

2. Тема – Общение с работодателем

Очевидно, что самой ответственной и сложной ролью доверенного лица является общение с работодателем – будь-то информирование работников, улучшение условий труда или решение возникшего спора. Доверенное лицо является наёмным работником своего работодателя, но как представитель работников оно должно быть с работодателем равным партнёром.

Каковы главные правила, которым должно следовать доверенное лицо в общении с работодателем? Как достичь успеха на переговорах с работодателем? Что делать, если переговоры безрезультатны? На эти и многие другие вопросы поможет ответить вторая глава обучения доверенного лица по Интернету.

Содержание

2.1	Доверенное лицо – партнёр работодателя.....	2
2.2	Что означает социальный диалог?.....	2
2.3	Формирование партнёрства	2
2.4	Принципы диалога.....	3
2.5	Формы диалога	4
2.5.1	Коллективные переговоры	5
2.5.1.1	Договариваясь о зарплате, помни!	7
2.5.1.2	Практические советы для переговоров	7
2.5.1.3	Понимай и направляй работодателя!.....	8
2.6	Повышение способности проведения акций.....	9
2.6.1	Виды акций.....	10
2.6.1.1	Пикет и митинг	10
2.6.1.2	Забастовки	11
2.6.2	Влияние акций	12
2.6.3	Развитие способности проведения акций.....	12

2.1 Доверенное лицо – партнёр работодателя

Деятельность доверенного лица исходит из принципа, что работники и работодатель – партнёры. Роль доверенного лица состоит в том, чтобы в качестве представителя работников общаться с работодателем по всем вопросам, касающимся работников – условия труда, отпуск, организация труда, трудовая занятость и т.п. Доверенное лицо не ограничивается проблемами одного работника или маленькой группы работников.

Доверенное лицо имеет законное право говорить от имени коллег. Если доверенное лицо избрано общим собранием работников, то оно представляет всех работников. Доверенное лицо профсоюза представляет членов профсоюза. При наличии соответствующей доверенности и при отсутствии доверенного лица работников, доверенное лицо профсоюза представляет весь коллектив.

2.2 Что означает социальный диалог?

Почему социальное партнёрство является официальным основополагающим принципом в Европейском союзе? В развитых странах достигли понимания, что для обеспечения уравновешенного развития общества при принятии решений полезно учитывать позиции всех основных групп по интересам. Таким образом, те, кто принимает решения, получают больше информации о происходящем в обществе.

Решение экономических проблем предполагает зачастую реорганизации, которые могут больно сказаться на работниках. Соглашения между работниками и работодателями означают поиск синергии, когда при учёте мнения обеих сторон достигают принципиально новых решений. В худшем случае, когда ни одна из сторон не достигает своих целей полностью, учитывают, по крайней мере, частично как интересы и потребности работников, так и работодателей. Это в свою очередь сдерживает беспокойство и протест.

Дела обстоят лучше на тех предприятиях, где принимая важные решения, работодатель выслушивает мнение работников и учитывает их. Несмотря на то, что работодатель в принятии своих решений исходит из желания достичь лучшего, не всегда это решение наиболее подходяще для работников. Кроме того, работники хорошо видят узкие места производства или организации труда и умеют делать предложения по их ликвидации.

Привлечение работников полезно для работодателя и потому, что оно повышает мотивацию работников. Содержательный диалог способствует тому, что работники лучше понимают ситуацию на предприятии и сами охотно помогают претворять в жизнь принятые решения.

Диалог будет действенным и будет проходить в лучшем виде при решении любых проблем, когда партнёры поймут простую истину – ни один приказ или распоряжение не могут мотивировать людей так же хорошо, как привлечение их к принятию решений. Лишь в случае, когда люди могут высказываться в части содержания принимаемых решений, они берут на себя реальную ответственность за претворение в жизнь принятых решений.

2.3 Формирование партнёрства

Сколько людей, столько и разных мнений и интересов. Различия обогащают общество. Как для работников, так и для работодателей важно понять, что обе стороны нуждаются друг в друге. Успех предприятия зависит от хороших и мотивированных работников, а работник хорошо зарабатывает тогда, когда у работодателя дела идут хорошо.

Работникам и особенно доверенному лицу полезно понять, как мыслит работодатель – что для него важно, каковы его цели, и как он старается их достичь. При этом доверенное лицо должно проанализировать, как на работников могут повлиять шаги, намеченные работодателем? Доверенное лицо время от времени должно напоминать работодателю, что успех предприятию обеспечивают мотивированные люди. Без их привлечения это невозможно.

