

**НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ОБЩЕСТВЕННОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ
«УЧЕБНЫЙ ЦЕНТР ПРОФСОЮЗОВ»**

640000, г. Курган
ул. Гоголя 153,
офис 114

тел/ факс (3522) 41-90-49
E-mail: ucp-54@mail.ru

**«Вовлечение молодежи в профсоюз -
реальные возможности и формы
организации»**

Рабочие материалы для участников обучения
по программе «Школа молодого профсоюзного лидера»

Что ждет профсоюзы в будущем:

- увеличение заемного труда,
- будет все больше интеллектуального труда, чем физического
- работники все менее будут привязаны к предприятиям, старой советской системы привязанности работников к предприятиям уже не будет,
- дружбы уже не будет (все будут избегать обязательств)
- все будут учиться, причем постоянно)
- выстраивание барьеров

(Мы пытаемся отгородиться от мира задернутыми шторами, собственными автомобилями и их тонированными стеклами, музыкой в наушниках и солнечными очками, перчатками, заборами. По количеству разнообразных визуальных барьеров современные жилые пространства напоминают устройство среднеазиатских глинобитных кишлаков, где наружу выходит только дверь, а все остальное скрыто от посторонних глаз.)

- **минимизация личного общения** (Возвращаясь домой после работы, встречаясь с друзьями, многим комфортнее не разговаривать и слушать тех, кто рядом, а отдавать временной приоритет тем, кто сидит в «Одноклассниках», «ВКонтакте», Facebook, присылает СМС - сообщения или звонит на мобильный телефон. Сам факт участия в какой-либо сети не является симптомом отчужденности человека, но усиление слабых социальных связей и участие в социальных сетях не позволяют решить проблему разобщенности, зато заменяют собой реальные связи.)

- **неспособность к совместным действиям, инертность**, (Мы почти утратили навыки совместных социальных действий в мирных условиях. Фраза «Все бесполезно» чаще всего означает не только то, что ничего нельзя добиться, а то, что нас точно никто не поддержит, а солидарность окружающих не будет иметь реального выражения. Акции организованного протеста вменяемых людей возможны лишь в том случае, когда речь идет о реальной угрозе лишиться личной собственности, жизни или свободы, возможности получить образование (Бутово, борьба за Европейский университет в Петербурге, скандал с безработицей в Пикалево). Во всех остальных случаях люди лишь гневно выражаются в своем кругу. Можно говорить о нашей инертности, о том, что у русских нет уважения к себе и к своим правам, но главная причина наша сегодняшняя автономизированность. Флешмобы, как массовые акции, конечно, вселяют надежду на возможность возрождения общественного диалога и сплоченности, но пока они имеют слишком нишевый и развлекательный характер.)

- **защита от других** (Одна из наших коллег обнаружила недавно у метро едва не плачущего человека, который нуждался в ответе на простой вопрос, как пройти... Мужчина передвигался при помощи костылей, и у него были проблемы с речью. Изъяснялся он вполне понятно, но от собеседника требовалось чуть-чуть внимания. В течение 15 минут никто из тех, к кому обращался человек, не счел возможным остановиться и включить это внимание. После мгновенного контакта каждый прохожий понимал лишь то, что от него что-то хотят и этого оказывалось достаточно, чтобы спокойно двигаться дальше.)

- **индивидуальный подход** (развитие индустрии персональных услуг: личные тренеры, парикмахеры и стилисты, диетологи и косметологи; индивидуализированные программы обучения и туризма, услуги ателье, эго-продукты (футболки, кружки с портретом владельца и т.п.)... Люди научились много и с удовольствием инвестировать в себя, в свое образование, развитие и т.п. И вместе с тем почти пропала идея инвестирования себя в отношения с другими. Вся структура сегодняшнего общения выстраивается таким образом, чтобы сохранить в неприкосновенности нашу индивидуальность, «внутренний мир», «душевный комфорт» и исключить необходимость полного присутствия во время события или встречи — например, устраивать деловые переговоры по Skype.)

Смогут ли профсоюзы перестроиться в условиях развития данного общества большой вопрос.

Существует прямая зависимость между актуальностью какой-либо проблемы и эффективностью усилий, предпринимаемых для ее решения. Если проблема снижения численности профчленства актуальна и приоритетна среди прочих, значит то, что мы делаем для мотивации профсоюзного членства или недостаточно, или в принципе неверно.

Еще совсем недавно, в советское время, профсоюзным лидерам, особенно лидерам «первичек», не было особой нужды задумываться о мотивации профсоюзного членства или как теперь говорят профсоюзной активности, прирост осуществлялся автоматически, за счет свободно-принудительного вступления. Главная функция профсоюзов того времени была объединительная и распорядительная. Существовал понятный, в известной степени стандартный набор действий, которые должен был выполнять профком: распределять путевки, организовывать социалистическое соревнование, культмассовую работу, распределять жилье, выдавать материальную помощь (некоторые исследователи насчитывают до 170 функций, которые выполняли профсоюзные комитеты на промышленном предприятии в советское время). Проблемы вовлечения в профсоюз не стояло!

Сегодня привлечение новых членов – главный стратегический ресурс развития профсоюзной организации, а у работника появился выбор: вступать в профсоюз или нет – на основе личного интереса, потребности. Главная функция современных профсоюзов – представительство и защита.

У профсоюзов существует настоятельная потребность в изменении. Во всем мире профсоюзная численность падает уже многие годы.

Нам необходимо меняться, чтобы адаптироваться к среде, которая постоянно усложняется.

Профсоюз появляется там, где возникают трудовые отношения между работниками и работодателями, без профсоюза на предприятиях не может быть отраслевых профсоюзов. Не зная проблем работников на предприятии невозможно построить работу профсоюза.

Система американского движения. В США есть «Закон о регулировании трудовых отношений» Чтобы создать профсоюз на предприятии необходимо чтобы «Да» профсоюзу сказали 50% +1 голос работников. Вопрос решается голосованием. Органайзеров не пускают на предприятие, агитировать за создание профсоюза можно только за пределами предприятия. Организационный отдел профсоюза тратит 30% профбюджета на работу по созданию новых профсоюзных организаций. Рядовой органайзер за свою работу получает 30-40 тыс. долларов в год.

1. Что такое профсоюз?

2. Чем занимается профсоюз? Как вы думаете, сколько времени из всего объема работы у вас занимает работа с членами профсоюза и простыми работниками?

3. В чем сила профсоюза?

- в законе;
- в конкретных делах;
- в поддержке властей;
- в связях с работодателем;
- в людях;
- в деньгах.

Люди это главная опора профсоюзов. Если не будет людей - не будет денег, не будет реальных дел. Если будет поддержка людей, то нас (профсоюзы) поддержит власть, если люди потребуют – изменится закон.

4. Что угрожает профсоюзу в связи с изменениями, происходящими в обществе?

Изменения	Угрозы
Бездействие, безнаказанность властей и бесправие народа	Рост правового нигилизма, неверие народа
Реорганизация производства	Массовые увольнения
Рост цен в результате инфляции	Снижение уровня жизни и рост социальной напряженности
Изменение форм собственности	Неготовность к реалиям рыночных отношений
Аутсорсинг	Уменьшение потенциальных членов профсоюза
Негативное освещение деятельности профсоюзов СМИ	Снижение авторитета организации в обществе

Главную угрозу для профсоюзов представляют:

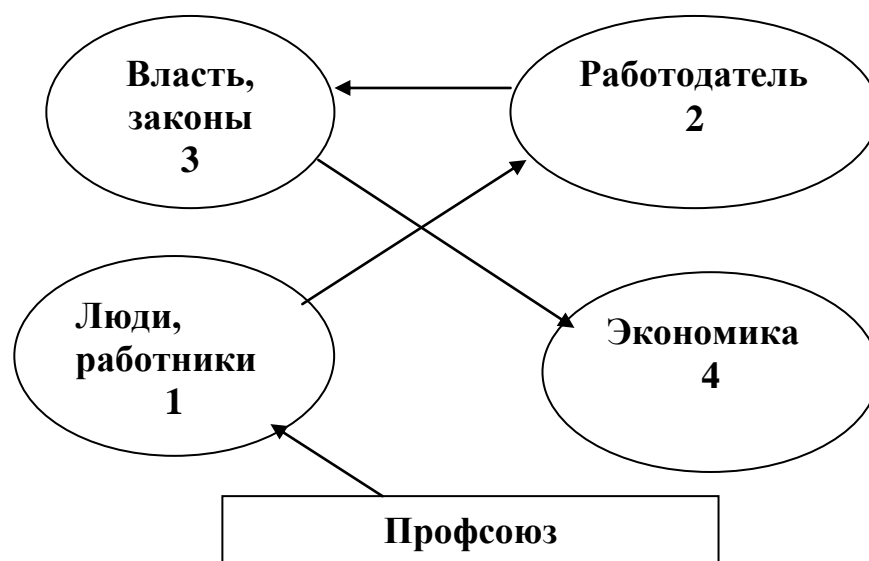
- власть;
- черный пиар;
- экономика;
- снижение численности.

