«Не надо горевать — надо организоваться!»
— «Don’t mourn — organize!»

Мама Джонс

ПРОФСОЮЗНЫЙ ОРГАНАЙЗИНГ

ИЛИ…

ЗДРАВСТВУЙТЕ!
МЫ – ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ!

ОРГАНАЙЗИНГ - ЭТО…..

…мероприятия с членами профсоюза или в их интересах, направленные на их мобилизацию:

- Рост заинтересованности и активности рядовых членов и/или
- Рост численности профсоюза и/или
- Участие в управлении профсоюзом –

ЧЕРЕЗ:

- Повышение статуса профсоюза и его членов,
- Организацию коллективных действий,
- Увеличение ресурсного потенциала профсоюза и т.д.

19 ВЕК. «ТИХИЕ» СРЕДСТВА И СЕРВИСЫ ДЛЯ ЧЛЕНОВ КАСС И ОБЩЕСТВ ВЗАИМОПОМОЩИ

- Ссуда, материальная помощь,
- Больничное, пенсионное пособия, похороны, пособие семье,
- Совместные церковные службы, праздники, вечера, танцы,
- Листовки, реклама в газетах,
- Опросы по актуальным темам,
- Совместное чтение газет и книг,
- Общежитие для одиноких и нуждающихся,
- Торговая лавка, чайная, кабак (скидки для членов),
- Популярные лекции.

20 ВЕК. БОЕВЫЕ СРЕДСТВА И СЕРВИСЫ

- Стачки и демонстрации солидарности, складчины и подписки (с бастующими, с арестованными),
- Снятие с работы,
- Диверсии и саботаж («экономический террор»),
- Работа со стачколомами (задушевные выпивки, деньги на дорогу домой, соглашения, кулаки),
- Бойкот, травля не-членов, давление на хозяина с целью их уволить,
- Опора на революционеров (заграничные связи, печатная база, деньги на теракты, явки-пароли),
- Маёвка = праздник + информация + просвещение.

ОРГАНАЙЗИНГ -

У термина «органайзинг» в американском профсоюзном движении легендарная история. «Органайзинг» - «сидячая» забастовка на автозаводе «Форд» 1930 годов. Тогда десятки тысяч рабочих месяцы оккупировали заводские цеха до тех пор, пока этот флагман американской индустрии сдался и признал профсоюз, согласившись на контракт (договор), закрепляющий устойчивые, достойные условия жизни своих работников.

Органайзинг заключался тогда в хождении профсоюзных органайзеров по домам рабочих, чтобы подготовить их к забастовке.

Органайзеры за гражданские права строили свою работу на индивидуальном общении с людьми.

ДО 1917 ГОДА. НОВЫЕ ГОРИЗОНТЫ ОРГАНАЙЗИНГА ЛЕГАЛЬНЫХ ПРОФСОЮЗОВ

- Музей труда при Русском техническом обществе в Москве (юрист, экономист, секретарь, спец по рабочему движению),
- Выборы в Гос. и городские думы (С. Лифшиц - Ш. Липшиц),
- Встреча профсоюза с депутатом (металлисты Питера),
- Приём «полезных членов» (фармацевты),
- Легальные профсоюзные собрания с актуальной повесткой дня (экипажники Питера),
- Трудоустройство своих активистов,
- Совет безработных (соглашение с городской думой на общественные работы; Питер),
- Профсоюз становится работодателем (грузчики),
- Биржа труда.

Депутат Государственной думы А.Е. Тесля (Трудовая группа)

НОВАЦИИ СОВЕТСКОГО ОРГАНАЙЗИНГА

- Профсоюзные огороды и фермы, продуктовые наборы, дефицитные товары, кредит на крупную покупку;
- Угрозы дискриминации не-членов при оплате больничных листов (в 1970-е);
- Доносы на не-членов «куда надо» (в 1920-е);
- Использование репрессивной машины во время конфликтов с частными хозяевами (в 1920-е);
- «Чёрная касса»,
- Депутаты от профсоюзов в Советах, правительственных комиссиях;
- Юридическая защита.

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОФСОЮЗЫ

- **Ключевая функция союза профессионалов: выступать перед работодателями, как сильный механизм, партнер.**
- У профсоюзов есть будущее! **Но** они должны меняться и развиваться.
- Статус профсоюза - его повышение через диалог со властью. Рост представительства и роли профсоюза.
- События, яркие личности.