Независимо от того, выбирают ли доверенное лицо члены профсоюза или весь коллектив, доверенное лицо должно постоянно общаться как с работниками, так и с работодателем, чтобы найти благоприятные для работников решения всех важных проблем.

2.4 Принципы диалога

В трудовых отношениях обе стороны – как работодатели, так и работники должны исходить из признанных обществом ценностей, которые записаны, например, в обязательственно-правом законе и других законах.

В партнёрстве с работодателем доверенное лицо должно исходить из следующих принципов:

- взаимная лояльность
- учёт интересов друг друга
- добрая вера - добросовестная деятельность предполагает законопослушность и запрещает ущемлять другую сторону при использовании своих прав. В трудовых отношениях работодатель не может использовать свои права или позиции для того, чтобы ущемлять работников. Такой же принцип должны соблюдать работники.
- разумность - принцип разумности означает в первую очередь поведение таким способом, которое считают разумным большинство людей, действующих в доброй вере в аналогичной ситуации. Разумно соглашение, в котором права и обязанности сторон уравновешены – чем больше прав, тем выше ответственность.
- свобода договора - согласно принципу свободы договора доверенное лицо, представляющее работников, и работодатель компетентны решать как то, о каких условиях они договорятся, так и то, в какой форме они заключат соглашение. Однако принцип свободы договора не означает вседозволенности, поскольку придётся считаться с зафиксированными в законах минимумами.
- возможность договориться иначе - работники и представляющее их доверенное лицо могут договориться с работодателем об условиях труда иначе, чем предписывает закон о трудовом договоре. Например, закон предписывает, что 40-часовая рабочая неделя разделена на пять восьмичасовых рабочих дней, принцип диспозиции даёт возможность договориться о том, что неделя разделяется на четыре 10-часовых рабочих дня. Запрещены лишь соглашения, которые противоречат добрым традициям, публичному порядку или ограничивают основные права. Например, работодатель не имеет права требовать выхода из профсоюза или голосования за какую-то конкретную партию.

2.5 Формы диалога

Социальный диалог имеет две основные формы – привлечение работника к управлению предприятием и коллективные переговоры.

Привлечение к управлению классически подразделяется на три части:

- Во-первых, работодатель регулярно информирует работников о ситуации на предприятии и планах на будущее. Цель информирования – держать людей в курсе дел и результатов работы предприятия, чтобы работники знали какова ситуация на предприятии, какие изменения могут их ждать в трудовой жизни.
- Во-вторых, консультирование с работниками – процесс, когда работодатель интересуется мнениями работников и их предложениями по решению конкретных проблем или принятию выбора. Для использования профессиональных возможностей работников желательно консультироваться по широкому спектру экономических вопросов, консультирование обязательно до изменений, которые напрямую касаются трудовой занятости и условий труда.
- Во многих странах Европы используют и третью форму – привлечение работников в процесс принятия решений руководящими органами предприятия – например, право выступления или право голоса в совете предприятия, при определённых условиях даже право вето в случае важных экономических решений.

На коллективных переговорах цель работников и цель работодателя – достичь обязывающего соглашения – коллективного договора, которым определяют условия труда и зарплаты. Преимущественное право заключения коллективного договора имеет профсоюз, который берёт этим на себя обязанность сохранять трудовой мир во время действия колдоговора – то есть не проводить забастовок с целью изменения условий действующего договора.

2.5.1 Информирование и консультирование

Как уже было упомянуто, ЕС исходит из принципа, что привлечение работников к решению трудовых проблем неизбежно необходимо, поскольку оно полезно обеим сторонам – как работникам, так и работодателю. Привлечение работников помогает смягчать социальную напряжённость, которая сопутствует изменениям на рынке труда. Поэтому все работодатели, как в частном секторе, так и в публичном должны информировать своих работников и консультироваться с ними.

Обязанность работодателя информировать работников о ситуации на предприятии или в учреждении и консультировать работников на тему намечаемых изменений следует из директивы ЕС. Статьи 19-20 закона о доверенном лице работников предписывают обязательные темы информирования-консультирования. В законе о трудовом договоре есть также ряд положений, которые обязывают работодателя до принятия решения проконсультироваться с доверенным лицом. Участие профсоюзов в информировании и консультировании зафиксировано и в законе о профсоюзах (статьи 16-18 и 20-21).