Профсоюзы слабо отвечают на изменения и угрозы, происходящие в мире и обществе. Мы самые сложные вопросы нашей жизни передоверили власти через социальное партнерство, через отраслевые соглашения. Власть сотрудничает с работодателем в первую очередь.

Т.е. двое против одного.

Профсоюзы недооценили до конца угрозу со стороны властей. Бизнес постоянно думает о том, как отреагировать на внешние угрозы, развивается, не стоит на месте, иначе ему грозит разорение, профсоюзы не меняясь, работая по старинке, «рубят сук, на котором сидят».

На кого профсоюз может влиять в первую очередь?



Виды профсоюзных объединений.

- **Патерналистский** (от лат.яз. «отец»),

это когда работодатель на предприятии также как и его работники является членом профсоюза. И именно он решает, как жить коллективу, сколько денег дать на то, или иное мероприятие. Он является «отцом», а работники его «детьми». Наше общество насквозь патерналистское, именно наверху решают, как жить нашей стране, в какую сторону двигаться. Так повелось еще с времен Петра I.

1. Зачем работодателю влезать в дела коллектива, насаждать свое мнение?

- чтобы решать свои вопросы, прикрываясь профсоюзом;
- чтобы не мешали;
- «Здесь все решаю я»;
- чтобы иметь покорный коллектив;
- может навязать свои решения;
- чтобы знать, что творится в коллективе...

2. Если у нас везде патернализм то, что в этой ситуации делать профсоюзам?

- принять, как должное, извлечь выгоду из такого положения;
- подружиться с директором;
- предварительное обсуждение предполагаемых решений;
- поиск точек взаимовыгодного сотрудничества;
- информация – главный козырь профсоюза.

Профсоюз делает то, говорит директор. Но если вы работаете на оптимизацию персонала (а это функция руководителя), т.е. через работу профкома, Молодежного совета удерживаете молодежь на предприятии, создаете хороший микроклимат в коллективе через проведение различных культурно-массовых мероприятий и т.д., «выпускаете пар», берете удар на себя, поставляете ему достоверную информацию, то хотя бы требуйте оплаты за все это.

3. Какой самый эффективный инструмент привлечения в патерналистский профсоюз?

- используется административный ресурс, хорошие взаимоотношения с кадровой службой предприятия;
- «попробуй не вступи»;
- «куда ты денешься с подводной лодки».

Профсоюзу необходимо взаимодействовать с работодателем по вопросам увеличения профчленства.

Сервисный –

Профсоюз это посредник. Работник платит ему деньги, а профсоюз за это решает его проблемы.

Рядовой член профсоюза это не просто человек, перечисляющий профсоюзные взносы, а клиент, имеющий право на определенные услуги. Причем эти услуги может оказывать ему его профсоюзная организация, впрочем, услуги профсоюзная организация может оказывать и работодателю. В этой ситуации профсоюз является посредником между работниками и работодателем. Здесь принцип работы «дашь на дашь».

Кто платит деньги, тот и получает услуги и соответственно кто не платит, тот их и не имеет.

1. Ради чего работнику вступать в сервисный профсоюз?

- чтобы получать квалифицированную помощь специалистов;
- взаимодействие с работодателем;
- контроль за охраной труда;

- финансовая помощь;
- организация досуга;
- обучение;
- реализация молодежных программ;
- возможность самореализации (здоровый карьеризм) и т.д.

Если мы будем знать проблемы работников, предложим способы как их разрешить, он не поставит вопроса «за что он платит деньги»

Минимальная услуга, которую мы обязаны оказать члену профсоюза - принять, выслушать, оказать материальную помощь, поздравить, Член профсоюза по минимуму должен получить – **информацию**, о том чем занимается его профсоюз, что намерен предпринять, куда тратятся деньги.

Например: Профсоюзы США - ежемесячно своим членам профсоюза рассылают листовки, бюллетени о том, чем занимается профсоюз, написанный с юмором, человеческим языком

Член профсоюза по минимуму должен получить и такую услугу, как **представительство** его интересов на рабочем месте и на всех уровнях.

А по большому счету профсоюз должен бороться за повышение зарплаты, используя для этого все легальные формы и методы.

Например: Бельгийский профсоюз «CCAS» 20 лет назад имел численность 20 тыс. чел, сегодня его численность составляет 250 тыс. чел. Профсоюз издает журнал тиражом 250 тыс. экземпляров (в этом журнале есть блок рекламы, за который платят рекламодатели и профсоюзу журнал обходится бесплатно). В конце года на Рождество профсоюз раздает членские взносы в том же объеме, что и заплатили (материальные компенсации за моральные потери). Взносы – 22,5 Евро в месяц. Где берут? Переговорщики выбивают эти деньги с работодателей. Первичек у них нет, есть региональные офисы, штат - 40 человек. Забастовка объявляется законной, если ее возглавляет профсоюз. Если забастовка возникает стихийно, то специальная бригада профлидеров, ей дается на это 20 мин. делает все, чтобы возглавить забастовку и придать выступлениям рабочих законный характер.

Английский профсоюз берет минимальные взносы в том случае, если члены профсоюза получают от него только информацию и представительство, взнос будет больше, если члены профсоюза будут иметь низкий процент по страхованию, взнос будет больше, если членам профсоюза будет скидка за обслуживание в банке, в магазине, за бензин. Об этом договаривается профсоюз.

Членский профсоюз-

Люди объединяются в членский профсоюз ради влияния на жизнь, для борьбы за повышение заработной платы. Когда сами работники желают решить свои проблемы они создают данный вид профсоюза. В членском профсоюзе профсоюзная идеология проявляется в солидарности, взаимопомощи и поддержке членов профсоюза. Членство в таком профсоюзе – осознанное, так как оно формируется из совместных коллективных действий

(например: в Ленинградской области в г. Всеволожске был построен завод по производству автомобилей Форда, набирали рабочих из бывших военнослужащих. Из за неуважительного отношения менеджеров завода к рабочим конвейера возник конфликт, в результате которого и появился профсоюз. Совместными действиями рабочие добились повышения заработной платы за 2 года на 60% и уважительного к себе отношения). 4 февраля 2008 г. в результате очередной забастовки рабочие добились повышения заработной на 16-21%

***Немецкие профсоюзы.** Серия массовых предупредительных забастовок проходит по всей Германии. Поводом для них послужила неудача профсоюзов на переговорах с работодателями по вопросу о новом тарифном соглашении. Госслужащие и работники коммунальных служб требуют увеличить зарплату на 8%, или как минимум на 200 евро*

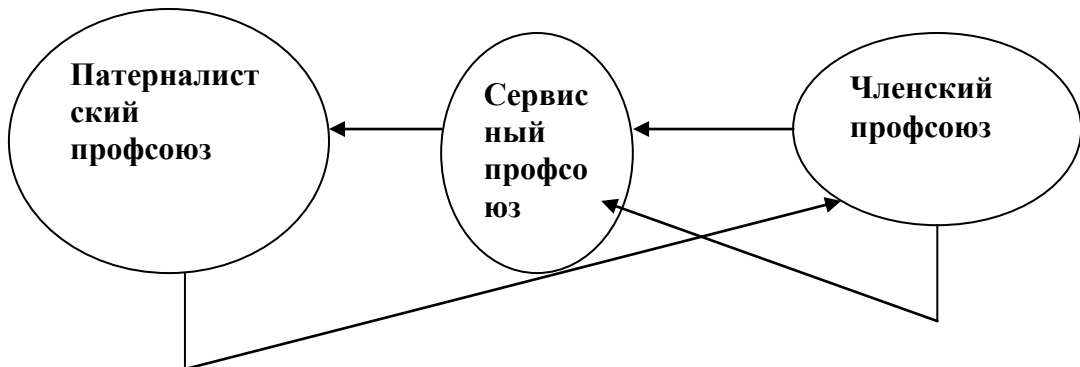
самым низкооплачиваемым работникам (например, прачкам в больницах, которые получают 1000 евро). Власти же предлагают 5% - и то с условием, что количество рабочих часов для госслужащих в западных землях Германии будет увеличено до 40 часов в неделю, по примеру восточных земель. Вскоре к забастовке могут присоединиться служащие Бундесвера, сберегательных касс, водители автобусов и железнодорожники.

По немецкой системе предварительные забастовки можно устраивать в случае текущих переговоров. Если же переговоры зайдут в тупик, тогда работники могут начинать бессрочную забастовку, но если за проведение забастовки высказалось менее 70% работников, то ее не объявляют.

