

# ...ОБЪЕДИНЯЯ ПРОФЕССИОНАЛОВ

МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ

по вопросам обоснования мотивации профсоюзного членства и создания первичных профсоюзных организаций в организациях независимо от формы собственности



## **Актуальность вопроса мотивации профсоюзного членства на сегодняшний день**

### **Работник и профсоюз**

Мотивация, ее виды и двигатели мотивационных процессов

Формула мотивации

Почему работники ставят под сомнение необходимость профсоюзного членства?

Как преодолеть возражения?

От возражений – к возможностям: стимулирующие факторы профсоюзного членства и профактивности для работников

Классические мотивы профсоюзного членства

### **Наниматель и профсоюз**

## **Актуальность вопроса мотивации профсоюзного членства на сегодняшний день**

В последние годы в трудовых коллективах всё чаще встречается позиция, основанная на отрицании важности профсоюзов как регулятора отношений между нанимателем и коллективом работников.

Бытует мнение, что профсоюз - пережиток советского прошлого и в условиях современной экономики деятельность первичных профсоюзных объединений не может играть значимую роль.

Практика показывает обратное: меняется время и вместе с актуализацией тех или иных запросов, проблем и задач коллектива трансформируется и деятельность первичных профсоюзных организаций (ППО). Так, профсоюз не только способствует объединению работников, но является своеобразным посредником между коллективом и нанимателем, выступая в защиту интересов первой категории и возлагая на себя часть управленческих обязательств, тем самым облегчая задачи руководства организации.

И в этом плане показателен опыт зарубежных стран, где профсоюзы имеют очень сильные позиции, объединяют сотни тысяч работников и способны добиваться внушительных результатов в решении спорных вопросов с нанимателями в лице гигантских корпораций.

В Беларуси также существует масса реальных примеров успешной работы профсоюзов, однако эта информация, к сожалению, не получает широкой огласки.

Также следует понимать, что любая организация – это, в первую очередь, сообщество реальных людей и практически

задействовать профсоюзный механизм возможно лишь через создание ППО.

Таким образом, вопрос мотивации профсоюзного членства и создания профсоюзных объединений актуален как никогда. И помимо деятельности, основанной на решении спектра разнообразных задач, касаемых защиты социально-трудовых прав и интересов трудящихся, профсоюзам важно обеспечивать условия для создания моральной и материальной заинтересованности работников в профсоюзном членстве.

В данном материале вопросы мотивации будут рассмотрены в рамках 2-х направлений:

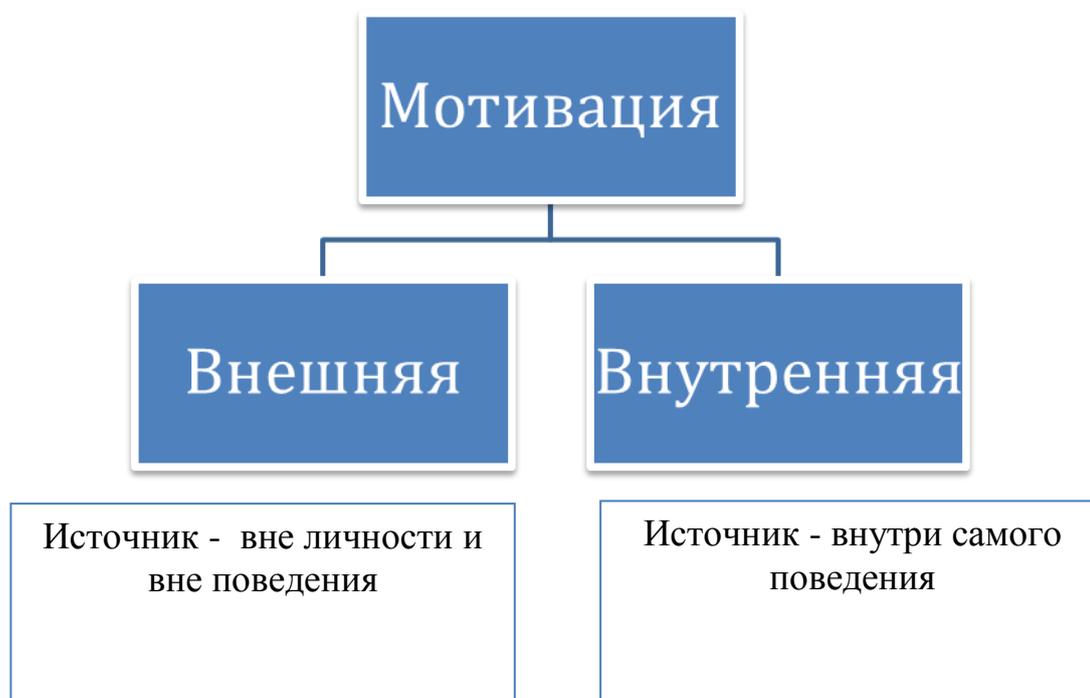
- мотивация *работников* на *формирование* первичной профсоюзной организации либо *вступление* в действующую ППО и профактивность;
- мотивация *нанимателя* на *формирование* ППО.