РАЗВИТИЕ, УНИКАЛЬНОСТЬ, ЭФФЕКТИВНОСТЬ

- + Грамотное определение приоритетов, отвечающих реальной ситуации.
- + Использовать критерии эффективности. Выгодные ли партнеры для работодателей? Должны разрабатывать четкие критерии.

- - Отсутствие уникальности у профсоюзов, все достигнутые результаты распространяются на всех.

СОЦИАЛЬНЫЙ МАРКЕТИНГ, КОНКРЕТИКА

- Создать правильный социальный маркетинг. Искать варианты, что необходимо людям. Дорожные карты и т.д.
- **Уменьшить работу на мусорную корзину! Работаем на людей.**
- **Стартовые площадки.**
- Результаты нашей деятельности не впечатляют людей. Конкретные действия должны использоваться шире.

РОЛЬ ОРГАНАЙЗЕРА:

- Преданность идеям профсоюзного движения;
- Опыт;
- Способность общаться с людьми;
- Доверие;
- Готовность делить работу, ответственность за принятие решений и успех;
- Способность влиться в коллектив;
- Терпение.

КАЧЕСТВА ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНАЙЗЕРА:

- Коммуникабельность;
- Умение повести за собой;
- Ответственность и обязательность;
- Компетентность;
- Умение слушать;
- Уверенность в себе;
- Умение работать с другими людьми, особенно с теми, чье мнение отличается от собственного;
- Способность воодушевлять.

Необходимо ли что-то менять ?

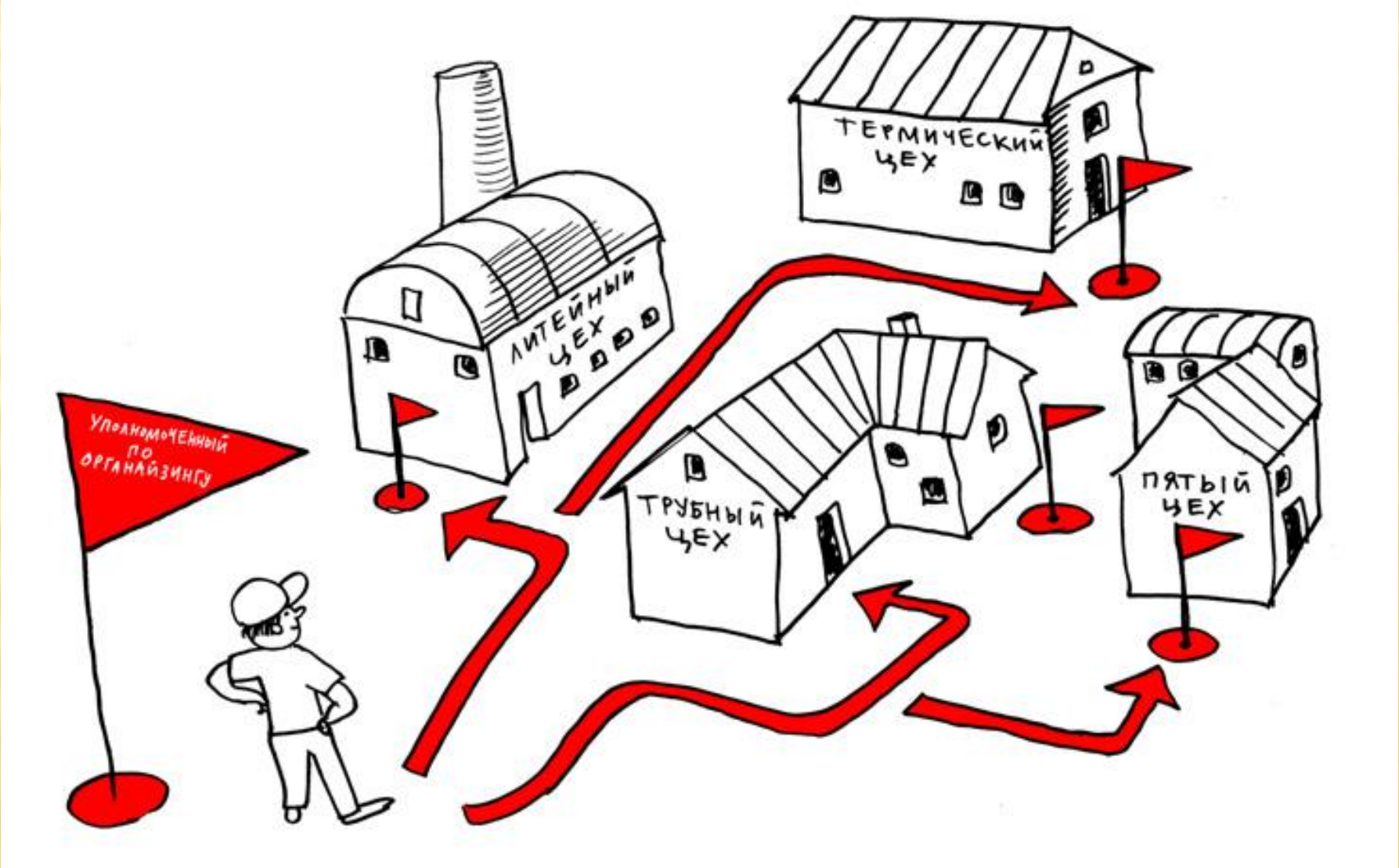
- **Реконструкция границ – органайзинг.**