Для предприятий, по крайней мере, с 30 работниками закон устанавливает конкретные темы, по которым работодатель должен информировать работников и с ними консультироваться (статьи 19-20), и способ, как эту процедуру осуществить (статьи 15-16 и 21).

Для меньших работодателей закон не устанавливает строгих предписаний по поводу привлечения работников. Во-первых, в маленьком коллективе непосредственного общения больше, и информация распространяется быстрее. Во-вторых, работники малых предприятий реже пользуются возможностью избрать себе доверенное лицо.

Государство следит, выполняет ли работодатель вытекающую из закона обязанность по информированию-консультированию. Решения работодателя, которым не предшествовало в случаях, предписанных законом, консультирования, являются ничтожными. Если трудовая инспекция обнаружит нарушение закона, то она может сделать работодателю предписание, в случае невыполнения которого последует наказание: принудительное взыскание денег (до 1300 евро). Также закон предусматривает денежный штраф до 3200 евро.

Цель консультирования с работниками – обсудить с ними предстоящие действия и решения. Только в таком случае работники могут реально высказать свои мнения. Мнения и предложения работников предоставляют работодателю больше информации и лучший обзор для принятия решения. Это помогает избегать ошибок в руководстве, получать творческие результаты, а также уменьшить противостояние изменениям.

У доверенного лица есть 15 дней, чтобы ознакомиться с информацией, полученной от работодателя, и привлечь к её анализу экспертов. Доверенное лицо должно обсудить информацию и предложения работодателя с работниками, чтобы сделать для работодателя обзор мнений работников и передать их предложения. Все мнения, аргументы, предложения надо отправлять письменно, что позволит с ними лучше ознакомиться, а также исключит неправильное понимание. Если работники хотят начать консультации с работодателем, то доверенное лицо должно указать это в письме.

По закону работодатель начинает консультации не позднее семи рабочих дней. Закон о доверенном лице работников не устанавливает временного ограничения процедуре консультирования. Поскольку цель консультирования состоит в том, чтобы достичь соглашения, процесс должен бы идти до тех пор, пока будет достигнуто согласие. Однако если все проблемы обсуждены, а доверенное лицо и работодатель не достигли общих позиций, работодатель имеет право действовать, так как он считает нужным и правильным.

Единственный случай, когда закон ограничивает время консультаций – это неожиданный и трудный поворот в экономической ситуации предприятия, который даёт работодателю право уменьшить на время до трёх месяцев зарплату работников. В соответствии с законом о трудовом договоре эти консультации необходимо провести за 14 календарных дней. Поэтому и доверенное лицо имеет только 7 дней для представления работодателю своей позиции и предложений. Чтобы избежать необоснованного ухудшения ситуации работников, доверенное лицо должно обязательно проверить, имеются ли для уменьшения зарплаты все основания, перечисленные в законе.

Ни один закон не может претвориться в жизнь без реальной деятельности людей. Поэтому советуем заключать с работодателем специальный договор, в котором все принципы будут оговорены вновь. Полезно договориться о регулярных встречах по информированию-консультированию, например, раз в полгода.

2.5.1 Коллективные переговоры

Закон о трудовом договоре устанавливает минимальные условия труда, разрешено всегда договариваться о лучших условиях. На переговорах о своём личном трудовом договоре

каждый работник находится один на один с работодателем и возможности получения лучших условий ограничены.

В случае коллективного договора работники ведут переговоры сообща и с большим влиянием. В коллективном договоре можно предусмотреть для работников более благоприятные условия – зарплату выше минимальной зарплаты, более продолжительный отпуск, компенсации и поддержку по случаю семейных праздников и т.п. Коллективный договор может решать и вопросы, касающиеся экономической отрасли. Например, коллективный договор отраслевого уровня гарантирует честную конкуренцию работодателей и уменьшение выплат зарплат в конвертах.

Коллективные переговоры в соответствии с международным трудовым правом являются прерогативой профсоюза. На предприятии, где действует профсоюз, переговоры начинает профсоюз, доверенное лицо работников сделать это не может. У профсоюза больше возможностей для составления проекта коллективного договора и для убеждения работодателя.

