

О МОТИВАЦИИ ПРОФСОЮЗНОГО ЧЛЕНСТВА

(Информационно-агитационный материал)

Каждая общественная организация и движение стремятся повысить свой статус и расширить влияние благодаря максимальному вовлечению людей в число их участников. Профсоюзы не составляют исключения. Они также озабочены ростом своей численности, ибо это укрепляет их финансовое положение и расширяет финансовые возможности для решения уставных задач.

В последнее время наблюдается существенное сокращение численности членов Профсоюза. Если сидеть, сложа руки, то Профсоюз утратит статус самой массовой общественной организации, лишится тех преимуществ, которые дает эта массовость - силу солидарности - и не сможет полноценно исполнять свои функции. Важно повышать активность членов Профсоюза. А для этого люди должны отчетливо сознавать, для чего они вступили в Профсоюз. Профсоюз, в одних случаях, должен ориентироваться на своих членов, иметь виду их интересы, в других случаях действовать в интересах всех работников. Действия коллективных договоров и соглашений должны распространяться на всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе. Но столь же очевидно, что члены Профсоюза должны иметь определенные преимущества перед неорганизованными работниками.

Каковы же эти преимущества?

Устраиваясь на предприятие, человек нанимается к конкретному работодателю для выполнения определённой работы. Естественно, что в силу специфики трудовых отношений работник находится в подчинении у работодателя, то есть, обязан выполнять его требования. Даже столкнувшись с несправедливым и незаконным к себе отношением, он не может применить к начальнику каких-либо мер воздействия. И наоборот: руководитель может объявить работнику выговор (даже без всякого обоснования), может уволить работника (также, особо не объясняя причины увольнения). В одиночку работник был и остаётся бесправным «винтиком», так как предоставленные ему законом права некому защитить. Конечно, обиженный работник может обратиться в суд, прокуратуру, Рострудинспекцию с жалобой. Но, во-первых, для грамотного обращения — особенно с иском в суд и жалобой в прокуратуру — требуется доскональное знание трудового и процессуального законодательства. Во-вторых — даже добившись восстановления законности, работник по-прежнему остаётся один против мощной репрессивной машины

работодателя, который наверняка постарается избавиться от «умника» - прежде всего — в назидание другим работникам, чтобы «не высовывались». В такой ситуации работник-одиночка рискует превратиться в вечного жалобщика-неудачника по жизни.

Совсем другое дело, когда за работника вступается Профсоюз. Состоящий из конкретных работников, Профсоюз, снимает «ответственность» с каждого из них по отдельности, превращая в единую мощную «массу», которая, защищая права своих членов в названных выше инстанциях, Профсоюз вызывает «огонь» на себя в целом или только на своих лидеров, но не на каждого работника. Против организованной «массы» начальник бессилён. С серьёзным Профсоюзом работодатель связываться не рискнёт. И к работнику, состоящему в таком Профсоюзе, лишней раз не придерётся. К тому же Профсоюзу ведь выговор не объявишь, и с работы Профсоюз также уволить нельзя.

В Профсоюз работники объединяются для того, чтобы не бегать поодиночке по инстанциям в поисках правды, а чтобы Профсоюз добился восстановления прав члена Профсоюза.

Бытует расхожее мнение, что, дескать, сколько ни борись, всё - равно будет так, как хочет начальство. Так считают те, у кого не хватило силы духа бороться до победы. Примеров, когда организованными **Профсоюзными** действиями работники добивались выполнения своих требований, можно привести немало (когда работники твёрдо и единодушно стоят на своём, практически всегда они этого **своего** добиваются). Вполне уместно сравнить Профсоюз с армией: как армия создана для войны и всегда должна быть готова к боевым действиям и победить противника, так и Профсоюз — всегда должен быть готов к проведению коллективных действий (вплоть до забастовки) и добиться решения проблем работников. Только с таким - **боевым** Профсоюзом работодатель будет вынужден считаться. Но чтобы Профсоюз был не просто общественной организацией, а **Профсоюзом - Профсоюзом** должен ощущать себя каждый вступивший в Профсоюз работник.

