества копий, количества цветов, количества снимков, инструкции составления и сроков выполнения заказа.
- **Попроси образцы бумаги.** Не оставляй выбор бумага на усмотрение

типографии, Бумага может быть очень разной с точки зрения цены, цвета, веса и фактуры. Несомненно, в типографии есть образцы предыдущих работ, выполненных на бумаге разных видов.

- **Если типография будет производить набор, помоги в выборе величины и вида шрифта.** Попроси образцы печати, чтобы сориентироваться, какие шрифты возможны в данной типографии.
- **Если типография займется всей графической работой, то предоставь по возможности полную информацию.** Передай издателю свои черновые копии, показывая, где бы ты хотел поместить заголовки и иллюстрации. Попроси готовую графическую композицию /макет/, прежде чем текст отправится в печать, чтобы еще можно было произвести какие-то изменения.

## Иллюстрация материалов

- Узнай, не сумеет ли кто-нибудь на предприятии или в ближайшем профсоюзном подразделении рисовать комиксы. Это не только самый дешевый, но и самый быстрый способ получить хорошие иллюстрации. Кроме того, он увлекает людей в соответствующую деятельность.
- Используй уже имеющиеся рисунки по потребностям – благодаря этому сэкономишь деньги и время, которое пришлось бы потратить, заказывая новые иллюстрации. Храни папку с рисунками, оставшимися от предшествующей организационной деятельности, которые могут быть использованы. При этом помни о необходимости вносить своевременные изменения в связи с требованиями ситуации: если оставить на рисунке мелкие детали, напр. название другого предприятия, это может быть весьма конфузно.

## Подготовка к съемке

**Ключом к созданию хорошей фотографии является композиция,** то есть выбор того, что следует показать, а что пропустить, делая фотографию. Если научитесь этому искусству, то будете в состоянии делать хорошие снимки, обходясь без хорошего дорогостоящего оборудования.

**Показывай деятельность, иллюстрирующую главные вещи.** Показывай членов инициативной группы и других работников во время деятельности на собраниях, пресс-конференциях, митингов и т.п. Во время собраний показывай членов профсоюза, как они дискутируют и задают вопросы, но не как сидят и слушают чью-то лекцию.

**Помещай символы, которые усиливают значение снимка.** Попроси работников, чтобы они надели профсоюзные шапочки, рубашки или значки. Помещай символы труда данного лица или его семейной жизни, такие как рабочая одежда и орудия труда, дети и домашние животные.

**Делай приближения.** Повсеместной ошибкой фотолюбителей является слишком большое расстояние от фотографируемого объекта. После постановки лиц для съемки подойди поближе, чтобы убедиться, не станет ли фотография благодаря

этому более выразительной.

**Отвлеки внимание фотографируемых.** Если это, возможно, попроси фотографируемого, чтобы он начал говорить с кем-то другим, благодаря чему у него будет естественное выражение лица.

**Тщательно проверь освещение.** По возможности делай снимки снаружи здания или в помещении с большим количеством естественного света. Благодаря этому не нужно будет беспокоиться об использовании осветительной аппаратуры, из-за которой часто возникают нежелательные эффекты. Теневая сторона здания является наилучшим местом для снимков, поскольку свет там распределяется равномерно и не бьет никому в глаза.

**Фотография, изображающая небольшую, скучающую пассивную аудиторию на собрании принесет больше ПЛОХОГО, чем хорошего.**

Попроси работников, чтобы они уселись теснее, если они не заполняют всего помещения и покажи на снимке, что они активно участвуют в собрании.

## **Использование снимков**

**Выбор снимков.** Попроси пробные съемки (позитивы со снимками малых размеров), рассмотри старательно каждую клеточку с помощью увеличительного стекла. Выбери наилучшее фото.

**Кадрирование.** Снимки поддаются кадрированию, чтобы очистить фон от чего-то, что может рассеивать внимание, либо того, что попросту лишнее. Причиной такой обработки снимков является необходимость приспособить к доступному объему места.

**Редактирование снимков.** В отношении некоторых снимков может быть необходимым полностью убрать фон и оставить единственно главную фигуру. Этот метод является хорошим способом ликвидации неподходящего фона или создания любопытной формы, вокруг которой можно поместить заголовок или текст. Можно это сделать простым ножом, можно прикрыть снимок бумагой, вырезая в бумаге отверстие под единственное место, которое должно остаться.

## **ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СРЕДСТВ МАССОВОЙ ИНФОРМАЦИИ.**

Если мы не уверены, что наши контакты с СМИ принесут пользу, то лучше их не предпринимать!

Когда организация работников проходит благоприятно, когда много людей интересуются принадлежностью к союзу, либо когда благоприятно проходят переговоры с работодателем, появляется естественное искушение похвастаться этим успехом. Хочется, чтобы об этом узнали жители нашего города, соседи, работники иных предприятий. Также и в критические минуты, когда дела не вдут, мы часто ищем поддержки, раскрывая несправедливость, с которой встречаются работники на данном предприятии. Самым простым кажется использование в этих целях средств массовой информации.

***Не поддадимся этому искушению слишком поспешно.***

***Лучше подождать и быть уверенным, что наша деятельность принесет пользу.***

Не будем рисковать, если не знаем хорошо журналиста, с которым предстоит говорить, не будем рассчитывать на снисходительность к нашим слабостям. Журналисты ищут сенсации – как бы ею не стало наше невежество, озабоченность или недостаток подготовки.

***Каждый контакт со СМИ должен быть хорошо подготовлен,*** и самое главное надо знать, в какой момент этот контакт желателен. Преждевременная передача СМИ информации об организации работников в союз может принести больше вреда, чем пользы. Результатом такой деятельности может быть информирование работодателя о создании заводской организации в момент, когда слишком мало человек подали заявления на вступление в члены профсоюза. Это дает возможность работодателю использовать целую гамму средств, описанных в предыдущем разделе, которые отобьют охоту создавать союз.

***Плохо подготовленный отчет,*** например, о переговорах, касающихся денег, делает возможным упрекнуть в деятельности во вред предприятию, и поэтому очень важно склонить СМИ занять соответствующую позицию по отношению к нашим организационным усилиям.

***Поводы могут быть следующие:***

- Работники могут поддаться впечатлению от тона передач СМИ.
- Семьи членов союза, их друзья и соседи могут оказать влияние на союз как поддерживая, так и истребляя союз, основываясь на том, что услышали в СМИ.
- Информация, поступающая из СМИ на тему актуальной деятельности союза может влиять на другую, параллельно проводимую работу, а также на ту, которая будет проводиться в будущем.
- Информация, поступающая из СМИ, может также влиять на целостный образ союза, на профсоюзное движение в данном обществе, что в свою очередь может оказать влияние на местные руководительские инициативы, на ход коллективных переговоров и т. п.