Коллективный договор возлагает обязанности на обе стороны. Профсоюз, заключивший коллективный договор, обеспечивает на предприятии трудовой мир до тех пор, пока трудовой договор действует. Профсоюз выполняет условия, о которых договорились, и не проводит забастовок, которые наносят ущерб работодателю. Ценность трудового мира в развитых странах оценивают высоко, поскольку знают, какой большой ущерб может нанести забастовка.

Коллективный договор можно заключать на уровне предприятия, экономической отрасли и государства. На предприятии, в учреждении и иных организациях коллективные договоры заключает профсоюз или уполномоченный представитель работников. На уровне отрасли экономики или сферы деятельности коллективный договор заключает союз профсоюзов или общегосударственный профсоюз с соответствующим объединением работодателей, на уровне государства – центральные организации профсоюзов и работодателей.

Коллективный договор распространяется на тех работодателей и работников, которые входят в организации, заключившие коллективный договор. Однако стороны договора могут договориться о том, что условия договора действуют для всех работников предприятия или о том, что отраслевой договор распространяется на всех работодателей отрасли и работников независимо от их принадлежности.

Если на работника распространяются одновременно несколько колдоговоров, к работнику применяют наиболее благоприятные условия. Условия коллективного договора, которые для работника хуже условий, предусмотренных законом или иным правовым актом, являются ничтожными, за исключением, если возможность такого соглашения предусмотрена в законе.

Условия труда, предусмотренные коллективным договором, остаются в силе, и после окончания срока действия договора. При этом закон не запрещает работодателю односторонним решением улучшать ситуацию работников и применять условия более благоприятные, чем в договоре. Стороны решают сами, по каким темам они договариваются. Зачастую это размер зарплаты, но иногда это рабочее время или условия обучения. Если главное или единственной темой является зарплата, коллективный договор может называться соглашением о заработной плате. Таким образом, можно договариваться по отдельным темам и заключать вместо одного договора несколько. Профсоюз транспорта, например, заключает коллективные договоры на два года, а отдельные соглашения о зарплате на один год.

2.5.1.1 Договариваясь о зарплате, помни!

На переговорах по заработной плате исходят из нескольких обстоятельств. Важнейшее из них - ценность выполняемой работы, то есть насколько важна данная работа работодателю и насколько ценен этот труд для общества. Во-вторых, ценность работника для работодателя, оценивают то, как работник выполняет свою работу. Зачастую зарплату ограничивает экономическое положение предприятия.

Главным внешним фактором является ситуация на рынке труда, то есть востребованность работников с конкретными навыками. Если работники соответствующей сферы в дефиците, то это оказывает давление на повышение зарплаты. Если рабочая сила в избытке, то договориться о повышении зарплаты труднее. Кроме этого важны изменения потребительского индекса. Рост цен снижает покупательскую способность зарплаты и для её восстановления необходимо ежегодно корректировать зарплаты.

Профсоюз, представляющий работников, может заниматься повышением имиджа своей специальности, например, требовать, чтобы данную сферу деятельности ценили выше путём более высокой оплаты труда. О заработной плате можно вести более результативные переговоры при помощи профсоюза, договариваясь коллективно о минимальных ставках зарплат для конкретных специальностей, ниже которых работодателю за данную работу платить не разрешено. Все изменения в таких договорах могут производиться только с согласия обеих сторон.

2.5.1.2 Практически советы для переговоров

До переговоров:

- достичь единодушия среди работников по вопросам, о которых ходатайствуешь перед работодателем. Очень хорошо, если доверенное лицо умеет доносить информацию просто, чётко и понятно. Ещё важнее умение внимательно слушать. Таким образом, можно получить обзор проблем, которые волнуют работников. При необходимости надо задавать направляющие вопросы, чтобы полученная информация была исчерпывающей и по возможности точной. Убедись в том, чтобы список требований был окончательный и для всех приемлемый, а также реши возможные конфликты. Если работодатель убедится в единодушии и решительности работников, то будет больше считаться с их готовностью сообща действовать во имя защиты своих интересов.
- Завоюй доверие работников, чтобы знали, что сможешь достойно их представлять
- Обеспечь поддержку работников. Доверенные лица, как профсоюза, так и работников в общении с работодателем нуждаются в поддержке тех, кто их избрал. Поэтому важно детально разъяснить работникам, чего желает работодатель и почему позиции работников полезнее. Представительная группа поддержки особенно важна на коллективных переговорах. Она сможет при необходимости воздействовать не только аргументами по существу, но и акциями.
- Избегай популизма – обещаний без покрытия и излишних надежд. Ни работникам, ни работодателям доверенное лицо не должно давать необдуманных обещаний, которые оно не в состоянии выполнить. Авторитет доверенного лица складывается не из желания любой ценой быть для всех хорошим, а из того, как оно способно решать проблемы работников.