Важно понимать, что для каждой из этих целевых групп свойственны специфические паттерны поведения, сдерживающие факторы и ограничения, а также источники побудительной силы - следовательно, комплекс усилий по мотивации в каждом случае будет иметь свои особенности.

## Мотивация, ее виды. Двигатели мотивационных процессов

**Мотивация** – это внутренний процесс сознательного и самостоятельного выбора самим человеком той или иной модели поведения, определяемой комплексным воздействием внешних и внутренних факторов для удовлетворения своих потребностей.



Внешняя мотивация ограничена периодом действия определенного подкрепления, а внутренняя - может продолжаться достаточно долго при отсутствии видимых подкреплений.

Залог успешной профсоюзной активности работника (в том числе, связанной с созданием первичной профсоюзной организации) – сформированная личностная система **внутренней мотивации**: как только работник начинает воспринимать себя как первопричину собственного поведения, перестает ощущать себя зависимым от положительных и отрицательных подкреплений со стороны руководства, можно говорить о его самомотивации.

## - Никто кроме меня!

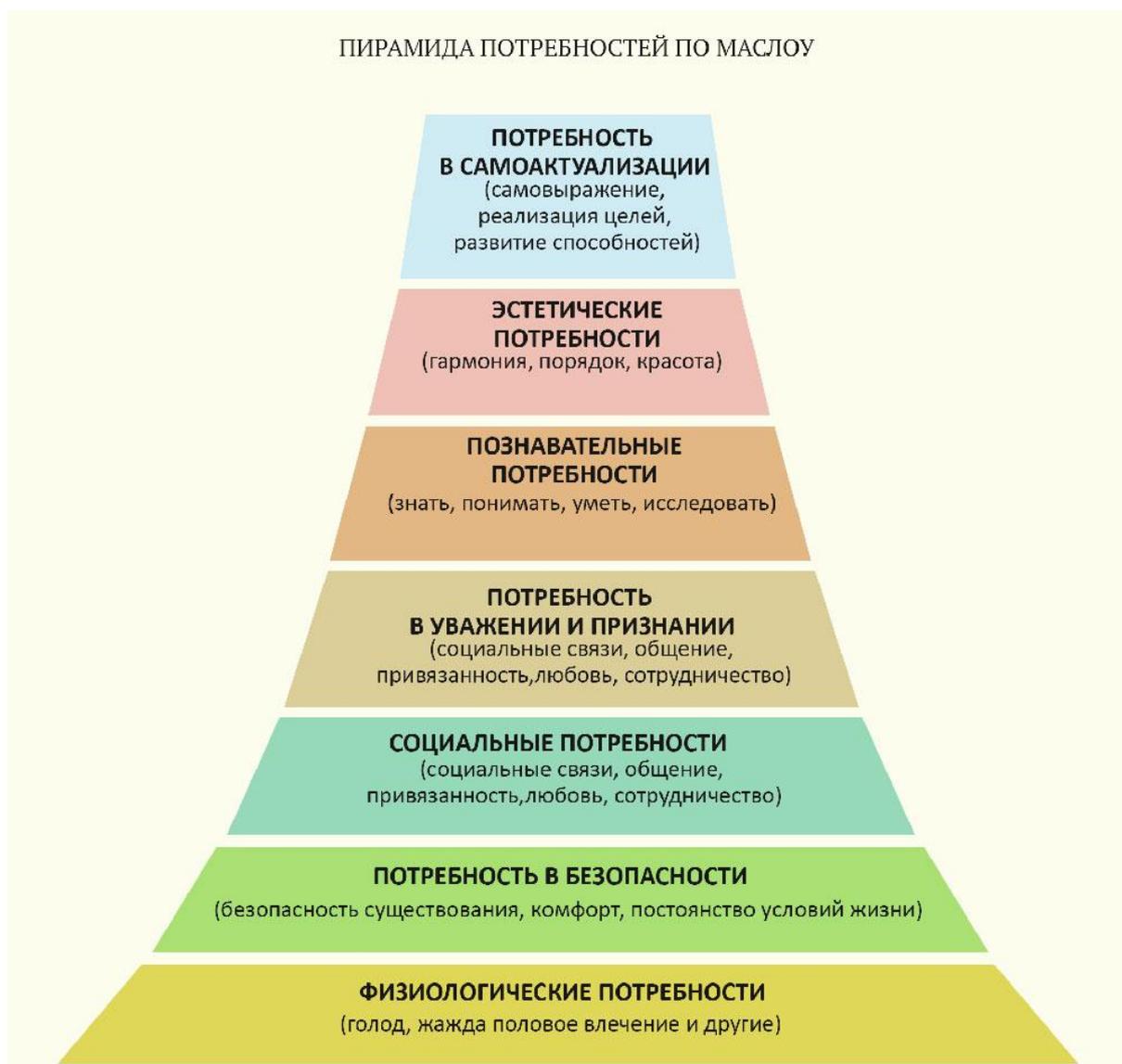
### Виды мотивации в зависимости от систем подкрепления