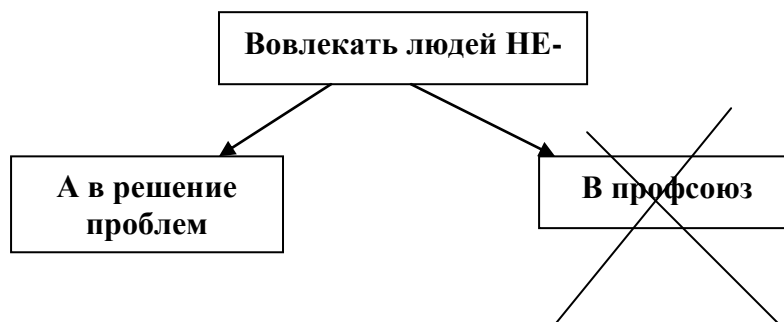
Принцип патерналистского профсоюза – «чтобы за меня все решали»

Принцип сервисного профсоюза - «я иду в него ради выгоды»

Принцип членского профсоюза – «я иду в него ради влияния на жизнь»



Быть всегда в состоянии борьбы невозможно, поэтому постоянно находиться в членском профсоюзе нет необходимости. Если профсоюз решил какие-то острые проблемы методом забастовки, есть смысл вернуться в сервисный или патерналистский профсоюз. Если нет возможности, сил и средств для борьбы, лучше оставаться в патерналистском профсоюзе и пользоваться тем, что «дает отец».



Работа по вовлечению в профсоюз.

Что такое мотивация профсоюзного членства?

Впервые термин «мотивация» употребил немецкий философ А.Шопенгауэр (1788-1860 гг.) в работе «Четыре принципа достаточной причины».

Мотивация – это совокупность внешних и внутренних движущих сил, побуждающих человека к осмысленному совершению действий и поступков. Соответственно, мотивация

профсоюзного членства – это совокупность внешних и внутренних движущих сил, побуждающих людей вступать в профессиональный союз и находится в его рядах.

В основе мотивации лежат потребности, интересы и мотивы.

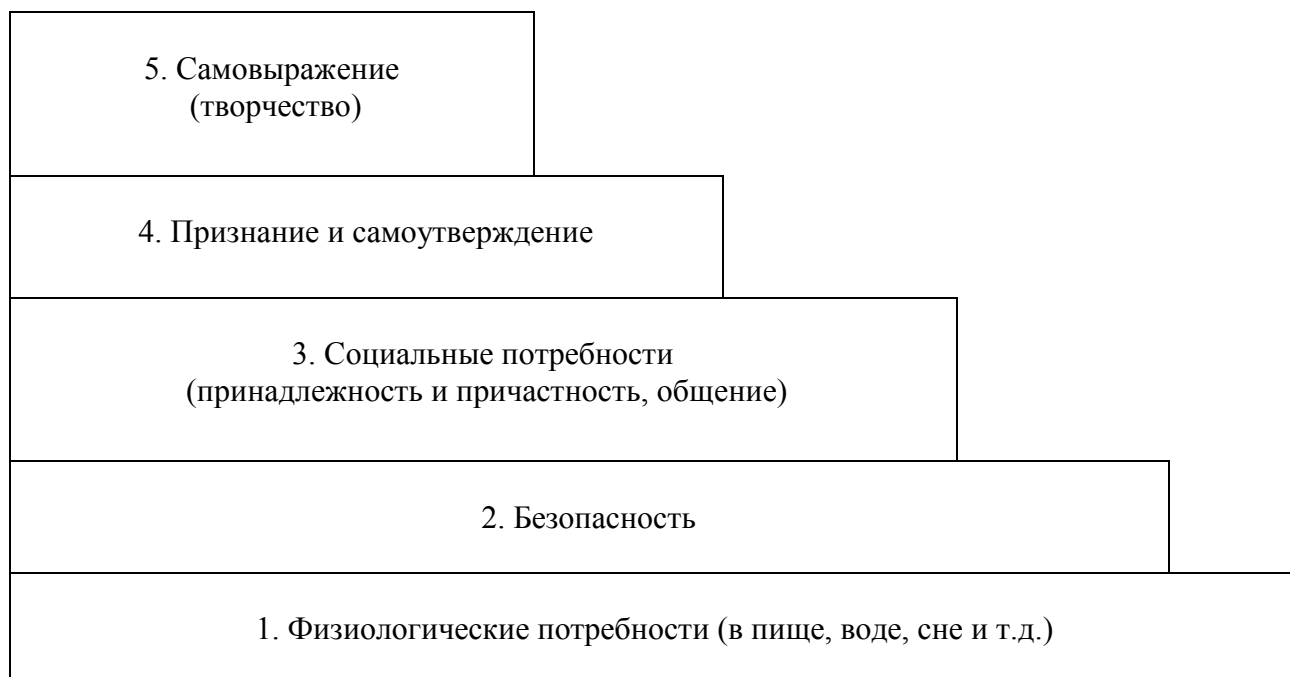
Потребность – состояние нужды в определенных объектах или условиях, необходимых для жизни и развития организма, личности, социальной группы, общества в целом. Потребности присущи всем живым существам, однако наибольшим количеством и разнообразием отличаются потребности человека.

Интерес – особое отношение к потребности, связанное с осознанием ее значимости и поиском способов удовлетворения. Заметную роль в возникновении и развитии интереса могут играть внешние факторы, например, мнения и действия других людей.

Мотив – движущая сила поведения; интерес, приведший к целенаправленной деятельности. Активное влияние на формирование мотива оказывают внешние побудительные причины (стимулы) и взгляды, ценности, идеалы (личностные установки) человека. Эти факторы могут ускорить трансформацию интереса в мотив или наоборот, замедлить либо полностью заблокировать ее.

Все потребности можно классифицировать по группам. Групп потребности по А.Маслоу, насчитывается пять, и они находятся в следующем иерархическом расположении по отношению друг к другу.

Пирамида потребностей по А. Маслоу



Принципы взаимодействия между «этажами» пирамиды потребностей, по А.Маслоу следующие:

1. Потребности, находящиеся ближе к основанию «пирамиды», требуют первостепенного удовлетворения. «Голодное брюхо к учению глухо» - гласит народная мудрость, созданная за века до появления книг Маслоу.

2. Потребности более высокого уровня начинают активно действовать на человека после того, как более-менее удовлетворены потребности более низкого уровня.

3. Высшие потребности могут быть удовлетворены большим числом способов, нежели потребности нижнего уровня. В качестве иллюстрации можно подсчитать, сколько существует способов реализации потребности в общении, в то время, как способ утоления голода всего один – еда.

Процесс мотивации очень сложен.

Для чего нам нужно знать классификацию потребностей? Разумеется, не только с целью расширения собственных познаний. Мы вполне можем применять ее в практике

профсоюзной работы. Зная ведущие потребности человека, намного легче строить с ним адресный диалог и убеждать в преимуществах профсоюзного членства не в «общих чертах», а исходя из интересов конкретного работника. В приведенной ниже таблице представлен далеко не исчерпывающий перечень потребностей работника в рамках профсоюзной организации.

Следует помнить, что мотивационное воздействие действенно только в том случае, когда имеет адресную направленность.

Потребности работающего человека и возможные средства их удовлетворения через профсоюзную работу

Группы потребностей	Формы проявления потребностей в социально-трудовой сфере	Средства удовлетворения потребностей в рамках профсоюзной работы
1. Физиологические потребности	Желание хорошо питаться, одеваться и т.д. Стремление иметь нормальные условия труда и возможность полноценного отдыха	1. Решение через коллективный договор вопросов: заработной платы, рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, социальной поддержки работников и членов их семей. 2. Предоставление материальной помощи остро нуждающимся членам профсоюза
2. Безопасность	Желание иметь стабильное место работы. Не испытывать постоянный страх «быть выброшенным за ворота». Иметь гарантии пенсионного обеспечения и медицинского обслуживания	1. Решение через коллективный договор вопросов занятости, условий найма и увольнения работников. 2. Юридическое и организационное обеспечение защиты индивидуальных и коллективных трудовых прав членов профсоюза
3. Принадлежность и причастность	Стремление ощущать себя частью социальной группы	1. Информационная работа в профсоюзах с целью пропаганды профсоюзных ценностей и идеологии. 2. Развитие и поддержка традиций профсоюзной организации (поздравление с вступлением в профсоюз, участие в профсоюзных акциях, организация спортивных и культурных мероприятий, празднование коллективом юбилеев, торжественные проводы работника на пенсию и т.д.). 3. Разработка и распространение профсоюзной символики.
4. Признание и самоутверждение	Желание занимать достойное положение в коллективе	1. Проведение конкурсов и соревнований («Лучший по профессии и т.д.). 2. Участие профсоюзного комитета в определении круга лиц, поощряемых от имени предприятия. 3. Торжественное награждение лучших профсоюзных активистов. 4. Использование доски объявлений для обнародования благодарности профкома
5. Самовыражение	Стремление к достижению результатов	Вовлечение в профсоюзный актив, моральная и по возможности материальная поддержка людей, которые могут реализовать свои знания и творческое начало в ходе выполнения порученной им работы

«Недостаточно просто мотивировать. Зачем привлекать больше членов, если привлекать их больше некуда? Мы часто видим, что профсоюзы во всем мире затрачивают огромные усилия на привлечение новых членов. Но, приходя в профсоюз, эти новые члены, оказываются очень недовольны, т.к. организации не отвечают их ожиданиям».