## **Отношения с СМИ**

- Следует выбрать как минимум двух человек, лучше всего из инициативной группы, которые будут осуществлять контакт со СМИ под надзором организатора и Отдела развития отдела КК – один из этих двух человек должен быть главным представителем по делам печати, второй должен поддерживать представителя по делам печати либо замещать его в его отсутствие. Благодаря такой системе растут шансы сохранить информационное единство и уменьшается риск дорогостоящих ошибок.
- Следует познакомиться с журналистами, которые будут заниматься подачей информации на тему проводимой работы. Следует пригласить их на собрание членов инициативной группы. Таким образом можно им показать, что это групповые усилия работников данного предприятия, чьей главной заботой является улучшение условий их работы, а не попытка создать союз организатором извне. Тон информации часто будет зависеть от личного отношения журналистов к профсоюзам и к тебе – от того, понравились ли им члены профсоюзов, с которыми они познакомились, и верят ли они в то, что они услышали.
- Следует обеспечить журналистам характерными орудиями их труда. Чаще всего журналистам нужны три вещи:
  - Замысел для начала сообщения. Благодаря чему ваши интервью или работы будут достойны эфирного времени. Помогите журналистам ответить на этот вопрос.
  - Факты. Не давайте журналистам больше работы, чем нужно. Передайте им все данные и документы, которые им потребуются. При необходимости посветите соответствующее количество времени выяснению сомнительных вопросов.
  - Цитаты. Яркие цитаты часто помогают преодолеть проблему длинной статьи или долгого времени вещания. Приготовьте заранее такие вспомогательные цитаты.

## Создание сообщений

Факт, что работников воспринимают несправедливо и что организуются они для того чтобы что-то сделать, может быть не особо интересным и достойным быть отмеченным в средствах массовой информации для типичного журналиста. В целях привлечения внимания СМИ к вашим организационным усилиям можно использовать ряд техник:

- **Оглашение намерения предъявить иск против работодателя, намерения заявить законодательную инициативу, поддать групповую жалобу и т. п.** Когда предпринимаются конкретные действия, более правдоподобным становится привлечение внимания СМИ.
- **Оглашение результатов анкетирования.** Они могут опасаться того, что им придется пробираться через толстые тома каждого дела. Но если вы огласите результаты анкеты, показывающие, что 83% работников фирмы XYZ говорит, что дирекция использует дискриминационную политику продвижения по службе, то вы значительно облегчите труд журналистов. Имейте наготове номера телефонов и фамилии работников, с которыми журналисты должны провести интервью, чтобы их сообщения были более детальными. Следует быть также подготовленным, если понадобится доказать, что результаты анкеты соответствуют истине.
- **Организация митинга или демонстрации.** Деятельность такого рода всегда интересна для СМИ. Они обеспечивают интерес со стороны телевидения и газет. Приготовьте плакаты с требованиями работников и приготовьте ораторов для оглашения заявлений, которые легко будет цитировать.
- **Организация конференции и семинара.** Пригласите экспертов или ведущих представителей данного сообщества к участию в дискуссии на тему коллективных отношений, ответственности предпринимателей, уровне общественных услуг, административно-хозяйственном праве, либо на другую тему, которая может привлечь интерес представителей средств массовой информации. Некоторые ораторы будут говорить об организации работников в профсоюзы. Некоторые проблемы, касающиеся актуальной ситуации, будут затронуты в результате вопросов и комментариев со стороны участников конференции.
- **Информационные бюллетени.** Одним из способов оказания помощи журналистам является издание информационных бюллетеней. Информационные бюллетени должны состоять из лозунгов, фактов и цитат. Насколько это возможно, цитаты должны происходить из высказываний организаторов. Информационные бюллетени особенно полезны, когда одновременно много журналистов должны получить одну и ту же информацию. Следует помнить, что некоторые радиостанции, информационные агентства, малые журналы и еженедельники используют краткие информационные бюллетени в краткой форме, как вы их написали.
- **Для радио** следует приготовить ленту с записью очень короткого выступления члена инициативной группы либо предложить также, чтобы какой-либо член группы пришел на радио в целях сделать запись интервью или заявление.

- **Пресс конференции.** Организуете пресс-конференцию только тогда когда у вас есть существенные сведения, которые должны быть сообщены многим журналистам одновременно. Как всегда, вы должны предоставить журналистам хороший лозунг, факты и цитаты. Насколько это возможно, на пресс-конференции должны выступать члены профсоюза, представляющие данное предприятие.
- **Телевизионные программы.** Следует наладить контакт с каждой радио и телестудией в данном районе, чтобы сориентироваться, существуют ли программы, в которых могли бы выступить члены инициативной группы. Если дело дойдет до участия членов группы в такой программе, то следует решить, какие факты надо представить для подкрепления вопросов, затрагиваемых при организации работников в союз. Участникам программы надо помнить, что они должны всегда возвращаться к наиболее существенным для них вопросам, даже если ведущий программы или другие ее участники и стараются сменить тему и дискутировать об иных проблемах.

Поскольку такой опыт обычно вызывает стресс, не мешает также организовать «генеральную репетицию» перед программой, которую просмотрел бы организатор и сделал бы «на скорую руку» последние указания (как режиссер актерам).

- **Письма от читателей в редакции журналов.** Письма, как и другие способы коммуникации, должны подчеркивать проблемы, идентифицированные во время организации союза:
  - Письма должны приходиться от работников данного предприятия, от их семей или друзей.
  - Несколько хороших фактов, отчетливо доказывающих, почему работникам нужен коллективный договор, значительно сильнее воздействуют на воображение, чем общая риторика.
  - Письма должны быть короткими, газета в этом случае напечатает все письмо, и будет меньше риска, что вырезанными окажутся наиважнейшие фрагменты.
  - По возможности найди какой-нибудь способ связать содержание письма со статьей либо с другим письмом читателя, которое недавно появилась в данной газете («Ваша последняя статья на тему групповых увольнений в нашем районе заключала в себе очень меткие замечания. Обеспечение рабочих мест – это одна из главных причин, ради которых мы хотим создать профсоюз в ...»). Газеты охотнее напечатают письма, авторы которых отвечают на ранее опубликованный материал, чем письма, которые появились ни с того ни с сего, с явно пропагандистской целью

## **Поведение в случае ошибок и предубеждений журналистов**

---

Когда журналисты представляют профсоюз в несправедливом или ложном свете, нам в первое мгновение хочется дать им суровую отповедь иди вообще перестать с ними разговаривать и прервать всякие отношения.



Оба эти выхода гарантируют нелестные публикации по поводу профсоюзов.

В зависимости от ситуации, мы можем:

- Собрать группу работников и посетить репортера лично. Сказать репортеру вежливо, но решительно, что мы думаем о негативном представлении им профсоюза и как это далеко неадекватно реальной действительности.
- Если это не поможет, то несколько работников должны нанести визит к главному редактору газеты, в которой работает такой журналист. И опять – следует представить наши аргументы решительно, но спокойно, и ни в коем случае недопустимо использовать угрозы.

### ***Создание духа профсоюза***

Важнейшей целью нашей коммуникативной деятельности является привлечение внимания и произведение впечатления, что «все поддерживают профсоюз».