- Думай о стратегии и тактике. Кроме составления своих ходатайств и их аргументации очень важен также выбор подходящей стратегии и тактики. Об этом подробно говорится на учёбе для членов профсоюзов на тему коллективных переговоров.
- Подходи с уважением! Доверенное лицо должно хорошо продумать, как быть для работодателя серьёзным и надёжным партнёром. Важнее всего вести себя с работодателем уважительно и корректно.
- Будь конструктивным – ищи и предлагай решения, которые учитывают интересы работника и работодателей. Как известно, даже из самой сложной ситуации есть несколько выходов, среди которых и такие, которые наиболее подходят сторонам. Их надо найти в ходе обсуждений.
- Расставь проблемы в порядке их значимости – выясни, какие для работников самые важные и срочные. Общаясь с работодателем, старайся решать проблемы поочередно. Если речь идёт об очень сложной или объёмной проблеме, рекомендуется разделить её на части.
- Активно общайся, и делись информацией! Очень важен своевременный и регулярный обмен информацией между работодателем и работниками. Открытое и доверительное общение себя оправдывает и поможет избежать скопления неприятных эмоций. До принятия окончательных решений вновь проконсультируйся с работниками!
- Привлекай на встречи активных работников! Одна голова хорошо, а несколько лучше – повышается компетентность представительства работников. Кроме этого, работники получают информацию о встрече от нескольких человек, что более достоверно. Уменьшится и возможность того, что работодатель может попытаться оказать давление на доверенное лицо или позднее представит работникам неверную информацию.
- Специалисты помогают понять и убедить работодателя. Привлечение специалистов поможет охватить более широкий спектр, найти несоответствия. Хорошо подобранный эксперт может оказаться для работодателя особенно убедительным. Эксперт должен быть компетентен и уместен, ему очевидно надо платить за работу, если он, конечно, не является представителем отраслевого и центрального союза.
- Если у тебя нет опыта ведения переговоров или чувствуешь себя неуверенно, то пригласи на помощь специалиста из отраслевого профсоюза, который имеет длительный опыт переговоров. Специалист может проконсультировать доверенное лицо или частично взять на себя ведение переговоров.

2.5.1.3 Понимай и направляй работодателя!

- Ищи общее, но не позволяй себя подчинять! Представляя работников, доверенное лицо является равноправным партнёром работодателю и не подчиняется ему. Работодателя нельзя бояться или ненавидеть – в таком случае ничего хорошего ждать не приходится. Уверенный и дружественный стиль гарантируют возможность быть самостоятельным представителем работников. Понимающее отношение не означает, что человек теряет критический настрой, забывает о тех, кого представляет и разрешает работодателю перетащить его полностью в свою лодку.

- Доверенное лицо не должно соглашаться с мнением работодателя. Предложения работодателя надо анализировать и обсуждать с работниками. С ними не обязательно полностью соглашаться. Само собой разумеется, что работники внесут со своей стороны дополнения или представят обоснованные возражения.
- Покажи, что в результате обсуждения рождается новое и лучшее для всех решение. Как правило, работодатель искренне верит в то, что ему известна вся информация о предприятии, и, исходя из этого, делает лучшее из возможных предложений. Однако тонкости специфики производства, потребности, интересы и отношения работодатель всё же обычно знает не ль очень основательно. Поэтому доверенное лицо должно детально преподнести плюсы и минусы предложений работников с позиции предприятия.
- Работодатель тоже человек и может ошибаться. Доверенное лицо не должно считать работодателя своим противником – это может привести к ссорам, не всегда причина ошибки работодателя носит злостный характер, людям свойственно ошибаться, и ошибки надо сообща исправлять.
- Атмосфера сотрудничества не рождается сама собой – её создание в руках доверенного лица и работодателя. Как любое другое двустороннее общение, так и партнёрство доверенного лица и работодателя зависит от отношения и поведения обеих сторон. Если работодатель вначале в отношении партнёрства упрямятствует, то в первую очередь важно создать доверительную атмосферу. Это предполагает открытое поведение доверенного лица и наличие позиции, которая подтвердит работодателю, что работники понимают интересы предприятия, и желают найти решение.
- Убедительные аргументы по существу и целенаправленность, их при необходимости поддерживают акциями. Доверенное лицо должно быть готово к ложным выборам по существу, а также к тому, что попадёт под психологическое давление. Самыми убедительными для работодателя являются именно аргументы по существу и последовательность в отстаивании своих интересов. Понятно, что при необходимости нужна поддержка и готовность к коллективным акциям, которых работодатели всячески стараются избегать.