Петерсон С.Т., гл. специалист Московского бюро МОТ

Если вовлечение в профсоюз будет рассматриваться как работа профсоюзного лидера в его свободное время, профсоюз никогда не получит большого числа новых членов. Вовлечение требует времени и должно являться приоритетом деятельности специальных должностных лиц в профсоюзе на всех его уровнях.

Кто в первичной профсоюзной организации ведет эту систематическую работу с людьми? (см. Приложение 1) Вспомните структуру Вашей профсоюзной организации.

Выражаясь образным языком – весь профактив – это армия, тогда профком предприятия это штаб, цехкомы это линия обороны, а **профгрупорги** находятся на передовой. Кто всегда напрямую общается с рядовыми членами профсоюза и просто работниками? Кому труднее?

Председатель и члены профкома, цехкома защищены 374 ст. ТК РФ, материально заинтересованы, профгрупорги лишены этого. А от работы профгрупорга многое зависит. Именно их в первую очередь надо учить грамотно проводить кампанию по вовлечению в профсоюз, снабдить методическими пособиями и материально заинтересовать.

«Реформируйте то, до чего дотягиваются руки». Надо реформировать работу, начиная с низового звена профсоюзной организации, т.е. с работы профгрупорга. Научить его не просто уговаривать вступить в профсоюз, а учить и помогать в решении насущных проблем, которые касаются непосредственно всех работников (например: плохая работа столовой, низкий температурный режим в цехах, транспортные дела и т.д.) в результате разрешения которых возрастет авторитет организации, численность рядов профсоюза увеличится.

Найдите в подразделении с низким членством проблему и начинайте ее решать, объяснив как членам профсоюза, так и тем, кто в него не входит, важность их участия. **Главная цель профсоюза - путем коллективных действий продемонстрировать, что мы можем победить, пусть на маленьком участке, но эта победа объединит людей, укрепит чувство солидарности.**

Можно провести кампанию по вовлечению в профсоюз, в данном случае инициатором ее является профком.

Лучшее время для вовлечения новых членов – период изменений в компании. Реорганизация, слияние или сокращение размеров предприятия создают атмосферу незащищенности, в условиях которой работники скорее обратятся за помощью в профсоюз

Кампанию по вовлечению в профсоюз необходимо четко спланировать. Перед планированием работы необходимо знать - какие средства необходимы, какие расходы могут возникнуть.

Затраты на вовлечение новых членов необходимо рассматривать в качестве **инвестиций**, со временем они могут быть покрыты за счет членских взносов новых членов профсоюзов.

Затраты:

- агитационные материалы хорошего качества (листовки, объявления, постеры, футболки с эмблемой профсоюза и т.д.);
- зарплата организаторов привлечения в профсоюз;
- расходы на обучение;
- расходы на социологические исследования и т.д.

Кампания по привлечению в профсоюз должна иметь начало и конец, в результате проведения которой увеличится количество членов профсоюза (*например: колдоговорная кампания – у нее есть начало, есть конец, т.е. целью ее является подписанный КД, кампания по выборам президента РФ, главная цель которой выборы президента*).

Работу по мотивации следует начинать с диагностики, т.е. найти те «болевы точки» в сфере социально-трудовых отношений, морально-психологическом климате.

Проанализировать причины выхода из профсоюза или причины нежелания вступать в профсоюз и спрогнозировать действия профкома для разрешения ситуации.

Полезно составить карту анализа настроений работников, не являющихся членами профсоюза.

Карта анализа настроений работников

№ п/п	ФИО	Состоял ли ранее в профсоюзе	Если да, почему вышел	Положительно настроен по отношению к профсоюзу	Сомневается в необходимости быть членом профсоюза	Нейтрально относится	Резко отрицательно
1	Иванов	+			+		
2	Петров						+
3	Сидоров	+				+	

Дальнейшие действия профсоюзного комитета

Задача	Конкретные действия (методы)	Сроки	Исполнители	Ресурсы	Результат
Составить карту анализа настроений, список людей положительно относящихся к профсоюзу, с целью их дальнейшего привлечения в ряды профсоюза	Опрос: 1)составить анкету 2)обучить людей, которые будут этот опрос проводить 3)проведение опроса	1 неделя	Ильин Фомин	Компьютер, принтер, Бумага, ксерокс	Мы имеем список людей положительно относящихся к профсоюзу и полную картину настроений в коллективе по отношению к профсоюзу

На предприятии сложилась **ситуация** – низкая эффективность деятельности профсоюзной организации.

Проблема заключается в том, что молодежь не желает вступать в профсоюз.

Проблему надо разрешить, ситуацию изменить
(см. Приложение 2)

Профком создает команду. Разрабатывает программу кампании.

**Примерная программа
по мотивации профсоюзного членства**

(наименование организации)

№№ п/п	Содержание мероприятий	Ответственные исполнители	Сроки исполнения
1	Провести комплексный анализ профсоюзного членства по подразделениям (схема предприятия, цеха, подразделения, количество работающих, из них членов профсоюза)		
2	Составить перечень цеховых организаций с низким уровнем профсоюзного членства, для проведения кампании по вовлечению работников в профсоюз		
3	Составить карту анализа настроений работников не членов профсоюза по цехам		
4	Провести опрос по подразделениям с выяснением основных потребностей работающих		
5	Разработка концепции привлекательного имиджа профсоюза для различных категорий трудящихся, для чего закупить методические пособия по вовлечению работников в профсоюз, плакаты, памятки, футболки, значки, кепки, флажки с символикой профсоюза предприятия		
6	Организовать обучение профгруппоргов, по вовлечению работников в профсоюз		
7	Провести социологическое исследование по определению реальной роли, авторитета и влияния профсоюза на предприятии		
8	Разработать систему поощрения профгруппоргов за увеличение численности членов профсоюза в их подразделении		
9	Оформить цеховые профсоюзные уголки		
10	Разработать план мотивационных мероприятий по вовлечению в профсоюз молодежи		
11	Координировать работу цеховых профсоюзных организаций по реализации запланированных мероприятий, анализировать, обобщать и распространять положительный опыт работы по вовлечению работников в профсоюз		

1. Формулировка цели.

Цель- это конечный результат, к которому мы стремимся и который хотим получить.
Цель всегда направлена на решение какой-то существующей проблемы.

Цель всегда отражает наши ожидания того, как наша планируемая деятельность повлияет и изменит ситуацию. При формулировке цели мы должны учитывать, что цель должна отвечать нескольким обязательным критериям:

S (specific)	Конкретность. Например, профком ставит цель привлечь молодежь предприятия в профсоюз. Эта цель не конкретна, так как она не отвечает на вопросы что, как, когда и где изменится ситуация. Применительно к данной формулировке целей, это может быть создание и организация работы молодежного совета (комиссии) при профкоме, которая будет активно заниматься работой привлечения молодежи в профсоюз.
M (measurable)	Исчисляемость (измеримость). Цель должна содержать цифровой компонент, чтобы давать возможность оценить выполнение, достижение. Например, не просто привлечь молодежь в профсоюз, а привлечь к активной работе в профсоюзе 10 человек
A (area-specific)	Территориальность. Отражает район или группу на которые направлена цель. В данном случае это может быть цех №5, бригада, группа и т.д.
R (realistic)	Реальность (достижимость). 10 человек – это вполне реально, не 100 чел. не 200 чел.
T (time-bound)	Сроки, определенность во времени. Например, привлечь к активной работе в профсоюзе 10 человек в цехе №5 в течение 30 дней.

При формулировке целей рекомендуется

Избегать слов, которые показывают процесс

Поддерживать
Улучшать
Усиливать
Содействовать
Координировать
Перестраивать

Использовать слова, которые означают
завершенность

Подготовить
Распределить
Уменьшить на
Увеличить на
Организовать
Изготовить

2. Формулировка задач.

Задачи – это конкретные последовательные шаги, выполнение которых приближает нас к достижению цели.

Например, если мы ставим цель - привлечь к активной работе в профсоюзе 10 человек в цехе № 5 в течение 30 дней, то формулировка задач будет строиться на том, что мы разобьем цель на отдельные задачи, блоки (шаги).