Материалы, которые могут в этом помочь, это материалы, содержащие мысль, подчеркивающую требования работников данного предприятия. Примером этого могут быть наклейки, значки, рубашки, шапочки, авторучки, календарики, плакаты, зажигалки, шарики и т.п. Следует обратить внимание на своевременное планирование появления этих вещей в ходе организации работников в союз. Ошибкой была бы однократная раздача всех материалов – в конце или в начале деятельности.

### ***Значение посещения домов работников***

Непосредственный разговор о работниками по месту работы не всегда оказывается возможным. Поэтому мы должны задуматься, не могло бы ли поспособствовать успеху нашего дела посещение домов работников.

Домашние визиты должны начаться сразу же после завязывания первых контактов с работниками. Тогда они могут сделаться важным элементом создания инициативной группы на предприятии. Время от времени домашние визиты могут превращаться в малые собрания в домах работников, благодаря использованию лиц, поддерживавших союз, приглашающих к себе очередных работников, способствующих организации профсоюза. Следует, однако, помнить, что надо соблюдать особую осмотрительность на этом этапе и приглашать исключительно «надежных» работников. Домашний визит может быть единственным подходящим случаем для индивидуальной беседы организатора с работником, а не с целой группой. Во время домашнего визита организатор общается не со «средним» работником. Он общается с конкретным работником, причем как с личностью а не только с представителем коллектива работников.

Во время домашнего визита представитель союза налаживает контакт с семьей работника, с его окружением, с его конкретными желаниями, проблемами, радостями и амбициями. Это в значительной степени личное общение, которого нельзя достичь при помощи других организационных техник.

Смотря на это глазами работника, это может быть единственным шансом поговорить с глазу на глаз с представителем союза, когда внимание сосредоточено исключительно лишь на собеседнике, и он все время получает

ответы исключительно на заданные им вопросы.

Представитель союза, приходя в дом работника, встречается со всей его семьей и разговаривает с ней не только на темы профсоюза. Работник начнет думать о союзе больше как о «людях» чем как об «институте». Именно поэтому впечатление, которое организатор как личность произведет на работника, является неизмеримо важным,

### **Принципы**

Важнейшим условием удачных визитов в дома работников является соблюдение правил хорошего воспитания. Осуществляя такие визиты, мы входим в чей-то дом чаще всего без приглашения, что требует большого такта и деликатности.

- Следует как можно больше узнать о работнике, чтобы избежать неприятных ситуаций – например, звонка в его дверь в то время, как он спокойно посапывает после обеда или выходит из дому на какое-нибудь очередное собрание или свидание. Такое знание должно быть усилено общим здравым рассудком и оценкой окружения дома, прежде, чем вы позвоните в двери. Раньше надо подумать или узнать, не занимается ли семья чем-то, в чем твой визит может помешать, например, не происходит ли как раз прием гостей или же семейный скандал. **Если дело обстоит так, что твой визит несвоевременен, следует направиться в очередное место, а данный адрес пометить для повторного посещения.**
- Не следует лезть туда, куда тебя не звали. Дай возможность пригласить тебя в дом. Если он этого не сделает, постарайся договориться о встрече в другие сроки, удобные для обеих сторон.
- Если будешь приглашен, постарайся пригласить к разговору всю семью. Профсоюзные проблемы и проблемы профессиональные должны составлять главную часть вашего разговора, но не следует ограничиваться единственно этими темами.

Постараемся наладить близкий контакт с работником. Покажи заинтересованность его семьей, увлечениями, личными заботами, надеждами и амбициями.

Ты – гость в этом доме и имеешь шанс изменить отношение всей семьи к профсоюзному делу. Можешь добиться того, что семья начнет думать о союзе как об организации, создаваемой конкретными людьми, а не безличной «организацией».

Домашние визиты являются ценным орудием единственно тогда, когда посетитель проявляет достаточную долю здравомыслия и вежливости, как при планировании, так и во время самих визитов. Если эти правила не будут соблюдаться, то работники могут отвернуться от союза.

Отправление короткого стандартного письма после визита может обеспечить обретение нового члена профсоюза.

**Каким образом организовать домашние визиты?** Организатор должен иметь большое сочувствие и понимание переживаний и выгод других. Чтобы избежать беспокойства, оскорбления или пристыживания работника, следует заранее узнать о нем как можно больше.

**Какие сроки нанесения домашних визитов наиболее удобны?** Поскольку очень часто мы имеем дело с работниками, работающими в посменном режиме, вышеприведенный вопрос имеет огромное значение. Никто не желает прийти к кому-то домой, когда этот кто-то спит или вертится в спешке веред выходом на работу или ест обед. Будучи организатором, ты должен требовать от сотрудничающей с тобой инициативной группы как можно большего количества информации об отдельных работниках, прежде чем начнешь нанесение им домашних визитов.

В случае отсутствия конкретной информации, **наилучшим временем для визитов на дом к работнику является время между 18 и 20.** Даже и в это время организатор конкурирует с наилучшим временем для просмотра телепередач, когда работник и его семья могут смотреть свой любимый сериал. Тем не менее, это наилучшее время. Надо очень хорошо подумать, прежде чем посетить кого-то после 21, ведь многие люди неохотно впускают незнакомых в такое позднее время.

Если речь идет о работниках, занятых в ночную смену, то трудно заранее определить оптимальный срок визита. Некоторые работники отправляются в постель сразу по возвращении с ночной смены. Другие ждут несколько часов и отсыпаются после ночной смены несколько позже, вставая лишь тогда, когда пора уже идти снова на работу.

**В случае смены с 14 до 22 лучше, пожалуй, посетить работников не раньше, чем в 10 утра и не позднее чем в 12.** Если кто-то не опит, а работает по дому, то обычно можно заметить определенные признаки этого. Следует посвятить несколько минут анализу звуков, долетающих из квартиры. Хорошее воспитание и здравый рассудок здесь будут лучшими советчиками. Если изнутри не доносится ни одного звука, то можно сделать вывод, что это не лучшее время для визита. Звуки, указывающие на то, что внутри квартиры происходит прием гостей или продолжается семейный скандал, являются указателем, чтобы направиться в дом очередного работника, отметив только, что следует вернуться сюда в другое время.

Временами трудно сказать, что происходит внутри – в квартиры блочного дома трудно заглянуть через окно. В таких случаях надо рассчитывать на удачу.

Приняв решение, организатор должен один раз коротко позвонить в дверь. Если никто не подходит, это может обозначать, что тебе не повезло и что надо будет идти куда-нибудь в другое место. Можно оставить в дверях листовку союза. С полной уверенностью можно сказать, что упрямые звонки в дверь не добавят тебе друзей.

Выбор подходящего времени посещения является первой пробой твоих хороших манер, но на этом не кончается. Преодолев все всевозможные преграды, ты позвонил в дверь. Кто-то подходит, чтобы ее открыть – и тут начинается новое испытание хорошего воспитания. Ты должен безотлагательно представиться, вручить хозяину свою визитку и быстро объяснить, что не ходишь к людям из квартиры в квартиру, а пришел исключительно к нему. Если твои слова возымеют действие, то при малейшей удаче ты будешь приглашен внутрь.