2.6 Повышение способности проведения акций

Не все переговоры происходят мирно, и не все возникающие конфликты удаётся решать на переговорах. В мировой практике работники не раз доказывали свою решительность в достижении цели забастовками или уличными пикетами. В демократическом обществе - это нормальное, оздоравливающее общество явление! Профсоюзы обязаны уравнивать развитие общества и экономики, и для этого в демократических странах профсоюзам даны соответствующие права.

Способность к акциям – признак сильного профсоюза. И в Эстонии каждый профсоюз должен быть способен проводить акции и в них участвовать. Это не означает, что митинги и забастовки должны стать ежедневными. Способность к проведению акций в большой мере носит предупреждающий характер, что мотивирует партнёров на серьёзные и действенные переговоры. Профсоюз, неспособный проводить акции, выполняет свои задачи лишь частично.

Акции можно определить и подразделить следующим образом:

- **Акция** - запланированная и организованная деятельность, цель которой состоит в том, чтобы способствовать достижению поставленных целей. Акции и действия могут быть запланированы последовательно, одна за другой, в таком случае это кампания, у которой есть чёткая и определённая цель.
- **Положительные акции** – это акции, направленные на пропаганду профсоюзного движения и идей профсоюзов, в том числе на то, чтобы обратить общее внимание на определённые проблемы, которые связаны с интересами работников.
- **Акции давления** имеют цель повлиять на решения работодателя, правительства или крупного клиента, а также принять позицию профсоюза на переговорах по заработной плате, по нарушению закона или дискриминации и т.п.

2.6.1 Виды акций

Акции можно проводить по-разному. Часть из них точно регламентированы законом, другие зависят от фантазии и хорошего вкуса организаторов. Это:

- забастовка, забастовка солидарности, предупредительная забастовка,
- пикет, демонстрация, бойкот,
- сбор подписей, (в Интернете, на рабочем месте или на улице),
- сверхточное соблюдение законов (так называемая английская забастовка)
- кампания по отправке писем на факс, э-почту, открыток
- различная деятельность в медиа

Список можно творчески продолжить, проводите хоть певческий праздник протеста. Зачастую остроумное и дружелюбное привлечение внимания гораздо эффективнее, чем сердитое давление.

Классические акции, которые связывают с профсоюзами, следующие:

2.6.1.1 Пикет и митинг

- **Пикет** – небольшая группа людей с плакатами или без них. Как правило, для этой акции не требуется перекрывать улицы, переносить парковки или применять особые меры безопасности. Пикеты проводят тогда, когда есть необходимость срочно выразить свою позицию. Умеренный юмор не повредит, но важнее наличие конструктивного послания, и его чёткая формулировка.
- **Демонстрация, митинг** предполагают наличие большей массы народа и о них надо объявлять, если профсоюз сможет обеспечить достаточное участие. Классические места проведения митингов - площадь перед замком Тоомпеа и площадка перед Домом Стенбока. В первом случае надо обеспечить участие не менее 2000 человек, во втором - на улице поместятся 500 человек. Предварительно надо подумать о речах, общей тональности и безопасности, чтобы мероприятие не могли использовать крайние или враждебные по отношению к государству силы. Уместно предварительно сотрудничество с полицией.

Проведение в общественном месте под открытым небом собраний, демонстраций, митингов, пикетов, шествий и т.п. регулирует закон о публичном собрании (Avaliku koosoleku seadus).

В определённых случаях необходимо информировать волостное или городское управление о проведении публичного собрания, по крайней мере, за четыре дня. По форме сообщение должно соответствовать ряду требований, которые зафиксированы в статье 8 закона. Там, где для проведения мероприятия требуется изменение движения, к сообщению о проведении собрания прилагают согласованную с полицией схему движения.