1 задача – Поручить членам молодежного совета (комиссии) составить анкету, обучить людей, которые будут проводить опрос молодых работников в цехе № 5

2 задача – В результате проведенного опроса выявить молодых людей, положительно относящихся к профсоюзу, выяснить с какими проблемами сталкивается молодежь на рабочих местах.

3 задача – Подготовить и провести собрание в цехе № 5 с приглашением представителей администрации, профкома, где озвучить эти проблемы и попытаться найти пути их решения.

4 задача – На заседании молодежного совета (комиссии) составить план мероприятий.

5 задача – Изучить положительный опыт работы по привлечению молодежи в профсоюз в других профсоюзных организациях, нормативно-правовую базу, касающуюся молодежи.

6 задача – Организация и проведение молодежного мероприятия по желанию работников в цехе № 5, с привлечением к активной работе не членов профсоюза.

Реализация каждой из задач приводит нас к промежуточному результату. А совокупность промежуточных результатов должна дать эффект достижения поставленной цели.

3. Формулировка методов, этапов.

Методы, этапы – это конкретные действия для достижения каждой из сформулированных задач. При выборе тех или иных действий, с помощью которых мы будем выполнять поставленные задачи, следует учитывать, что любое действие требует наличие необходимых ресурсов, определения ответственных лиц и конкретных сроков выполнения.

Например:

Задача	Методы, этапы (конкретные действия)	Ресурсы	Ответственные лица	Сроки
проведение собрания	1.Разработать повестку дня 2.Пригласить администрацию 3.Объявление и т.д.	Компьютер, принтер, бумага, ватман, маркер	Иванов Петров Сидоров	2 дня

План работы профсоюза можно составлять также по следующей схеме:

Шаг 1. Определение долгосрочных целей

Представьте свой профсоюз через 3 года. Каким вы хотите его видеть, чем он будет отличаться от той организации, что есть сейчас?

Члены профсоюзного комитета, профорги (и рядовые члены профсоюза, которых следует как можно активнее привлекать к этому мероприятию), каждый по отдельности составляют список долгосрочных целей для своего профсоюза. Этими целями может быть, например: «добиться 100-процентного членства в профсоюзе», «разрешение трудовых конфликтов в кратчайший срок, на самой первой стадии».

Необходимо сократить список собранных пожеланий до пяти-шести долгосрочных целей. Их круг будет представлять собой сферу будущей деятельности профсоюза.

Шаг 2. Разбейте долгосрочные цели на краткосрочные задачи, каждая из которых четко сформулирована, измерима и достижима.

Например:

Если поставлена долгосрочная цель «рост престижа рабочего движения в обществе» краткосрочная задача может быть сформулирована так: «в течение трех месяцев добиться положительных отзывов в местной прессе о двух запланированных на это время профсоюзных акциях».

Если долгосрочной целью поставлено: «повышение членства», задача может состоять в привлечении в профсоюзную организацию 30 новых членов в течение следующего месяца.

Другими словами, если долгосрочная цель представляет собой то, чего в идеале профсоюз может добиться в не очень близком будущем, то задачи представляют собой те конкретные краткосрочные действия, которые помогут в будущем прийти к этой цели.

Шаг 3. Определите приоритеты

На этой стадии надо определить, какие из поставленных задач должны быть осуществлены в первую очередь. При этом рекомендуются следующие критерии:

-каковы денежные, людские и временные ресурсы, которыми располагает профсоюз? Есть ли среди запланированных задач такие, достижение которых особенно затруднено при существующих ресурсах профсоюза?

- какая задача представляет наибольшее значение для профсоюза? Какая из задач требует наиболее скорейшего решения? Решение какой задачи принесет наибольшую пользу?

- какие из задач можно легче и быстрее всего решить? Начните с тех, в успехе которых вы наиболее уверены.

Шаг 4. Разработайте план действий

План действий является картой, на которой обозначены этапы работы по решению поставленных задач. Он имеет ключевое значение в процессе составления плана и его реализации. Компонентами плана являются ответы на вопросы:

1. **Что?** – перечислите все то, что необходимо сделать, шаг за шагом
2. **Когда?** – разработайте календарь, на котором будут отмечены все даты выполнения каждой из поставленных задач. Такой календарь поможет следить за ходом их реализации
3. **Кто?** – назначьте ответственных за своевременное выполнение каждой из задач, и установите систему отчетности
4. **Как?** – есть ли еще какие-либо ресурсы в распоряжении профсоюза (например, другие организации, с которыми можно работать в коалиции, подручные материалы из других источников, которые могут оказаться полезными).

Шаг 5. Встречайтесь регулярно для обсуждения того, как движется дело

Запланируйте регулярные заседания, на которых будут обсуждаться отчеты о проделанной работе. Все ли делают то, что должны делать? Кому нужна помощь? Как идет выполнение поставленных задач?

Шаг 6. Проводите оценку успеха или неудач. Определяйте новые задачи.

В конце определенного периода времени необходимо всем собраться и определить, насколько полно выполнен план действий. Если он не выполнен, то в чем причина? Может быть, сам план чересчур амбициозный, или он был разработан недостаточно детально?

Вернитесь к самому началу и рассмотрите другие задачи. К каким из них можно приступить в данный момент?

В любой организации, в любой жизненной сфере деятельности способность к планированию является необходимой составляющей залога к успеху.

Работа с возражениями

Возражение- это напряжение плюс скрытый вопрос, на который не получен ответ.

Профсоюз - единственная общественная организация, где говорят о том, что думают. Это касается, прежде всего, рядовых членов профсоюза. А о не членах профсоюза и говорить не приходится - порой профсоюзные активисты такого наслушаются, что руки опускаются. И все-таки -

Возражения – это хорошо!

Мы возражаем тогда, когда хотим что-то изменить.

Человек, высказывающий возражение, как правило, готов выслушать ответ, что дает вам возможность рассказать о профсоюзе, о его работе. Таким образом, возражениям, жалобам, недовольствам, как ни странно, стоит радоваться, так как они дают нам реальные знания о положении дел.

Возражения бывают **неискренние и необоснованные** – это следствие плохого контакта с вами, отражение негативного отношения к вам отношения, плохого настроения человека. Человек находится в состоянии раздражения из-за проблем, которые не может разрешить.

Искренние и необоснованные, когда работник верит в то, что он говорит. Но его слова основаны на слухах, а не на фактах. Запрос на информацию.

Искренние и обоснованные указывают нам на то, в чем мы не дорабатываем, что требует изменения. Следует поблагодарить работника и привлечь его к решению данных проблем.

Схема ответа на возражения:

- 1. Выслушать человека внимательно, не перебивая его.**
Не обращайтесь внимания на тон, с которым человек высказывает возражение. Помните человек, возможно недоволен не лично Вами, а тем, что он чего то не понимает. Помогите ему понять! Слушайте суть возражения. Будьте спокойны и ни в коем случае не спорьте.
- 2. Присоединиться.**
- 3. Собрать все возражения. Уточнить. Записать.**
- 4. Присоединиться к последнему возражению.**
- 5. Уточнить возражение.**
- 6. Ответить на возражение.** В зависимости от причины возражения приведите соответствующие аргументы в пользу своих доводов.
- 7. Запросить реакцию.**

Вариант работы с возражениями по предложенной схеме

Пример: « Я боюсь руководства. Не буду выступать на собрании!...»

- 1. Выслушать его внимательно, не перебивая.**
- 2. Присоединиться.**
«Я тебя прекрасно понимаю, это выступление требует обдуманного решения. Давай вместе подумаем».
- 3. Сбор всех возражений. Уточнение.**
«Чего ты боишься. Лишат премии, попадешь под сокращение и т.д. Но ведь с этим больше мириться нельзя. Ты согласен?».
- 4. Присоединение к последнему возражению**
«Я тоже боюсь. Но я с тобой».
- 5. Уточнение возражения.**
«Итак, что в итоге может получиться? Где мы выиграем, а где можем проиграть?».
- 5. Ответ на возражение**
«Это нормально, что мы боимся. Страх готовит работодатель. Не боится работодателя только не адекватно мыслящий человек. Страх это нормальная реакция организма на опасность. Страх не убрать – надо создать другую, более сильную мотивацию.
Самолеты бьются, аэропорты взрывают. Страшно, люди боятся, но летают...».
- 7. Запрос реакции**
«Я снял твои сомнения? Ты выступишь на собрании? А я тебя поддержу».