Фактором, который может тут помочь, является возможный предшествующий профсоюзный опыт кандидата, а также факт, что какой-то его сослуживец сказал о возможности организации профсоюза, или что вы раньше встречались – на

мгновение – на собрании или на работе.

Представившись, ты должен дать лицу, открывшему дверь, возможность пригласить тебя внутрь. Если открыл двери работник, а не какой-то член его семьи, по крайней мере ты сможешь обменяться с ним несколькими словами, даже если тебе не удастся войти внутрь.

У большинства людей дружелюбный характер, они гостеприимны и вежливы, и, как правило, приглашают организатора войти, если нет конкретных причин этого не делать.

Хорошо, если у организатора есть с собой какие-либо брошюры или листовки. Даже если он не будет приглашен внутрь, он мог бы сказать: *«Я принес информацию на тему... но если время не слишком подходящее, чтоб подробно это вам объяснить, то, возможно, если Вы позволите, я оставлю вам общую информацию и вернусь поговорить об этом в другое время».*

Если хозяин согласится на встречу в другое время, то надо проявить немножко упорства и договориться на конкретный срок. В большинстве случаев такая очередная встреча будет очень удачной, поскольку хозяин будет ожидать визита организатора. Во всяком случае, независимо от того, сможешь ли ты договориться об очередном визите, а хозяева не имеют намерения никого впускать – будь в дальнейшем дружелюбным, обменяйся с ними несколькими словами в дверях и уйди. Люди могут быть просто враждебно настроены к профсоюзам, у них в доме может быть беспорядок, и они не пожелают, чтобы это было замечено. Может быть, муж или жена пьяны и могут устроить сцену А может, работник попросту устал и не хочет, чтобы ему мешали. Но независимо от причины, ты не добавишь друзей союзу, если будешь вторгаться туда, где ты нежелателен.

В большинстве случаев организатор будет приглашен внутрь – и тогда очень важен способ ведения тобой беседы. Если присутствует семья работника – следует постараться включить ее в разговор. Обычно муж или жена работника будут иметь влияние на решение о вступлении в союз, поэтому супруг или супруга должны выслушать, каким образом организация в союз может помочь работнику.

Не следует также исключать других тем беседы. Наоборот, это необходимо, по крайней мере, для того, чтобы разговор стал по возможности личным. Следует интересоваться частной жизнью работника, его семьей, детьми, хобби, домом, и следует ясно показать, что посещаемый работник тебя интересуется не только как потенциальный кандидат в члены союза, но и как человек. Если есть время и если есть впечатление, что разговор с посещенным лицом помог установить хорошие отношения, можешь решиться провести весь вечер, укрепляя связь именно с этим работником. Если ты спешишь, потому что должен посетить еще других работников, то, по крайней мере, несколько последних минут следует провести в дружеской болтовне о делах личного характера, а затем тактично следует направить беседу к тематике профсоюза. Следует объяснить работнику, каким образом организация работников в союз может помочь в разрешении проблем по месту работы, но не следует давать далеко идущих обещаний. Нужно всегда подчеркивать, что это работник должен сыграть в деле исправлении ситуации, а союз может только обеспечить поддержку и помощь.

Наилучшим способом показать, как может измениться положение работников на предприятии, является рассказ о предприятии, на котором заключен коллективный трудовой договор, с подчеркиванием того, что работники сделали

на этом предприятии благодаря организованности в сильный союз.

Преобладающая часть визита должна быть посвящена выслушиванию того, что имеет сказать работник. Рекомендуется задавать провокационные вопросы, типа:

- *Довольны ли Вы уровнем оплаты труда на Вашем предприятии?*
- *Много ли Вам платят за сверхурочные, за работу в свободные дни, в праздники?*
- *Часто ли Вы пользовались социальными фондами, и каким образом.*

Благодаря таким вопросам работник начнет задумываться над тем, чего не хватает в нынешних условиях труда. Чем меньше он имеет, тем больше шансов что он подпишет членское заявление. Чем более работник может сам размышлять и говорить о высокой стоимости жизни и о проблемах, с которыми его семья сражается в связи с низкими заработками, тем сильнее возникнет убежденность в необходимости основать профсоюзную организацию.

Работник скорее убедится в необходимости союза в результате собственных аргументов, чем благодаря аргументам организатора. Следует избегать насильственного убеждения, так как оно лишь укрепит сопротивление работника. Следует сохранять спокойствие. Если собеседник враждебно настроен по отношению к союзам, то только спокойствие может предупредить возникновение весьма конфликтной ситуации. Важно парировать антипрофсоюзные аргументы, но организатор не должен посвящать слишком много времени настроенным решительно против профсоюзов. Нужно почувствовать момент, когда следует отступить. Никогда не удастся привлечь 100% коллектива, а время можно лучше использовать, убеждая нерешительных.

Если чувствуешь, что работник склоняется к твоим аргументам, но еще не готов подписать заявление – не следует нажимать. Следует подождать и явиться вновь, когда работник сам все обдумает. Поэтому так важно оставить ему много тем для продумывания, объясняя, что ты бы хотел о нем позже поговорить и выяснить все сомнения, которые у него появятся. Неплохо здесь опять сменить тему на более личную и попрощаться в дружеском тоне.

Незамедлительно после выхода из квартиры или дома, следует сделать коротенькую заметку о визите и впечатлении, какое произвел посещенный работник. Позже можно обсудить реакцию работника с каким-нибудь из членов комиссии предприятия или с другим организатором и вместе обдумать, благоприятствует ли что-нибудь привлечению его в союз.

Возможно, домашний визит или завязывание непосредственного контакта с членом комиссии предприятия или с другим организатором явится этим решающим фактором. Возможно, этому работнику потребуется больше времени. Возможно, зерно, посеянное организатором в этом доме, даст плоды через определенное время.

Если работник проявляет энтузиазм и заинтересованность делами союза и охотно подписывает заявление, организатор может продвинуться на шаг вперед, приглашая его работать в инициативной группе и прося о помощи. Если группа еще не полная, возможно, организатор как раз нашел ее нового члена. Всегда можно использовать энтузиазм работника для того, чтобы он разносил листовки, для убеждения коллег и для приглашения их на профсоюзные собрания.

**Организатор должен всегда вести запись домашних визитов**, так как информация, заключенная в ней, может быть полезна для всей инициативной группы. Часто ее члены могут добраться до тех работников, до которых организатор никогда не доберется, и работники могут реагировать доброжелательнее, так как знают их лучше или больше им доверяют. Если домашние визиты планируются членами группы, то сначала это должны быть очень короткие встречи, все запреты и указания, касающиеся поведения организатора во время домашних визитов, относятся также и к поведению членов инициативной группы. Члены группы должны также быть проинструктированы о необходимости записи всех домашних визитов вместе с достигнутыми результатами, точно так же, как это делает организатор. Во время нескольких первых визитов отдельных членов группы должен по очевидной причине сопровождать организатор. Утверждают, что с домашними визитами лучше всего справляются женщины.