Начало:

Подробный анализ настроений работников в своих подразделениях по форме, заштриховав соответствующую ячейку таблицы, в случае положительного ответа.

№ п\п	Ф.И.О.	Раньше был членом профсоюза	Положительно настроен	Сомневается	Нейтрален	Настроен резко отрицательно

ПРОВЕДЕНИЕ ВСТРЕЧ, БЕСЕД, РАЗДАЧА ИНФОРМАЦИОННОГО МАТЕРИАЛА



НАБОР КЛЮЧЕВЫХ ПРИНЦИПОВ, КОТОРЫЕ ПРОФСОЮЗЫ МОГУТ ИСПОЛЬЗОВАТЬ В СВОЕЙ РАБОТЕ КАК ОСНОВУ ДЛЯ УСПЕШНОГО ОРГАНАЙЗИНГА:

- Выстраивайте прочные профсоюзные структуры;
- Будьте демократичными и прозрачными;
- Включайте все категории трудящихся в свою работу по органайзингу;
- Сотрудничайте и координируйте свои действия с другими профсоюзами;
- Не конкурируйте с другими организациями, пытаясь привлечь в свой профсоюз одних и тех же работников;
- Становитесь самодостаточными.

КАК РАБОТАЕТ ОРГАНАЙЗИНГ?

- Подавляющее большинство людей действуют в соответствии со своим собственным интересом, так, как они его понимают.

- Органайзинг сосредотачивается на том, чтобы помочь работникам увидеть, что их проблемы это проблемы и многих других работников, и что их **собственный интерес**, а именно решение этих проблем, фактически является **общим интересом**. То есть, собственный интерес каждого работника — вступить в профсоюз и помочь его строить, а также твердо выступать в защиту своего профсоюза и своего права на объединение.

Таким образом, работники получают определенную и осязаемую **ценность,** превышающую **риск** возможных потерь.

ТРИ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ СОСТАВЛЯЮЩИХ ТЕХНОЛОГИИ ОРГАНАЙЗИНГА :

- **1. Выработка стратегии и плана** — команда, проводящая работу с определенной группой рабочих, должна четко понимать цели и уметь составить план их достижения.
- **2. Участие самих работников** — работники должны демонстрировать, что профсоюз – это они сами, принимая на себя ответственность за выполнение необходимых профсоюзных действий, решая задачи, стоящие перед ними.
- **3. Индивидуальное общение с работниками** — это, безусловно, основной компонент органайзинга.

Важно! Изучение специальных методов общения один на один, разработанных лучшими профсоюзными органайзерами на основании многолетнего опыта.

МЕТА ИГРА

«ВЫБОР ЗА НАМИ!»

ДЕЛЕНИЕ УЧАСТНИКОВ НА КОМАНДЫ:

КОМАНДА ПРОФСОЮЗОВ

- Участники делятся на несколько команд, которые будут разрабатывать проект своей профсоюзной организации.
- Цель – проработать и презентовать свою организацию, чтобы мотивировать работников вступить в свои ряды и убедить Работодателя заключить Соглашение (Коллективный договор).

1.SWOT- АНАЛИЗ ОРГАНИЗАЦИИ:

Сильные стороны: - - -	Слабые стороны: - - -
Возможности: - - -	Угрозы: - - -

2.ПРЕЗЕНТАЦИЯ ПРОЕКТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ:

- Эмблема (логотип);
- Цели, задачи;
- Основные тезисы программы (5-7);
- Выгоды ,преимущества, которые дает организация будущего;
- Стратегия профсоюзного органайзинга *(Стратегия роста)*.
- **Почему именно ваша организация???**