Примеры возражений	Варианты ответов
Неискренние и необоснованные	
Защищать интересы трудящихся сегодня некому и нечем!	Да, сегодняшнее трудовое законодательство далеко от совершенства. И власть постоянно стремится к его ухудшению. Это и попытки повысить пенсионный возраст. И предложение установить 60-часовую рабочую неделю. Вслед за обращением работника в Государственную инспекцию труда идет звонок работодателю... Какая организация постоянно поднимает вопрос о повышении заработной платы, о нарушениях работодателями трудового законодательства, социально-трудовых прав работников? Только профсоюз. Вам говорят, что старые профсоюзы устарели и надо создавать

	<p>новые... Что проще - разрушать или строить?</p>
<p>Ваш профсоюз - слабая, беззубая, неэффективная организация, которая живет и шикует на деньги простого народа!</p>	<p>Можете ли вы сказать о себе, что вы сильный, успешный, организованный человек, который только и думает о том, чтобы давать людям и ничего не брать самому. Даже в нынешнем «беззубом» состоянии профсоюзы в своих соглашениях, как на федеральном уровне, так и на уровне предприятия, добиваются повышения ставок оплаты, улучшения условий труда и т. п. для всех работников, в том числе и для тех, кто не состоит в профсоюзе.</p>
<p>А что, они еще есть?</p>	<p>Понимаю, вы видимо не встречались с хорошими действиями профсоюзов. А вот в Свердловской области врачи больницы добились хорошего разряда и не дали сократить подразделения. Водители маршруток объединились и добились более удобного графика работы. Рабочие на автозаводе Фольксваген в г.Калуге в марте добились повышения зарплаты на 40%. Все это организовали профсоюзы. Формально членов профсоюза в стране 22 млн.человек. Но вы сами понимаете, что большинство пассивны и не верят - как вы. Но ведь многие действуют и у них получается.</p>
<p>Вы, сборище бюрократов, болтунов, предатели народных интересов!</p>	<p>Спасибо, что хоть коррупционерами нас не обозвали. Назовите защитников трудового народа. Как вы думаете, работодатель обрадуется, если профсоюз на предприятии развалится? Почему? Почему у работодателей нет профсоюза? Почему бы вам эти претензии не переадресовать нашим властям.</p>
<p>Искренние и необоснованные</p>	
<p>Ваш профсоюз мне ничего не дает! Я вам 1%, а вы мне за это шоколадку? Да я столько денег отдала в ваш профсоюз, что могла бы на них съездить на Канары...</p>	<p>Не ваш, а наш профсоюз. Государству вы ежемесячно отдаете 13%. А оно выполняет свои конституционные обязанности? Профсоюз-это не касса взаимопомощи с последующим возвратом взносов. Взаимопомощь, солидарность, социальная справедливость это не пустые слова в профсоюзе. В церкви жертвуют деньги, но никому не придет голову, что на эти деньги им уготовлено место в раю.</p>
<p>Вот раньше профсоюз давал путевки, квартиры и т.д., а теперь?</p>	<p>Раньше был социализм. А сейчас какой строй? Правильно-капиталистический. Функция профсоюзов поменялась. Защита и представительство. Все материальные блага можно купить - была бы зарплата достойная. Вот за это и борются профсоюзы. И чтобы не нарушались ваши трудовые права.</p>
<p>Я получаю хорошую зарплату и мне жаль 1%, не буду вступать в профсоюз!</p>	<p>Страховка. Жизнь – она разная бывает. И сильные - нуждаются в защите.</p>

Ваше дело - сражаться с руководством!	<p>Легенда о рыцаре. Рыцарь подъехал на коне к озеру. Жарко, пить хочется. А около озера лежит трехглавый дракон. Не долго думая, рыцарь вступил в бой. День бился - срубил одну голову дракону. Второй день бился - полетела вторая голова. Взмолился дракон: «Рыцарь! Ты чего хотел-то?». «Воды попить»- ответил рыцарь. «Ну так и пил бы!».</p> <p>Что лучше для вас - революция или эволюция? Вы готовы к революционным действиям?</p> <p>Если будем бастовать - вы поддержите? Не окажусь ли я генералом без армии?</p>
Коллективный договор распространяется на всех работников. Какой смысл мне вступать в профсоюз?	<p>Над коллективным договором работает профком, члены профсоюза вносят свои дополнения. После переговоров сторон работодателя и профсоюза и подписания он вступает в силу. Профсоюз контролирует его исполнение. Если профсоюз не будет этим заниматься, то все работники получают переписанный Трудовой кодекс РФ исключительно в интересах работодателя.</p> <p>Не член профсоюза, пользующийся результатами работы профсоюза – халявщик. За более лучшие условия труда, надо бороться!</p> <p>Если нарушат ваши трудовые права, профсоюз не будет защищать не члена профсоюза.</p>
Искренние и обоснованные	
Профсоюз не пользуется авторитетом на предприятии. Ни руководство с ним не считается, ни работники!	<p>Профсоюз, в отличие от государственной власти – демократическая организация. Выборы никто не отменял. Выберите достойных. Сами не хотите баллотироваться? А что вы конкретно можете дать профсоюзу? Ведь профсоюз это сумма многих людей, какие люди - такие и профсоюзы.</p>
Все решаете келейно, втихаря, а рядовые члены профсоюза в стороне.	<p>Потребуйте отчета о деятельности профкома, если это вас задевает.</p> <p>Профсоюзное собрание - высший орган власти в профсоюзной организации.</p>
Мне некогда ходить на собрания, заниматься общественной работой...	<p>Сегодня на собрания ходить некогда, а завтра может так случиться и на работу не надо ходить будет!</p>
Я боюсь выступать против руководства. Не пойду на собрание. Не буду выступать.	<p>Когда в ваше жизненное пространство кто-то влезет, и будет мешать вам жить, то страх уйдет на второй план.</p>

Сегодня идея модернизации профсоюзов прижилась в умах профактива. Но кардинальных сдвигов пока не произошло. Вероятно, потому что модель профсоюзов ближайшего будущего многим представляется по - разному. Одни видят изменения в походе профсоюзов в законодательную власть, чтобы установить нужные нам правила жизни. Другие считают, что модернизация заключается в перевертывании пирамиды взносов и создании мощной экономической базы профсоюзов, в т.ч. через эффективно

работающую систему своих страховых компаний, юридических фирм, учебных центров, пенсионных фондов, банков, дисконтных карт и др. Третьи говорят, что модернизация – это заключение сети трехсторонних соглашений, которые принципиально отличаются от нынешних тем, что конкретны и могут напрямую действовать, заменяя при необходимости КД. Соглашений, формируемых снизу вверх, что еще и цементирует профсоюзную структуру. При умении вести жесткую и профессиональную борьбу. Четвертые уверены: принципиально выработать современную идеологию профдвижения, которая будет внедрена в текущую профсоюзную жизнь, замотивирует людей и профорганизации на необходимые изменения в профсоюзах. Пятые видят модернизацию в способности организовывать действительно массовые акции протеста и забастовки. Шестые думают, что формирование осознанного членства в профсоюзах – и есть главное. И профсоюзную организацию, где такого удалось добиться, уже можно считать модернизированной.

Истина как всегда лежит посередине.

У традиционных профсоюзов не так много времени, или мы будем меняться, или сами люди, общество и государство будут создавать новые профсоюзы, которые будут сосуществовать с традиционными параллельно. Тенденция, когда работодатели уничтожают даже подконтрольные им первичные профсоюзные организации, нарастает.

Модернизированные профсоюзы – это финансово мощная система, основанная на осознанном членстве в профсоюзе, способная при необходимости на серьезные коллективные действия в целях выбивания из бизнеса сверхприбылей на организацию достойной жизни трудящихся. Фундаментом для всей структуры является первичка – с независимым лидером, активными, грамотными членами профсоюзов, налаженные контакты профкома с депутатами, СМИ, действующая в системе реального социального партнерства, способная при необходимости и помочь работодателю, и создать угрозу его бизнесу.

К такому образу современных профсоюзов необходимо стремиться.

1. «Некоторые» профсоюзные проблемы

- ✓ Отсутствие четкого стратегического направления
- ✓ Очень низкая скорость реагирования. Новшества медленно созревают и медленно внедряются
- ✓ Принцип «один размер годится на всех»
- ✓ Лидеры собирают информацию и «сидят» на ней
- ✓ Отсутствие планового подхода к росту профсоюзных рядов
- ✓ Отсутствие показателей для эффективности работы

2. Сильный профсоюз

- ✓ Сосредоточен на реализации своих основных функций
- ✓ Знает чего хотят члены профсоюза и стремится быстро, надежно и качественно реализовать эти услуги
- ✓ Постоянно экспериментирует и предпочитает действия анализу
- ✓ Предоставляет своим членам простор для самовыражения и самостоятельность во внедрении нового
- ✓ Строит отношения на высокой степени доверия

3. Как добиться нововведений в профсоюзе

- ✓ Создавать команды, выделять им ресурсы и пусть начинают экспериментировать
- ✓ Приветствовать идеи, идущие снизу
- ✓ Хвалить людей за активность
- ✓ Не пытаться контролировать все и вся
- ✓ Создавать в организации культуру гордости и успеха

4. Как воспрепятствовать нововведениям в профсоюзе

- ✔ Относиться к идеям идущим снизу, как к потенциальной угрозе вашему руководству
- ✔ Настаивать, чтобы люди, которые хотят сделать что-то новое, были бы обязаны следовать длительным процедурам для этого
- ✔ Критиковать неограниченно и никого не хвалить
- ✔ Все держать под личным контролем, никому не доверять

5.