Люди меньше боятся пускать в свой дом женщин. Если посещаемым работником является женщина, то хорошо, если ее посещает тоже женщина – организатор, ведь они тогда лучше договорятся насчет детей, ведения домашнего хозяйства и высоких ценах на продукты питания. Если посещаемый работник – мужчина, то женщине организатору легче будет привлечь жену работника к принятию решения о вступлении в профсоюз.

Однако, с другой стороны, многие работники обеих полов лучше реагирует на мужчин, чем на женщин. Кроме того, важным фактором, который мы должны принять во внимание, есть вопрос безопасности женщин, поэтому мы скорее должны задуматься над созданием смешанных коллективов организаторов, которые наносят домашние визиты.

Другой состав коллектива также может быть хорошим выходом. В зависимости от ситуации, можно высылать вместе молодого энтузиаста и пожилого, опытного, помогающего союзу работника, или заслуженного члена союза и ординарного работника.

Коллективные визиты, наверное, являются оптимальным выходом, если в союз привлечено достаточное количество лиц.

**Эффективность домашних визитов.** Домашние визиты должны начаться незамедлительно после получения фамилий и адресов. Они требуют много времени и поэтому много усилий следует посвятить их подготовке, чтобы это время не было потрачено зря. Отчаянные домашние визиты к работнику в любое время дня и ночи – без надлежащего уточнения, на какой смене он работает, или без принятия во внимание других факторов, могут стать причиной плохого результата, а не хорошего. Каждый раз, когда организатор разозлит работника тем, что он ломится в двери, когда тот старается заснуть, союз приобретает себе заклятого врага. При подготовке домашних визитов следует принять во внимание необходимость экономить ценное время организатора. У него много работы, и нельзя себе позволить отыскивать дома по адресам, которых не существует, а также ездить из одного конца города в другой. Домашние визиты можно спланировать так, чтобы в один день посещать только один район, а адреса, перед тем как их получит организатор, должны быть тщательно проверены. Если кто-то не знаком хорошо с данным районом, то должен иметь при себе современный план города.

## Советы и запреты, касающиеся визитов в дома рабочих

СОВЕТЫ	ЗАПРЕТЫ
Если никого не было дома, то помни, что нужно вернуться позже по этому адресу.	Не сиди слишком долго в машине, задумываясь до или после визита.
Слушай	Не говори все время
Задавай вопросы, которые требуют ответа.	Не произноси монолога.
Говори правду.	Не старайся кого-нибудь «купить» для профсоюза по слишком большой цене.
Как можно проще отвечай на задаваемые вопросы.	Не читай лекций и речей и не прерывай своего собеседника.
Будь искренен, высказывая заинтересованность.	Не перебивай своего собеседника, не начинай сразу с того, что знаешь, что нужно делать.
Запиши домашний телефон, сориентируйся, какие дни наиболее подходят для контакта с рабочим. Оставь свой рабочий телефон или телефон профсоюзного бюро.	Не делай обещаний на потом, не обещавай, что профсоюз абсолютно все уладит.
Спроси, можно ли узнать фамилии людей, с которыми общаешься, а также спроси, можно ли записать вопросы, возникшие по ходу разговора.	Не начинай делать записей, пока не спросишь у собеседника разрешения.
Будь другом – организатор является представителем профсоюза, который хочет, чтобы другим людям жилось лучше.	Не будь агрессивным – исправляй чью-то ошибочную информацию, но не старайся бороться с собеседником.
Придерживайся плана, и не продолжай свой визит более чем 30 минут.	Не говори более 20–25% времени своего визита.

## **ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ**

Помни, что организация рабочих в профсоюз неотъемлемо связана с процессом подготовки профсоюзов и процессом изменения устройства коллективного труда. Нельзя пытаться разделить их. Рабочие объединяются, чтобы что-то изменить. Важный пункт – изменение их устройства коллективного труда. Организация и подписание соглашения требуют, чтобы члены профсоюза больше знали не только о том, как добраться до рабочих, но и том: что такое устройство коллективного труда и т. д.

С другой стороны, процесс заключения UZP (первого, а также очередных его изменений) является идеальным моментом для организации рабочих в профсоюз. То есть с помощью силы и осознания близости цели все могло бы измениться в лучшую сторону.

***Поэтому активисты должны помнить, что успех зависит от действий в различных сферах, на предприятиях, в школах и т. д. Чтобы профсоюз мог успешно действовать, нужны непременные совместные действия и взаимодействие отдельных элементов.***

***Творцы профсоюза – помните всегда об этом.***

***Авторы***



## **ПРИЛОЖЕНИЯ**

## **Анкеты**

Данная анкета является оружием, которое может помочь организаторам в оценке ситуации и способов привлечения новых членов. Вопросы анкеты могут помочь в выборе способов воздействия и помочь достичь цели быстрее. Нужно помнить, что сами рабочие не в состоянии дать исчерпывающую информацию, поэтому необходимо опираться на помощь профсоюзной организации КК.

Приготовь несколько копий анкет, чтобы всегда был чистый экземпляр под рукой. Вопросы в анкете разделены по темам, и в описании заявлений есть их пояснения. Так как ситуация на одном предприятии, где хотели бы организовать профсоюз, отличается от ситуации на другом предприятии, то невозможно создать простые инструкции по действиям в конкретных ситуациях.

Например, действия которые идеально подходят для небольшого сельского завода, неприменимы для крупной международной компании, для влияния на которую нужно сильное общественное давление.

Высокие взносы могут означать, что предприятие может принять профсоюз, и то что возможно создать хорошую систему. Также это может означать, что фирма достаточно сильна и профсоюз там организовывать бесполезно.

В общественном секторе угроза массовых увольнений может означать, что одна группа рабочих более подготовлена для создания профсоюза, в то время, как другая группа чувствует страх перед вступлением в профсоюз.

Незаурядная антипрофсоюзная кампания может быть в одном случае быть преимуществом, т. к. она настраивает к себе враждебно рабочих, в то время как в другой ситуации может отбить желание рабочих вступить в профсоюз.

Такого рода оценки должны содействовать сотрудничеству Отдела Профсоюзов КК с рабочими данного учреждения. Нельзя, однако, принимать никаких решений без основной информации.

***История работы у данного работодателя и по данной специальности***

Приведенные ниже вопросы помогут тебе в твоём задании. Эти вопросы учитывают опыт, накопленный в данной области.

- *Были ли попытки раньше на данном предприятии создать профсоюз, кто пробовал это сделать, когда это было, и каковы результаты? Напоминание об этом может помочь? Или помешать?*

---

---

---

---

---

- *Существуют ли в других отделах данного работодателя профсоюзы (Как объединены работники в данные профсоюзы)? Что нужно сделать для объединения рабочих в профсоюз? Может ли этим воспользоваться работодатель?*

---

---

---

---

---

- *Пытались ли рабочие в данном регионе организовать профсоюз до NSZZ «Солидарность» (Узнать в каких?) Или NSZZ «Солидарность» одерживали победу, и могли показать хороший пример работы профсоюза? Были на данных предприятиях стачки, групповые увольнения, или другие действия способные разочаровать в заводских профсоюзах?*

---

---

---

---

### **Стратегия работодателей**

- *Возможно ли профсоюзу рассчитывать на поддержку работодателей? И если да, то что нужно для этого сделать?*

---

---

---

---

- *Кем является работодатель для трудящихся предприятий? Какое их отношение к заводским профсоюзам?*

---

---

---

---

- *Проводилась ли на предприятии антипрофсоюзная компания; если да, то каким образом?*

---

---

---

---

- *В какой степени и каким образом предприятие пыталось заполучить доверие работников? (Например, спонсировало ли спортивные группы, организовывало ли бесплатные пикники?) Насколько это заканчивалось успехом?*

---

---

---

---

- *До какой степени и каким образом предприятие пыталось вызвать страх у рабочих перед дисциплинарными наказаниями или страх потерять работу? Пользовались ли они методами устрашения?*

---

---

---

---

---

### ***Другие профсоюзы***

Приведенные ниже вопросы дадут ответ на следующие вопросы, возможна или обязательна ли конкуренция с другим профсоюзами?