НОРМАТИВНАЯ	ПРИНУДИТЕЛЬНАЯ	СТИМУЛИРОВАНИЕ
побуждение человека к определенному поведению посредством идейно-психологического воздействия, т. е. убеждения, внушения, информирования, психологического заражения и т. п.	использование власти и угрозы ухудшения удовлетворения потребностей работника в случае невыполнения им соответствующих требований	воздействие не непосредственно на личность, а на внешние обстоятельства с помощью благ – стимулов, побуждающих работника к определенному поведению
акты, приказы, убеждения, информирование и др.	давление властью, угрозы, ухудшение условий труда вследствие невыполнения приказа и др.	профессиональные соревнования, премирование и др.

Степень устойчивости любого сообщества прямо пропорциональна мотивированности его участников. Исходя из этого, речи о принудительном создании первичных профсоюзных организаций и быть не может. В противном случае, есть риск, что профсоюз будет существовать только номинально.

Залог успеха в этом направлении – грамотное сочетание элементов нормативной и стимулирующей мотивации.

Двигателем мотивационных процессов является потребность.



Согласно классификации А.Маслоу, мотивация работника регулируется через воздействие на ведущую для него в настоящий момент потребность.

Например, при ведущих физиологических потребностях следует гарантировать увеличение заработной платы, расширение средств социального пакета, а при потребности в уважении и признании необходимо действовать на мотивацию сотрудника через планирование его карьеры.

Как правило, условие, при котором высшие потребности становятся катализаторами активной деятельности, возможно только при удовлетворении потребностей, находящихся на нижних уровнях. И основные стимулирующие факторы, так или иначе, имеют материальную составляющую.

### Формула мотивации

Уровень мотивации прямо пропорционален преимуществам, которые получает работник либо наниматель, приходя в профсоюз, и обратно пропорционален его страхам, возражениям и ограничивающим убеждениям.

$$\text{МОТИВАЦИЯ} = \frac{\text{ПРЕИМУЩЕСТВА}}{\text{ВОЗРАЖЕНИЯ}}$$

Следовательно, для успешной работы в данном направлении недостаточно работать только с выгодами - важно анализировать и внимательно прорабатывать каждое из возражений, с которыми сталкивается наниматель либо работник.

**И только понимая причины отказа, можно говорить об успешной мотивации.**

Также мотивация работника на профсоюзное членство и профактивность зависит от следующих факторов

- Информированность о профсоюзе и конкретных результатах его деятельности.
- Степень разделяемости собственных и профсоюзных ценностей.
- Оценка собственных возможностей в качестве члена профсоюза либо активиста.

- Личный опыт взаимодействия с профсоюзными организациями.

МОТИВАЦИЯ = информированность \* ценности \* возможности \* опыт

## Почему работники ставят под сомнение необходимость профсоюзного членства?

- В прошлом имелся отрицательный опыт работы с профсоюзом и есть сомнения в его эффективности.
- Усеченное представление о деятельности профсоюзов, связанное с нехваткой информации.
- Отсутствие необходимости дополнительных выгод, которые может дать профсоюз и др.
- Есть сомнения в собственных силах по выполнению тех или иных обязанностей в составе актива.