Десять обязанностей профсоюзного лидера

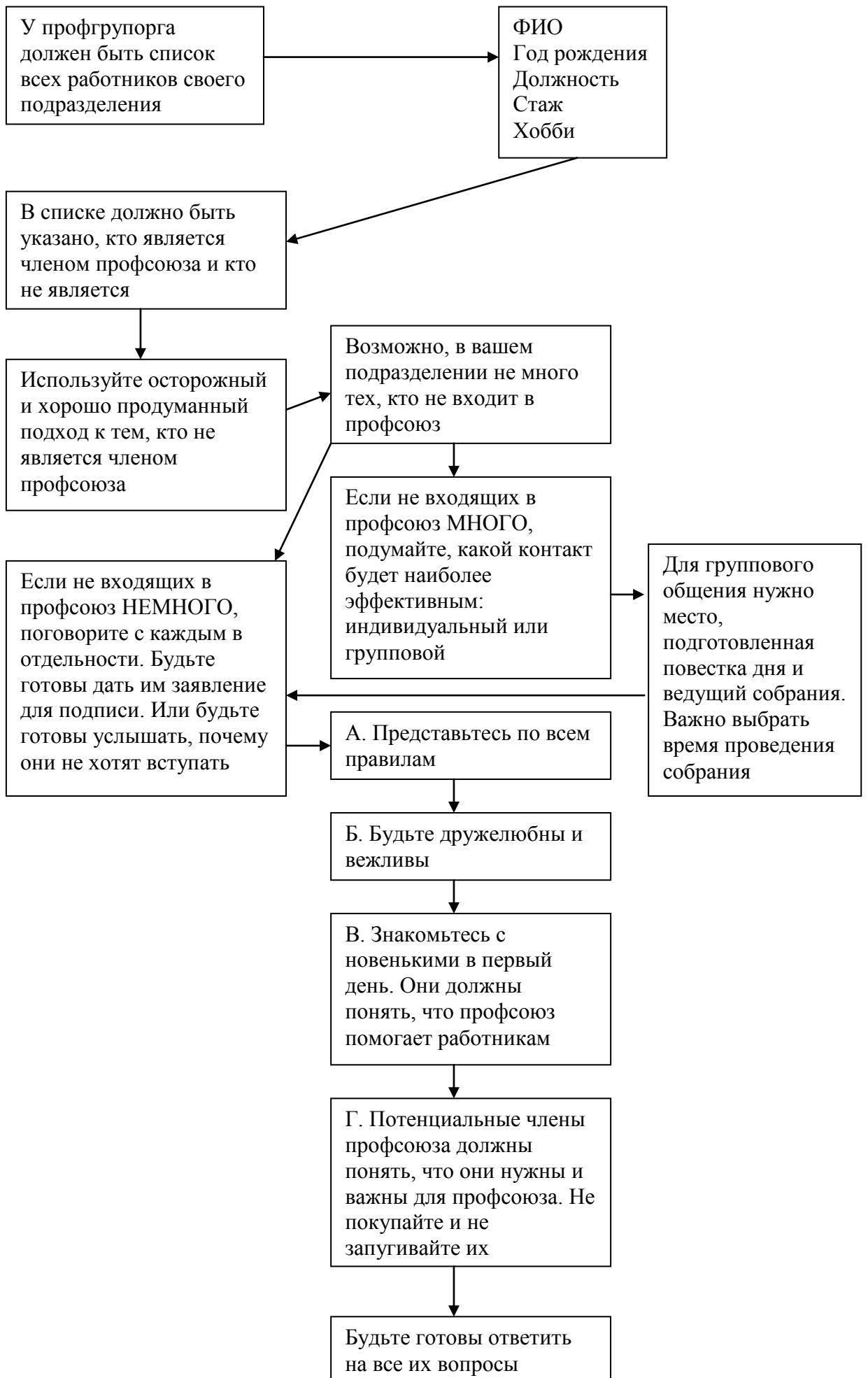
- ✔ Определение главной миссии профсоюза и его задач
- ✔ Определение показателей эффективности работы
- ✔ Обеспечение развития и роста людей, входящих в организацию
- ✔ Решение кризисных ситуаций
- ✔ Создание условий, чтобы работа в профсоюзе была продуктивной и приносила удовлетворение
- ✔ Реагировать на нужды и потребности членов профсоюза
- ✔ Распределение ресурсов
- ✔ Поощрение новшеств
- ✔ Мотивирование людей и признание их заслуг ¹

Чем Вам может помочь профсоюз?

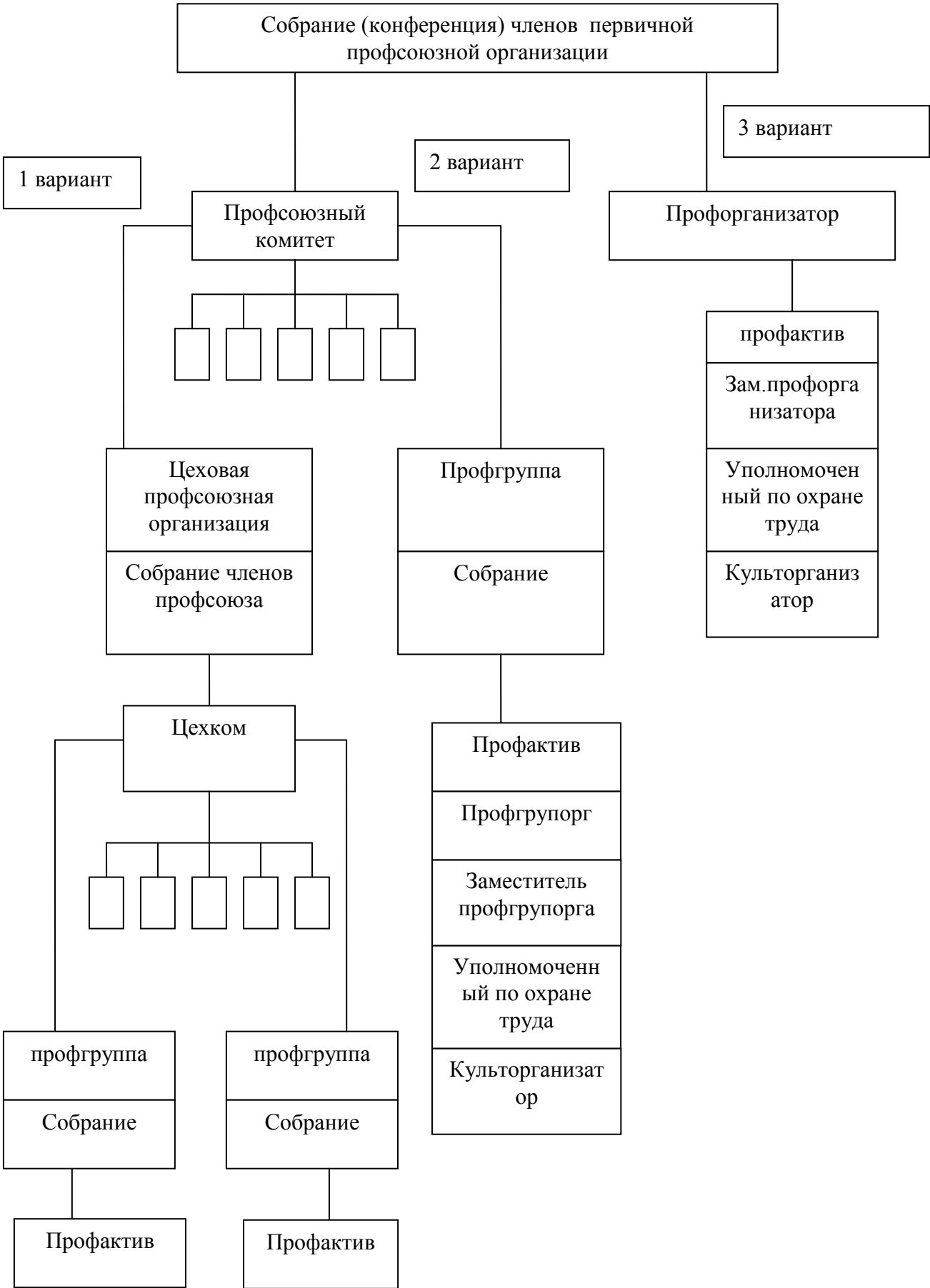
- Вам дадут консультации по правовым вопросам.
- Вам помогут грамотно оформить документы по любым трудовым спорам, молодежным, ипотечным программам.
- Ваши интересы во всех инстанциях, включая суд, будет защищать представитель профсоюза.
- При материальных затруднениях Вам окажут финансовую помощь.
- Вы можете рассчитывать на помощь и содействие профсоюза при Вашем оздоровлении и организации отдыха и оздоровления Ваших детей.