- *Есть ли какие-то другие профсоюзы на данном предприятии ? Если да, то является ли выбор NSZZ «Солидарность» наилучшим? Почему?*

---

---

---

---

- Если на данном предприятии другие профсоюзы? Если да, то какие усилия необходимо приложить для того, чтобы рабочие перешли в NSZZ «Солидарность»? Каковы при этом шансы?

---

---

---

---

### **Состояние работодателя**

Приведенные ниже вопросы дадут ответ на следующие вопросы:

- может ли работодатель «содержать» профсоюз
- какие действия необходимо предпринять, чтобы работодатель заметил профсоюз
- в какой мере работодатель может противостоять организованным действиям рабочих
- берется ли во внимание специфика данного предприятия, возможно ли проведение стачки, если это нужно для того, чтобы профсоюз заметили
- идет ли продвижение хорошо товара данного работодателя? Если да, то возможна чтобы эта тенденция удерживалась достаточно долго?

- Какой была прибыль работодателя за последние несколько лет и месяцев? Возможен ли в будущем рост прибыли?

---

---

---

---

- *Нанимал ли работодатель в последнее новых рабочих или имели место массовые увольнения?*

---

---

---

---

- *Построил ли работодатель данные помещения самостоятельно или взял их в аренду?*

---

---

---

---

- *Кто является владельцем данного мероприятия? Внешние инвесторы? Внутренние инвесторы? Каким образом можно проверить, воспримут ли они профсоюз? Каким образом работодатель может воспрепятствовать вхождению рабочих в профсоюз?*

---

---

---

---

- *Кто распоряжается фирмой? Кто является ее управляющим? Кто ей управляет? Как можно узнать его будущее отношение к профсоюзу? Что может повлиять на его отношение к вступлению рабочих в профсоюз?*

---

---

---

---

- *Имеет ли работодатель связи с политиком или другим влиятельным лицом в данном регионе? Может ли это влияние помочь для того, чтобы работодатель обратил внимание на профсоюз? Каким образом работодатель может затруднить процесс вступления рабочих в профсоюз?*

---

---

---

---

*Является ли данный отдел или учреждение, где хотели бы привлечь новых членов профсоюзов, важным для остальной хозяйственной деятельности работодателя?*

---

---

---

---



- *Владеет ли работодатель другим предприятием, где можно было бы начать действовать?*

---

---

---

---

- *Может ли работодатель положиться на какого-либо исполнителя на данном предприятии?*

---

---

---

---

- *Какой вид продукции или услуг обеспечивает работодатель?*

---

---

---

---

- *Увеличивается ли ассортимент предприятия в последнее время или сокращается?*

---

---

---

---

- *Кто является клиентом? До какой степени зависят от данного учреждения вопросы доставки своих продуктов или услуг? Как можно проверить клиентов, воспримут ли они профсоюз или будут против?*

---

---

---

---

- *Когда у клиентов наибольшая потребность в продукции? И когда самая малая?*

---

---

---

---

- *Возможно ли устроить бойкот продукции работодателя?*

---

---

---

---

## **Рабочие**

Приведенные ниже вопросы помогут в систематизации анализа среды трудящихся, чтобы можно было утверждать, будет ли организация рабочих в профсоюзы иметь поддержку большинства?

- *Сколько рабочих на данном предприятии?*

---

---

---

---

- *Сколько примерно рабочих в каждом отделе и какова их текущая работа?*

---

---

---

---

- *Сколько примерно рабочих закончили неполную среднюю школу, среднее и высшее образование?*

---

---

---

---

- *Сколько женщин и мужчин?*

---

---

---

---

- Мужчины или женщины сконцентрировались в конкретные группы или имеют конкретную точку зрения? Примерное число рабочих в каждой группе: 18–25, 26–35, 36–50, 51–65 лет?

---

---

---

---

- Сколько рабочих знали о существовании NSZZ «Солидарность»? О других профсоюзах? Можно ли это в дальнейшем использовать организаторам NSZZ «Солидарность»? Или это может помешать?

---

---

---

---

- Имеет ли NSZZ «Солидарность» какие-то контакты с рабочими данного учреждения? Если да, то в какой части фирмы они работают? Есть ли у них контакты с другими работниками этого учреждения? Является ли данное учреждение типичным с точки зрения профессионализма, образования, возраста работников и т. д.? Есть ли у них какие-то привилегии? Захотят ли они вступить в профсоюз?

---

---

---

---

- Если в этих учреждениях лидеры-люди, пользующиеся большим уважением рабочих? Если да, то каково их отношение к NSZZ «Солидарность»?

---

---

---

---

- *Высказывали ли раньше рабочие желание улучшить условия труда с помощью петиций, вызова инспекций, обращения в суд?*

---

---

---

---

- *Какова степень разногласия среди рабочих, и как эти проблемы могут повлиять на организацию профсоюзов? Могут ли на это повлиять стаж работы при массовом увольнении или повышение по службе?*

---

---

---

---

- *Есть ли на этом предприятии рабочие, которые пользовались услугами NSZZ «Солидарность» и можно ли на них рассчитывать, или NSZZ «Солидарность» придется все начинать сначала?*

---

---

---

---

- *В какой части учреждения, или в каком доме (из числа домов рабочих) легче устанавливать индивидуальные контакты с рабочими?*

---

---

---

---

## **Проблемы**

Организаторы не могут предпринимать никаких действий без знания проблем, волнующих рабочих. Организатор должен знать проблемы, которые работодатель должен устранить. Приведенные ниже вопросы дадут ответ на следующие вопросы: существуют ли актуальные проблемы и возможно ли их использование в своих интересах?