## Как преодолеть возражения?

Важно понимать, что сомнения – это нормально для человека, который ранее не сталкивался с профсоюзом.

Чтобы принять адекватное, взвешенное решение по вступлению в ППО, работник должен быть, в первую очередь, хорошо информирован о деятельности организации, в которую вступает.

Главная составляющая имиджа профсоюзной организации – конкретные результаты деятельности: выполнение обещаний, данных членам профсоюза, действия по защите социально-экономических прав работников и др.

И в большинстве случаев достаточно информационно-разъяснительной работы, основанной на *конкретных кейсах*

успешной работы профсоюза по решению проблем в коллективе и *демонстрации реальных возможностей*, которые может дать профсоюзное членство работнику.

В данном случае, эффективными будут следующие формы работы:

- Беседа.
- Круглый стол.
- Консультации.
- Отчеты о работе ППО в открытом доступе с конкретными примерами результативной деятельности.
- Ведение аккаунтов первички в социальных сетях.

**ВАЖНО:** чем более активную позицию занимают члены профсоюза, тем охотнее остальные члены рабочего коллектива вступают в первичную профсоюзную организацию. Ощущение стабильности, командный дух, материальные стимулы и активная социальная жизнь привлекательны сами по себе. Однако в случае, если ППО существует лишь номинально и состоит из пассивных участников, ажиотажа ждать не стоит. В этом случае, работники должны понимать, что успех первички напрямую зависит от них самих.

### **От возражений – к возможностям: стимулирующие факторы профсоюзного членства и профактивности для работников**

- ✓ Правовая консультационная поддержка, помощь в разрешении трудовых споров.
- ✓ Подписание коллективного договора.

Коллективный договор - локальный нормативный акт, регулирующий трудовые и социально-экономические отношения между нанимателем и работником.

В положениях Трудового кодекса Республики Беларусь закреплены универсальные нормы, регулирующие отношения работника и работодателя. А вот правила игры, характерные для определенной отрасли, организации, предприятия, должны указываться именно в коллективном договоре.

Получается, что содержание этого документа шире, он защищает работника в большей степени, дает ему больше возможностей.

Таким образом, коллективный договор - объемный документ, который затрагивает и оплату труда, охрану труда, регулирование рабочего времени и отдыха, а также социальные льготы и гарантии.

И обязательное условие заключения коллективного договора между нанимателем и работниками - наличие первичной профсоюзной организации

- ✓ Скидки на санаторно-курортное лечение, посещение физкультурно-оздоровительных комплексов.
- ✓ Функция общественного контроля за соблюдением нанимателем законодательства о труде и правил охраны труда.
- ✓ Материальная поддержка работников, попавших в затруднительное финансовое положение, либо выплаты в честь знаменательных событий (юбилей, рождение ребенка, свадьба и др.), новогодние подарки детям из средств профсоюза.
- ✓ Поддержка работников при необходимости улучшения жилищных условий.
- ✓ Организация обучающих, развлекательных и командообразующих корпоративных мероприятий, организация экскурсий и турпоездов.
- ✓ Поддержка и соучредительство в конкурсах профессионального мастерства.
- ✓ Повышение квалификации кадров и внедрение системы наставничества на местах.

- ✓ Информационная работа о деятельности профсоюза и проведении профсоюзных мероприятий.
- ✓ Объединение работников в крепкий, сплоченный коллектив.
- ✓ Организация социальных проектов.
- ✓ Инициирование перед руководством и содействие созданию дополнительной инфраструктуры на рабочих местах (кухня, тренажерный зал, помещение для курения, велопарковка и др.).
- ✓ Возможность для личности проявить лидерские качества, реализовать себя с новой стороны.
- ✓ Повышение уровня корпоративной культуры организации, внутренний PR, информационно-коммуникационная работа (создание чатов в мессенджерах, пабликов в соцсетях, онлайн-консультирование).