(Материалы подготовлены - Бызовой Татьяной Константиновной, зам. директора Учебного центра профсоюзов)

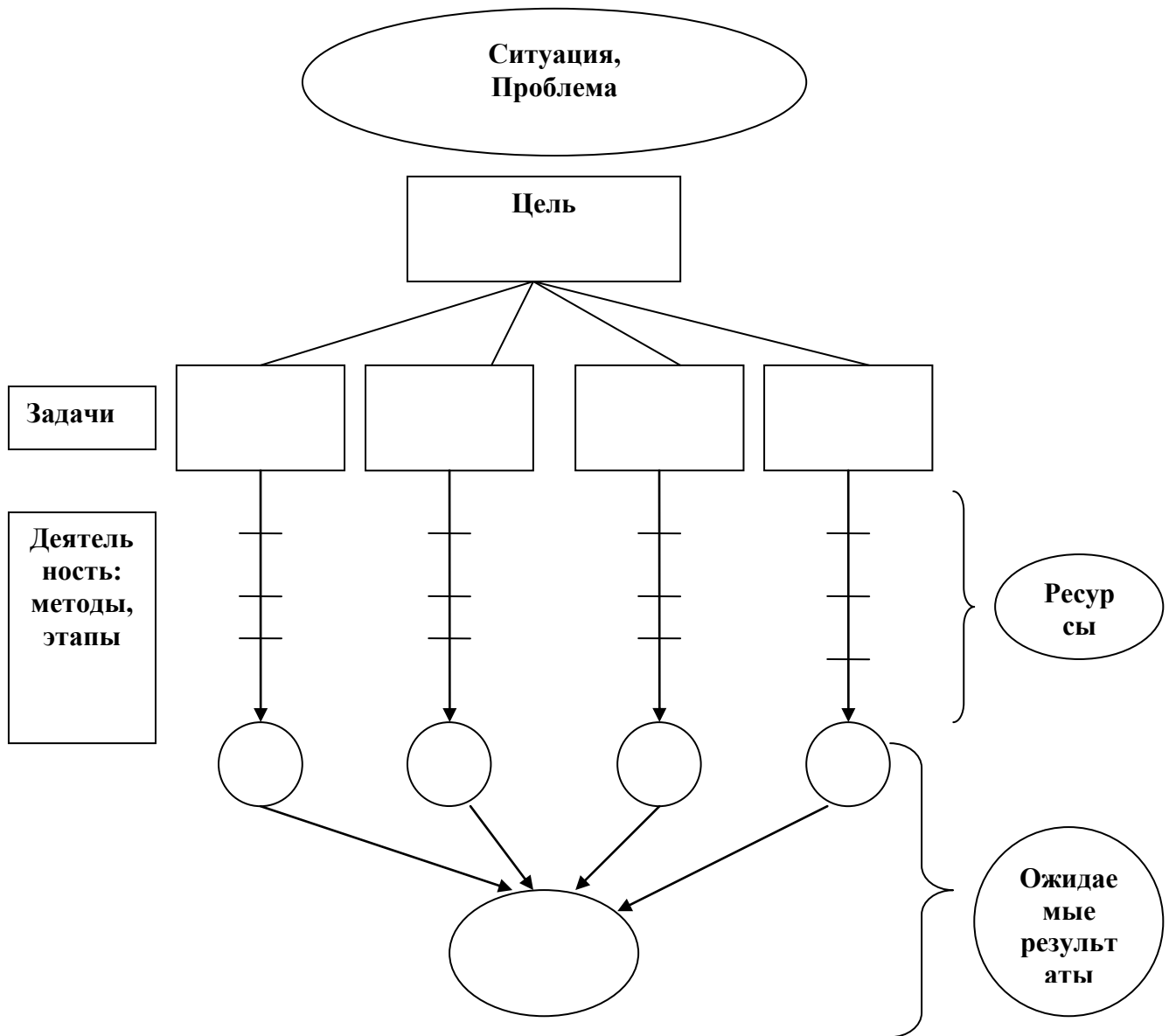
¹ Модернизация профсоюза: подходы, планирование и осуществление, 2005



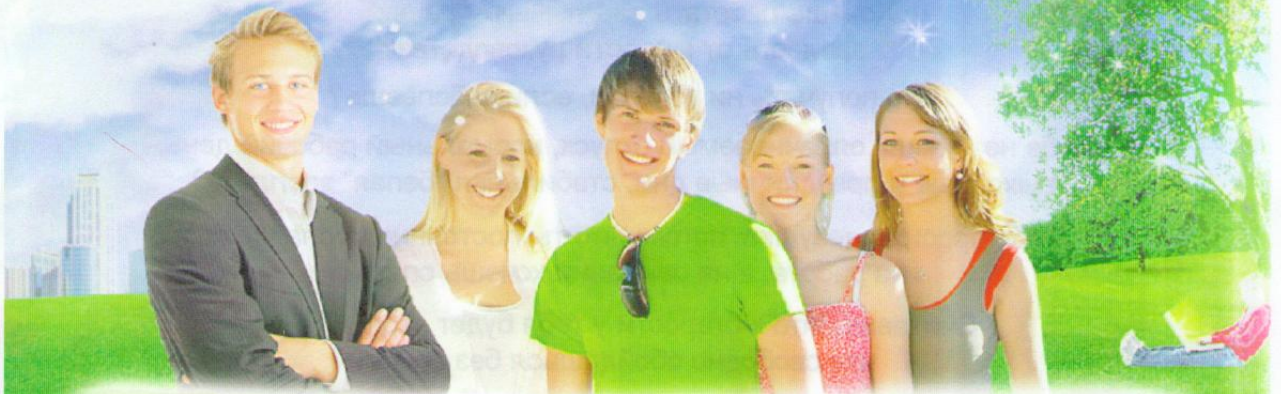
Структура первичной профсоюзной организации



СТРУКТУРА ПЛАНА



Мы выбираем профсоюз!



Вот, наконец, закончен вуз!
Я - молодой и креативный.
Ребята, ну, зачем мне профсоюз?
Я сам устроился на фирму!

Мой босс в конторе нашей - Туз!
Зарплату обещал в конверте, как на блюде
На кой мне нужен профсоюз,
Когда вокруг такие люди!

Работать буду я всерьёз!
С утра и до глубокой ночи.
И ни причём ваш профсоюз,
Хочу понравиться я очень!

Условия труда - "прекрасные"...
Гудят компьютеры, жарится...
И в конце месяца - конверт.
Ребята! Аж четыре тыщи!

"Больничный? По какому праву?
Наелся арбидола - и вперёд.
Ты в отпуск хочешь? И на целый месяц?
Такого наша фирма не переживёт!"

За год работы понял я,
И опытный, и перспективный,
Что знаю я свои права, но одному
Их защищать мне не под силу!

Босс увольняет меня "из принципа".
Вместе с ребятами вступим в спор.
Фирма без работника - дом и забор!

Когда мы вместе - мы друг друга понимаем!
Когда мы вместе - станет уже круг проблем.
Объединяясь, мы друг другу помогаем,
И жизнь прекрасней станет - ясно всем!





Хочешь работать на “птичьих правах”,
зависеть от милости руководства?

Не получать ни копейки, если заболеешь?

Тебе не нужны: оплачиваемый отпуск, нормальный рабочий день,
выходные и праздничные дни, стабильная “белая” зарплата?

Тебя бросила девушка, потому что ты постоянно пропадаешь
на работе, а на свидании хочешь спать?

Считаешь, что к старости у тебя будет столько денег,
что свободно обойдешься без пенсии?

МОЖЕШЬ НЕ ВСТУПАТЬ В ПРОФСОЮЗ!

Ты этого не хочешь?

Тогда тебе

нужен профсоюз!

Человек чувствует себя уверенней, когда знает,
что он не один, что за ним стоит СИЛА, сила его
товарищей, а с этим, ПОВЕРЬ, будут считаться

Только в сильном профсоюзе ты будешь
считать себя личностью:

- знать свои права и уметь их защищать;
- вести переговоры с работодателем на равных;
- добиваться лучших условий труда;
- получать достойную заработную плату;
- стать частью сплочённой команды!



**ПРОФСОЮЗ С ТОБОЙ
И ДЛЯ ТЕБЯ!**