- *Если рабочие обратились в NSZZ «Солидарность», то как объяснить им, для чего это нужно? Существуют ли особо горячие вопросы, напр. несправедливое увольнение рабочих.*

---

---

---

---

- *Внимательны ли рабочие к процедурам повышения по службе, переводам, дисциплинарным санкциям и несправедливым групповым увольнениям?*

---

---

---

---

- *Довольны ли рабочие уважением свои прав?*

---

---

---

---

- *Жалуются ли рабочие на слишком тяжелую работу?*

---

---

---

---

- *Какова заработная плата рабочих по сравнению с заработной платой на других предприятиях данной области?*

---

---

---

---

- *Если рабочий не получает зарплаты, то существуют ли дополнительные возможности заработать?*

---

---

---

---

- *Произойдут ли изменения с структуре фирмы если рабочие будут недовольны условиями труда?*

---

---

---

---

- *Удовлетворяют ли рабочих санитарные условия на производстве?  
Волнует ли это рабочих?*

---

---

---

---

- *Имеем ли мы дело в этом учреждении с высоким безразличием кадров?  
Если да, то может ли это затруднить организацию рабочих в союз?*

---

---

---

---

***Средства, которыми владеет наш союз,***

будут гарантировать, что он будет в состоянии обеспечить обслуживание с помощью профсоюзных организаций, когда сейчас у них есть профсоюз.

- *Как далеко находится рабочее учреждение от бюро управления региона,  
которое будет оказывать услуги?*

---

---

---

---

- *Имеют ли штатные сотрудники NSZZ «Солидарность» планы относительно  
работы для его новых потенциальных членов?*

---

---

---

---



- Сколько времени и денег необходимо для обучения новых лидеров в сфере основной деятельности профсоюзов?

---

---

---

---

- Готов ли NSZZ «Солидарность» нести большие финансовые издержки на организацию рабочих в профсоюз, даже если это продлится дольше ожидаемого? Готов ли он помогать рабочим во время создания системы и во время ее реализации?

---

---

---

---

### ***Дополнительная информация***

Предоставьте всю оставшуюся информацию, которая может быть полезной во избежание провалов при организации рабочих в профсоюз.

---

---

---

---

***История работы у данного работодателя в данном коллективе***

Приведенные ниже вопросы дадут ответ на вопрос, в какой мере испытанные средства помогут тебе в решении поставленных задач на данном предприятии? Какие условия этому мешают и какие помогают?

- *Имеют ли рабочие данной фирмы право на проведение несанкционированных сборов с целью защиты своих прав? Имеется ли законное право на стачки? Имеется ли возможность внесения взносов в кассу профсоюзов?*

---

---

---

---

- *Были ли раньше попытки организовать профсоюз на данном предприятии? Кто пытался это сделать? Когда это было? Каков результат? Можно ли эти результаты использовать сейчас? Может ли это помешать?*

---

---

---

---

- *В каких отделах этого предприятия существует профсоюз? Что это за профсоюз? Каково его управление? Каким образом можно использовать эту информацию для организации рабочих в профсоюз? Может ли работодатель использовать это? Может ли он платить повышенную зарплату, повышенную премию, и были ли стачки?*

---

---

---

---

- *Организовались ли рабочие данного учреждения или рабочие соседних регионов NSZZ «Солидарность» (указать где)? Могла ли относительная победа NSZZ «Солидарность» показать хороший пример работы профсоюза?*

---

---

---

---

- *Были ли в данном учреждении групповые увольнения и другие действия, которые могут стать препятствием для вступления в NSZZ «Солидарность»?*

---

---

---

---

- *Каким действенным способом местные общественные организации или профсоюзы могут помешать или помочь вступлению рабочих в NSZZ «Солидарность»?*

---

---

---

---

### **Стратегия работодателя**

Приведенные ниже вопросы помогут ответить на вопрос, возможно ли чтобы профсоюз опирался на работодателя и что нужно для этого сделать?

- *Кто является работодателем? Местная администрация? Главное управление? Как они относятся к профсоюзу?*

---

---

---

---

- *Проводились ли раньше работодателем антипрофсоюзные компании? Если да, то каким образом?*

---

---

---

---

- *Каким образом и в какой степени работодатель пытался завоевать лояльное отношение рабочих? (например: спонсирование групп спортсменов, организация бесплатных пикников и т.д.) Насколько это заканчивалось успехом? Какими способами работодатель пытался вызвать страх у работников: дисциплинарными взысканиями или увольнениями?*

---

---

---

---

- *Появилось ли у рабочих ощущение страха?*

---

---

---

---

### ***Другие заводские профсоюзы***

Приведенные ниже вопросы помогут ответить на вопрос, является ли конкуренция с другими профсоюзами характерной и обязательной

- *Заинтересованы ли какие-то другие профсоюзы в организации рабочих на данном предприятии? Если да, то является NSZZ «Солидарность» наилучшим выбором для данной группы рабочих? Почему?*

---

---

---

---

- *Как другие профсоюзы влияют на работников данного предприятия? Может ли это повлиять на повышение ангажированности NSZZ «Солидарность»? Имеем ли мы при этом шансы на относительный успех?*

---

---

---

---

### **Состояние работодателя**

Приведенные ниже вопросы помогут ответить на следующие вопросы:

- может ли работодатель «позволить себе» профсоюз?
- какие действия необходимо предпринять, чтобы работодатель «заметил» профсоюз?
- в какой мере работодатель может противостоять организованным действиям рабочих?

- *Если брать во внимание специфику профсоюза, то возможно ли проведение стачки после неудавшихся переговоров?*

---

---

---

---

- *Увеличивается или уменьшается бюджет данного учреждения сейчас?*

---

---

---

---

- *Насколько влиятельно государственное учреждение, осуществляющее надзор за данной организацией?*

---

---

---

---

- *Кто пользуется услугами данного учреждения? Что нужно предпринять, чтобы дирекция согласилась с профсоюзом? Пользовались ли льготами люди раньше до появления там профсоюза?*

---

---

---

---

- *Какие отношения складывались между NSZZ «Солидарность» и политиками которые пытались установить контроль над бюджетом и решениями дирекции на данном предприятии?*

---

---

---

---

- *Влияет ли функционирование данного учреждения на работу других учреждений данного работодателя?*

---

---

---

---

- *Имеются ли другие предприятия у данного работодателя, на которых можно развернуть профсоюзную деятельность?*

---

---

---

---

- *Может ли работодатель поручить выполнение своей работы на данном предприятии своему сотруднику?*

---

---

---

---

- *Когда возникают наибольшие потребности в услугах данного предприятия?*

---

---

---

---

### ***Рабочие***

Приведенные ниже вопросы помогут в систематизации анализа среды трудящихся, чтобы можно было утверждать, будет ли организация рабочих в профсоюзы иметь поддержку большинства?

