

# **Мотивация профчленства**

Мотивацию надо понимать как процесс выбора альтернатив поведения человека: вступать в профсоюз или воздержаться, стать членом этого профсоюза или какого-то другого, включаться в профсоюзную работу или остаться в стороне, предоставив это право другим.

### **Мотивация личности на членство в профсоюзе зависит от:**

- информированности о профсоюзах, его статусе и функциях, целях и задачах, стратегии и тактике и т.д.;
- степени разделяемости ценностей профсоюзной организации с собственными ценностями;
- оценки собственных возможностей участия в том или ином качестве – члена, активиста, работника, лидера – в деятельности профорганизации;
- знаний содержания конкретных форм активности и деятельности;
- личных ожиданий в связи с предстоящим участием в деятельности профсоюза;
- готовности воспринимать положительные и отрицательные результаты (последствия) своего участия в деятельности профсоюза.

Социологические опросы свидетельствуют, что выбор мотивов, побуждающих человека вступить в профсоюз, ограничен, это: либо желание ощутить большую социальную безопасность и защищенность своих прав, либо надежда на получение каких-то дополнительных социальных благ (материальная помощь, путевка и т.п.), либо мотив аффилиации (все вступают и я тоже). В качестве основного и наиболее значимого мотива выступает – объединение работников с целью коллективной защиты своих социально-трудовых прав и интересов.

Ниже остановимся на преимуществах членства в профсоюзе, которыми Вы можете руководствоваться при вовлечении новых членов в Профсоюз.

### **КАКИЕ ЛЬГОТЫ И ПРЕИМУЩЕСТВА ИМЕЕТ ЧЛЕН ПРОФСОЮЗА**

(в соответствии с Российским законодательством, практикой и опытом профсоюзной деятельности)

Вступив в профсоюз, работник - член профсоюза получает право:

- на бесплатную юридическую помощь по социально-трудовым вопросам, в т.ч. приема на работу, переводов по работе и увольнению, рабочего времени и отдыха, охраны труда и техники безопасности, гарантий и компенсаций и т.д., а также на бесплатную правовую помощь в рассмотрении его вопросов в суде и в комиссии по трудовым спорам. В том числе при подготовке заявлений, жалоб и других судебных документов, необходимых для защиты и восстановления нарушенных прав членов профсоюзов;
- на урегулирование разногласий с работодателем или его представителем. Профком от имени члена профсоюза в качестве его представителя может без персонального участия работника по его поручению или просьбе представлять его интересы при непосредственных переговорах с работодателем;
- на гарантированную защиту профсоюзом
  - в случае необоснованных предложений на увольнение с работы, других несправедливых действий;

- при расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (на работе);
- в случае невыполнения работодателями обязательств, предусмотренных соглашениями, коллективными договорами; по другим социально-трудовым вопросам, например, по улучшению условий труда на конкретном рабочем месте, неправомерном привлечении к сверхурочным работам, работам в выходные и праздничные дни; несоблюдении очередности предоставления отпуска;
- на содействие профсоюза и его специалистов
  - по вопросам оплаты труда, размера заработной платы и своевременной ее выплаты;
  - в повышении квалификации работника и получении соответствующего рабочего места с более высокой оплатой труда;
  - в получении дополнительных гарантий в случаях производственного травматизма и профессионального заболевания;
  - в досрочном льготном пенсионном обеспечении работников – членов профсоюзов, и своевременном назначении и выплате пенсий;
- на профсоюзный контроль организациями профсоюзов за соблюдением трудовых прав членов профсоюзов;
- на дополнительные гарантии членом профсоюзов, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций;
- на материальную помощь в случаях возникновения тяжелых жизненных обстоятельств, а также помощь в рассмотрении совместно с работодателем и решении вопросов улучшения жилищно-бытовых условий работника, выделении малопроцентных кредитов на приобретение жилья, строительство и ремонт жилья, получения садового участка и других сложных жизненных ситуациях;
- на решение вопросов социального страхования члена профсоюза через представителя профорганизации в комиссии по социальному страхованию, на помощь в получении льготной путевки на санаторно-курортное лечение, на оздоровление и отдых для себя и членов семьи;
- на бесплатное или льготное пользование культурными и спортивными сооружениями, находящимися в ведении профсоюза, а также культурно-спортивным инвентарем;
- на обращение в профком, к его лидеру, в любой вышестоящий профсоюзный орган по любым вопросам, возможность свободно высказывать и отстаивать на профсоюзном собрании, конференции свое мнение по вопросам трудовых, социальных и связанных с ними отношений, а также вопросам работы профсоюзной организации, профкома и его лидера.
- на посещение представителями профсоюза в случае болезни;
- на моральные поощрения от профсоюза (почетная грамота, благодарственное письмо, почетное звание и др.)