Не я и Профсоюз, а **ПРОФСОЮЗ** — это **Я!**

Каждое предприятие состоит из двух «субъектов» — наёмные работники и руководители. Руководителей нанимает собственник предприятия, ставя перед ними задачу: обеспечить максимальную прибыльность работы «фирмы». Самый простой способ добиться этого — заставить работников как можно больше и интенсивнее работать, особо не заботясь о размере их зарплаты. Цель же работников — получать за свой труд как можно большую зарплату. Своей цели работодатель добивается путём использования властных полномочий, зачастую злоупотребляя ими, нарушая права работников. Для этого работодатель использует армию разного уровня начальников-надсмотрщиков и высокооплачиваемых юристов. Устанавливает хитроумные системы оплаты труда, позволяющие произвольно уменьшать зарплату. Работники же добиться решения своих проблем (достойной зарплаты, улучшения условий труда и так далее) могут

только общими усилиями. **Формой концентрации таких усилий является объединение работников в профессиональный союз, чтобы действовать по принципу — один за всех, все — за одного!**

Времена дикого рынка проходят и постепенно трудовые отношения принимают более-менее цивилизованный характер. Но даже если работодатель будет неукоснительно соблюдать трудовое законодательство, обеспечит ли это работнику достойное существование? Основой благополучия человека является его доход (зарплата, в нашем случае). Едва ли кто доволен размером той зарплаты, которую ему платит работодатель. У работника и его семьи вечно не хватает денег: на оплату жилья, еду, учёбу детей, отдых и так далее. Между тем, формального повода требовать увеличения зарплаты у работников нет: ведь она выше установленного законом минимального размера! В суд не пойдёшь, так как нарушения закона нет. В одиночку также данного вопроса не решить: начальник не будет делать исключений для отдельного работника. А повышать зарплату всем, если эти все этого не требуют, работодателю не интересно. Но проблема-то общая для всех! Так почему бы не вступить в Профсоюз и дружно не потребовать от работодателя её решения для всех работников?! Или работодатель установил систему оплаты, при которой под видом лишения премии зарплату работника можно урезать как угодно начальнику. Опять-таки данная проблема касается всех работников. **Для того, чтобы система оплаты труда была выгодна работникам, они должны обратиться в Профсоюз и дружными действиями добиться нужного им порядка в оплате труда.**

В современной социально-экономической ситуации в стране вопрос «объединяться в свободный Профсоюз или оставаться независимым» имеет для работника особое значение. И вот почему.

Если прежде все вопросы трудовых отношений регламентировались всякого рода отраслевыми нормативными актами, спускаемыми из министерств и ведомств, а вопросы ценообразования также находились в ведении государства, что гарантировало гражданам более-менее сносное существование, то теперь трудовые отношения законодательно отнесены к совместной компетенции исключительно работников и работодателя. Вопросы оплаты, условий труда и другие должны решаться в процессе коллективных переговоров. **Вести такие переговоры эффективно и грамотно работники способны только через Профсоюз.**

Вообще говоря, Профсоюз можно сравнить ещё со страховой фирмой. Только в «профсоюзном варианте» клиентами этой фирмы являются сами же работники предприятия. Как фирма гарантирует застрахованным в ней возмещение убытков в случае наступления страхового случая, так и Профсоюз за 1% от зарплаты гарантирует каждому своему члену защиту в случае нарушения его прав работодателем. Но если «фирма» гарантирует лишь возмещение ущерба (да и то не всегда), то Профсоюз, помимо гарантии соблюдения в отношении работника трудовых прав, **при активном участии самих работников постоянно поднимает планку гарантий:**

систематически добивается увеличения зарплаты, улучшения условий труда, увеличения продолжительности отпуска и так далее. Наличие на предприятии Профсоюза избавляет работников от вечного страха перед начальством. Для работодателя Профсоюз является сдерживающим фактором.

Нельзя забывать, что организованное отстаивание своих интересов всегда более эффективно, чем индивидуальные действия отдельного работника.

Как убедить работающих в том, что Профсоюз им необходим, - об этом думают профсоюзные работники на разных уровнях, от первички до самого верха. А между тем, достаточно заставить человека задуматься о том, что он приобретает, отказываясь от членства в Профсоюзе, и что при этом теряет..... поможет ему взвесить все за и против и принять решение: вступать ли в Профсоюз.

Один процент зарплаты, или...

Отрекаясь от профсоюзной организации, разваливая ее — работник выигрывает один процент заработной платы.

Сохраняя, членство в Профсоюзе и агитируя новых работников за вступление, человек обеспечивает себе шанс на защиту своих трудовых прав и социальных гарантий.