### Классические мотивы профсоюзного членства

<b>Мотив солидарности</b>	- реализуется через представительство интересов членов профсоюза перед нанимателем, в том числе и в рамках коллективно-договорных отношений
<b>Мотив страховки</b>	- реализуется через возможности оказания помощи профсоюзной организацией при необходимости защиты прав работников или в трудных жизненных ситуациях
<b>Мотив стабильности</b>	- основан на потребности надежности и самосохранения, характерен для женщин (обусловлены развитием рода) или для лиц старшего возраста (обусловлено желанием сберечь внутренние физические и

	психологические ресурсы)
<b>Мотив корпоративизма</b>	- реализуется в организациях, в которых большинство работников является членами профсоюза
<b>Мотив самореализации</b>	- реализуется через активное участие в работе ППО. Связан с потребностью роста, выражением собственных идей, занятием определенных позиций внутри организации
<b>Мотив общения</b>	- реализуется через участие в различных профсоюзных и иных мероприятиях
<b>Мотив социальных связей</b>	- реализуется через налаживание эмоционально значимых отношений с другими людьми. Связан с потребностями работать в коллективе, принадлежать определенной социальной группе, ориентироваться на лидирующие группы или сотрудников
<b>Мотив властвования</b>	- связан с потребностью в руководстве и доминировании. Проявляются у волевых, уверенных личностей, присущи работникам, которые готовы жертвовать стабильностью, а иногда и более высокими зарплатами взамен права самостоятельного принятия решений. Характерен для профактивистов
<b>Мотив доверия к лидеру</b>	- проявляется в отношении как председателей первичных и вышестоящих профсоюзных организаций, так и профсоюза в целом
<b>Компенсаторный мотив</b>	- характерен для стремящихся через общественную активность

	компенсировать неудовлетворенность иными направлениями трудовой деятельности и личными жизненными обстоятельствами
<b>Карьерный мотив</b>	- реализуется через стремление активных членов профсоюза проявить организаторские и иные способности в рамках профсоюзной деятельности в целях профессионального роста
<b>Потребительский МОТИВ</b>	- основан на материальной заинтересованности
<b>Мотив привычки</b>	- характерен для пассивных членов профсоюза и сопряженный, как правило, с потребительским мотивом
<b>Альтруистический МОТИВ</b>	- основан на потребности в созидании, на желании отдавать силы делу, приносящему удовольствие в силу врожденных склонностей и способностей. Характерен для активистов

### **Права работника - члена профсоюза**

1. На заключение коллективного договора.
2. На получение всех гарантий и льгот, предусмотренных коллективным договором.
3. На бесплатную юридическую помощь по вопросам законодательства о труде: приема на работу, переводов по работе и увольнению, рабочего времени и отдыха, охраны труда, гарантий и компенсаций.
4. На рассмотрение индивидуального трудового спора работника - при участии профсоюзного органа.

5. На содействие профсоюза и его специалистов в вопросах оплаты труда, размера заработной платы и своевременной ее выплаты.
6. На проверку правильности начисления заработной платы.
7. На защиту работника профсоюзом в случае необоснованного прекращения трудовых отношений, других несправедливых действий со стороны нанимателя.
8. На бесплатную правовую помощь профсоюза в рассмотрении его вопросов в суде.
9. На защиту при расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (на работе).
10. На материальную помощь в случае возникновения тяжелых жизненных обстоятельств и т.д..
11. На помощь в получении льготной путевки на санаторно-курортное лечение, на оздоровление и отдых для себя и членов семьи.
12. На помощь в организации оздоровления детей.
13. На обращение в профком, к его лидеру, в любой вышестоящий профсоюзный орган по различным вопросам; возможность свободно высказывать и отстаивать на профсоюзном собрании, конференции свое мнение по вопросам трудовых, социальных и связанных с ними отношений, а также по вопросам работы профсоюзной организации, профкома и его лидера.

### **Мотивы создания первичной профсоюзной организации для нанимателя**

- Создание микроклимата организованности в коллективе.

- Поддержание коллективом действий нанимателя, направленных на развитие предприятия (организации).
- Укрепление авторитета, имиджа руководителя.
- Достижение экономической стабильности.
- Организация трудовых соревнований.
- Решение социальных вопросов через механизм заключения коллективного договора.
- Доведение до сведения работников политики руководителя.
- Правовая защита руководителя во взаимоотношениях с собственниками или вышестоящими структурами.
- Социальное партнерство на основе закона.
- Совершенствование знаний трудового законодательства.
- Знание специфики работы с профсоюзом “изнутри”.
- Осуществление через профсоюз управленческих функций.
- Возможность объединения усилий коллектива для получения прибыли.
- Разделение руководителем ответственности за принятие части решений.
- Решение актуальных вопросов жизни коллектива.