- *Сколько рабочих на данном предприятии?*

---

---

---

---

---

- *Сколько примерно рабочих в каждом отделе, и какова их текущая работа?*

---

---

---

---

---

- *Сколько примерно рабочих закончили неполную среднюю школу, сколько имеют среднее и высшее образование?*

---

---

---

---

- *Сколько женщин и мужчин?*

---

---

---

---

- *Мужчины или женщины сконцентрировались в конкретные группы или имеют конкретную точку зрения? Примерное число рабочих в каждой группе: 18–25, 26–35, 36–50, 51–65 лет?*

---

---

---

---

---

- *Сколько рабочих знали о существовании NSZZ «Солидарность»? О других союзах? Можно ли это в дальнейшем использовать обычным организаторам NSZZ «Солидарность»? Или это может помешать?*

---

---

---

---



- *Имеет ли NSZZ «Солидарность» какие-то контакты с рабочими данного учреждения? Если да, то в какой части фирмы они работают? Есть ли у них контакты с другими работниками этого учреждения? Является ли типичным данное учреждение с точки зрения профессионализма, образования, возраста работников и т.д.? Есть ли у них какие-то привилегии? Захотят ли они вступить в профсоюз?*

---

---

---

---

- *Если в этих учреждениях лидеры – люди, пользующиеся большим уважением рабочих? Если да, то каково их отношение к NSZZ «Солидарность»?*

---

---

---

---

- *Высказывали ли раньше рабочие желание улучшить условия труда с помощью петиций, вызова инспекций, обращения в суд?*

---

---

---

---

- *Какова степень разногласий среди рабочих, и как эти проблемы могут повлиять на организацию профсоюзов? Могут ли на это повлиять стаж работы при массовом увольнении или повышение по службе?*

---

---

- *Есть ли на этом предприятии рабочие, которые пользовались услугами NSZZ «Солидарность» и можно ли на них рассчитывать, или NSZZ «Солидарность» придется все начинать сначала?*

---

---

---

---

- *В какой части учреждения, или в каком доме (из числа домов рабочих) легче устанавливать индивидуальные контакты с рабочими?*

---

---

---

---

## **Проблемы**

Организаторы не могут предпринимать никаких действий без знания проблем, волнующих рабочих. Организатор должен знать проблемы, которые работодатель должен устранить. Приведенные ниже вопросы дадут ответ на следующие вопросы: существуют ли актуальные проблемы и возможно ли их использование в своих интересах?

- *Если рабочие обратились в NSZZ «Солидарность», то, как объяснить им для чего это нужно? Существуют ли особо горячие вопросы, такие , как: несправедливое увольнение рабочих?*

---

---

---

---

- *Внимательны ли рабочие к процедурам повышения по службе, переводам, дисциплинарным санкциям и несправедливым групповым увольнениям?*

---

---

---

---

- *Довольны ли рабочие уважением свои прав?*

---

---

---

---

- *Жалуются ли рабочие на слишком тяжелую работу?*

---

---

---

---

- *Какова заработная плата рабочих по сравнению с заработной платой рабочих на других предприятиях данной области? Какова заработная плата рабочих по сравнению с заработной платой рабочих на других предприятиях в другом районе области?*

---

---

---

---

- *Если рабочий не получает зарплаты, то существуют ли дополнительные возможности заработать?*

---

---

---

---

- *Произойдут ли изменения с структуре фирмы, если рабочие будут недовольны условиями труда?*

---

---

---

---

- *Удовлетворяют ли рабочих санитарные условия на производстве? Волнует ли это рабочих?*

---

---

---

---

- *Имеем ли мы дело на этом учреждении с высоким безразличием кадров? Если да, то может ли это затруднить организацию рабочих в союз?*

---

---

---

---

### ***Средства, которыми владеет наш профсоюз***

Средства, которыми владеет наш союз, будут гарантировать, что наш союз будет в состоянии обеспечить обслуживание с помощью профсоюзных организаций, когда сейчас у них есть профсоюз.

- *Как далеко находится рабочее учреждение от бюро управления региона, которое будет оказывать услуги?*

---

---

---

---

- *Имеют ли штатные сотрудники NSZZ «Солидарность» виды относительно работы для его новых потенциальных членов?*

---

---

---

---

- *Сколько времени и денег необходимо для обучения новых лидеров в сфере основной деятельности профсоюзов?*

---

---

---

---

- *Готов ли NSZZ «Солидарность» нести большие финансовые издержки на организацию рабочих в профсоюз, даже если это продлится дольше ожидаемого? Готов ли он помогать рабочим во время установления системы и во время ее реализации?*

---

---

---

---

### ***Прочая информация***

Предоставьте всю прочую информацию, которая может быть полезной во избежание провалов при организации рабочих в профсоюз.

---

---

---

---

## **ВОПРОСЫ НА ВСТРЕЧЕ ОРГАНИЗАТОРОВ**

1. Где были?
2. Удалось ли вам поговорить с рабочими?
3. С кем? Чем они занимаются? Из каких они отделов?
4. Чего боятся рабочие?
5. Собрали ли данные о других рабочих? Интересуются ли они профсоюзом?
6. Как с ними связаться?
  - телефоны
  - адреса
  - место и время
7. Нужно ли, а если нужно, то как, договориться о следующей встрече? Где и когда встретитесь?

## **СОВЕТЫ ОРГАНИЗАТОРУ**

### **ПОМНИ...**

- Завязывай близкие контакты с рабочими и поддерживай старые
- Говори рабочим, что профсоюз принадлежит им, и сам придерживайся этого правила
- Не делай за рабочих того, что они могут сделать сами
- Профсоюз не заключается в оплате услуг вместо взносов – это коллективное действие рабочих, желающих изменить уровень своей жизни
- Цель профсоюза - помочь рабочим, которые хотят изменить свою жизнь
- Рабочих нужно лепить, а не разбивать
- Не бойся одобрить действия рабочих при организации собственного профсоюза
- Не бойся личной встречи с ними, если они чего-то не сделают
- Во время организации рабочих в профсоюз помни о поиске потенциальных лидеров. Это они являются будущими лидерами профсоюзов.
- Целенаправленно собирай силы для борьбы
- Рабочие имеют право на риск в поставленных собой целях
- У рабочих достаточно шефов, организаторы не должны становиться их очередными начальниками
- Организаторы обычно слишком много говорят, и большая часть из того, что они говорят, будет забыта
- Убеди рабочих, что есть только одна сила – та, которая внутри них
- Рабочие в группах могут выбирать своего лидера
- Избегай недооценки рабочих
- Просчитывай ситуацию для избежания проблем



## **ОЦЕНКА ПО ЧЕТЫРЕХБАЛЬНОЙ ШКАЛЕ**

1 – член «Солидарность»

2 – позитивно настроен

3 – негативно настроен

4 – решительный противник

<b>№</b>	<b>Имя и фамилия</b>	<b>Оценка четырёхбальной шкале</b>
1	Адэла Ковальска	1
2	Ян Залевски	3
3	Кристина Лешна	2
4		
5		
6		
7		

## **ШАБЛОНЫ**

### **Список работников профсоюза**

<i>отдел</i>	<i>количество рабочих в отделе</i>
1. ....	16. ....
2. ....	17. ....
3. ....	18. ....
4. ....	19. ....
5. ....	20. ....
6. ....	21. ....
7. ....	22. ....
8. ....	23. ....
9. ....	24. ....
10. ....	25. ....
11. ....	26. ....
12. ....	27. ....
13. ....	28. ....
14. ....	29. ....
15. ....	30. ....

## Деление на отделы и заводские группы

<b>№</b>	<b>Отдел/ заводская группа</b>	<b>Ответственное лицо</b>	<b>Количество рабочих в этой группе</b>	<b>Количество членов "Солидарность"</b>	<b>Процент вошедших в профсоюз</b>
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
9.					
10.					
12.					

## РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ПРОФСОЮЗНЫХ ВЗНОСОВ