В конечном счете на рынке у каждой стороны — свои интересы. И, может быть, кое-кому было бы гораздо выгоднее, если бы профсоюзные организации на предприятиях развалились из-за обыкновенной жадности работников («Зачем я буду отдавать один процент родной зарплаты профкому?»). И ведь такие вопросы раздаются — особенно если профсоюзная организация на предприятии слабая. Что ж? Надо сделать ее сильной!

Действующий Трудовой кодекс делает очень важным наличие сильной профсоюзной организации, профкома, защищающего интересы работников - и хорошего Коллективного договора.

Так, например, ТК РФ запрещает работодателю увольнять или сокращать работника по своему усмотрению. При этой процедуре учитывается мнение профсоюзного комитета. Правда, если директора не устраивает мнение профкома, приказ о сокращении штатов будет действовать все равно, несмотря на несогласие Профсоюза. Но в таких случаях профкому оставлено право жаловаться в Государственную инспекцию по труду и обращаться в суд.

Вот еще случаи, в которых администрация не должна принимать решения без учета мнения профсоюзов. Она не может:

- привлекать работников к труду в выходные и праздничные дни;
- составлять график отпусков;
- устанавливать системы оплаты труда, в том числе повышение оплаты;
- устанавливать систему премирования, стимулирующие доплаты и надбавок;
- устанавливать систему нормирования труда;
- утверждать правила внутреннего трудового распорядка;

- изменять существенные условия труда;
- увольнять работников при сокращении штатов и численности, за несоответствие занимаемой должности, неоднократное не исполнение без уважительных причин трудовых обязанностей.

В этом списке — вся жизнь работника на работе. И все эти действия администрация может произвести и без согласия профкома! Значит ли это, что теперь Профсоюз не нужен, поскольку Трудовой кодекс сделал профком слабым и бесполезным?

Наоборот, именно только ТЕПЕРЬ сильная профсоюзная организация может защитить работника.

Во-первых, практически по всему перечню новых прав работодателя Трудовой кодекс даёт оговорку: Коллективный договор МОЖЕТ установить другие правила принятия решений по вопросам зарплаты, отпусков, премий, увольнений и так далее. ДРУГИЕ ПРАВИЛА — это не «УЧЕТ МНЕНИЯ» профкома, а старое, доброе СОГЛАСОВАНИЕ с профсоюзным комитетом. Поэтому в Колдоговорах должна быть закреплена обязанность работодателя — все приказы, связанные с трудом, увольнением, отпуском и оплатой труда принимать исключительно с согласия профкома.

В то же время Трудовой кодекс дал работодателю дополнительные преимущества: если профсоюзная организация охватывает меньше половины работников, то Коллективный договор заключают не с ней. А с кем? По Трудовому кодексу — с другими представителями работников, избранными на конференции или общем собрании. Понятно, что это собрание без Профсоюза выгодно администрации. А что выгоднее вам? Обычно люди понимают: их интересы должен защищать Профсоюз.

Далее: в Трудовом кодексе появилась долгожданная статья 134 — об обязанности работодателя индексировать (увеличивать) заработную плату в связи с ростом цен. Но порядок увеличения устанавливается либо приказом работодателя, либо Коллективным договором. В каком случае этот порядок будет выгодней работающим? Ясно, что в заключаемый Колдоговор профком внесёт наилучшие условия индексации, каких сумеем добиться.

В Трудовом кодексе нет ни одной статьи, обязывающей работодателя облегчать жизнь работникам вне производства. Это значит, что летний отдых и бесплатные новогодние подарки обеспечивает ТОЛЬКО коллективный договор. ТОЛЬКО Колдоговор будет обеспечивать вам путёвки в санатории и профилактории. Только Колдоговор гарантирует социальные отпуска: на свадьбу, проводы сына в армию, похороны родственников и так далее. Наконец, материальная помощь по достижению пенсионного возраста также выдаётся потому, что в Колдоговоре имеется нужный пункт.

Колдоговор должен предусмотреть помощь работникам и их семьям и в случае несчастья-смерти близких. Ведь без такой помощи смерть близкого человека — не только несчастье, но и разорение.

Кроме того, членство в Профсоюзе гарантирует бесплатную юридическую помощь относительно трудовых отношений.

Отрекаясь от профсоюзной организации, разваливая её — работник выигрывает всего-то один процент заработной платы! Сохраняя членство в Профсоюзе, обеспечивает себе шанс на подписание добротного Коллективного договора.