Проведение публичного собрания запрещено, если соответствующее сообщение не зарегистрировано. Информацию об этом даёт чиновник, который принял сообщение. В интересах безопасности министр внутренних дел или префект полиции может запретить проведение публичного собрания или рекомендовать для его проведения другое время и место.

2.6.1.2 Забастовки

Организацию забастовок регулирует закон о разрешении коллективных трудовых споров.

Забастовка - серьёзное средство давления, цель которой склонить противоположную сторону к уступкам, то есть к компромиссам. Для проведения забастовок в профсоюзе должна быть система управления забастовкой и забастовочный фонд для частичной компенсации неполученной забастовщиками зарплаты.

Право на забастовку возникает тогда, когда не действует обязанность сохранения трудового мира, когда выполнены процедуры по примирению, но соглашение не достигнуто, или достигнутое соглашение не выполняют, или не выполняют решение суда.

О намечаемой забастовке организаторы обязаны сообщить второй стороне, примирителю и местным органам самоуправления письменно не менее чем за две недели. В извещении указывают причины забастовки, точную дату, время и предположительную длительность.

Забастовкой руководят уполномоченные общим собранием или профсоюзом руководитель или руководители забастовки. Руководитель забастовки должен обеспечить сохранность имущества работодателя и общественный порядок, а также он несёт ответственность за правонарушения, сопутствующие забастовке и за нанесённый ущерб.

- **Предупредительная забастовка** – краткосрочная форма забастовки, которую можно использовать для привлечения внимания партнёра к переговорам, а также для информирования общественности о разногласиях. Предупредительная забастовка не может длиться более часа, и о ней сообщают, по крайней мере, за три полных дня.
- **Забастовка солидарности** - акция, проводимая в поддержку других бастующих. Цель применение дополнительного давления для более быстрого достижения соглашения. Забастовка солидарности предполагает тесное сотрудничество профсоюзов. Забастовка солидарности не может длиться более трёх дней, о ней необходимо предупредить не менее чем за три дня.

Участие в забастовке добровольное, нельзя препятствовать работе, тех работников, которые к забастовке не присоединились. Участие в забастовке не является нарушением трудового договора и этому не присоединились. Участие в забастовке не является нарушением трудового договора и этому не сопутствует ответственность работника. Во время забастовки нельзя расторгать с работником трудовой договор. За время забастовки работнику зарплату не платят, если с работодателем нет иного соглашения.

2.6.2 Влияние акций

Организаторы акций должны оценить, какое отражение находят акции, и какое влияние они оказывают на тех, кто принимает решения. Исходя из этого надо, выбрать самый правильный вид акции и при необходимости найти какой-нибудь новый.

Для усиления влияния можно проводить ряд акций друг за другом до тех пор, пока конфликт будет решён конструктивно. В таком случае противоположная сторона не сможет выжидать, когда закончится одноразовая акция, а будет считаться с нарастанием давления. Для того чтобы знать, как правильно действовать в этом направлении, у профсоюзов есть специальная программа обучения.

Международные профсоюзные специалисты советуют использовать средства давления вместе, направляя своё давление на самую подходящую сферу. Не всегда работникам выгодно наносить вред имиджу противоположной стороны, а остановка работы экономически рискованна. В таком случае надо найти другие воздействия, которые повлияют на противоположную сторону, и на которые у профсоюза есть достаточно сил.

Часто при проведении акций нет не эмоциональной связи с членами профсоюза, плохо сотрудничают профсоюзные структуры, слабый обмен информацией, стратегические ошибки (выиграешь сражение, а проиграешь войну) или обозначенная тема не соответствует пониманию обществом чувства справедливости.

2.6.3 Развитие способности проведения акций

Развитие силы акций – долгосрочный осознанный процесс, за который отвечают доверенное лицо на рабочем месте и профсоюзный руководитель во всём секторе. Людей надо информировать о необходимости действенных сильных акций и постоянно привлекать их к участию в акциях.

Проявив солидарность с другими бастующими, даёшь и своим людям урок подготовки к участию в собственных акциях.

Членам профсоюза придают смелости учёба по проведению акций, а также предварительное обдумывание логистики, что позволяет организаторам быстрее всего занять предусмотренные позиции.

Для покрытия расходов на организацию акций отчисляй деньги в забастовочный фонд. За счёт средств из фонда сможешь развивать способность к проведению акций, а также платить за аренду автобусов, печатание плакатов, а также компенсировать забастовщикам не полученную зарплату.