Работник должен понимать, что если он не член профсоюза, он лишает себя указанных выше льгот и помощи профсоюза, обрекает себя всегда оставаться один на один с работодателем. Его не будет покидать тревога, что его, в первую очередь, могут коснуться многие производственные неурядицы, что он может не получить своевременно заработную плату и никто ему не поможет. Потеря работы была бы исключительно его проблемой также как и любая полученная травма, когда надо добиваться возмещения вреда и дополнительных компенсаций. Кто его защитит?

Профсоюзная организация не несет ответственность за нарушения прав работников - не членов профсоюза.

### **МОТИВЫ ПРОФСОЮЗНОГО ЧЛЕНСТВА**, заложенные в Трудовом кодексе РФ

- Первичная профсоюзная организация - представитель работников при проведении коллективных переговоров по принятию, изменению коллективного договора - основного правового акта, регулирующего трудовые отношения на предприятии, которым устанавливаются (регулируются):
- режим рабочего времени и отдыха;
- система и формы оплаты труда;
- денежные вознаграждения и доплаты;
- индексация заработной платы;
- кадровая политика и занятость;
- вопросы быта работников;
- пособия и компенсации;
- охрана труда и др.

### **Работодатель принимает локальные нормативные акты:**

- положение об оплате труда;
- положение о премировании;
- 
- план повышения квалификации и подготовки кадров;
- график отпусков;
- разделение рабочего дня на части;
- правила внутреннего распорядка и др.

с учетом мнения выборного профсоюзного органа (или по согласованию, если это предусмотрено коллективным договором).

В большинстве случаев привлечение к сверхурочной работе, работе в выходные и праздничные дни допускается с учетом мнения профкома (или с его согласия).

Профессиональные союзы осуществляют контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства, в том числе условий и охраны труда.

Работодатель должен рассмотреть заявление профкома о нарушениях трудового законодательства и применить к нарушителю дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

Профком - инициатор снятия дисциплинарного взыскания с работника (члена профсоюза).

Увольнение членов профсоюза в случаях:

- сокращения численности или штата работников;
- недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин своих трудовых обязанностей производится с учетом мотивированного мнения

профсоюзного органа (или с его согласия), а неосвобожденных руководителей (заместителей) профорганов кроме этого - с согласия вышестоящего профоргана.

В состав аттестационной комиссии (для подтверждения недостаточной квалификации) включается представитель соответствующего профоргана.

При принятии решения о сокращении численности или штата и возможном расторжении трудовых договоров работодатель в письменной форме обязан сообщить об этом профоргану за 2 месяца.

### **МОТИВАЦИЯ ПРОФСОЮЗНОГО ЧЛЕНСТВА (в рублях) \***

Исходим из того, что средняя заработная плата трудящихся 5000 рублей в месяц.

Профсоюзные взносы – 1% от заработной платы в месяц, т. е. 50 рублей, или 600 рублей в год.

Как профсоюз «отрабатывает» эти 600 рублей?

1. В ходе ведения переговоров по заключению коллективного договора, профсоюз договаривается с работодателем о включении пункта о повышении заработной платы, например на 10%. Это значит, что зарплата трудящихся увеличится ежемесячно на 500 рублей, или за год 6000 рублей.

Таким образом, только добиваясь от работодателя повышения заработной платы или её индексации, профсоюз отрабатывает вложенные в него средства (600 рублей в год).

2. Включение в коллективный договор пунктов:

- выделение малопроцентных кредитов на приобретение жилья, строительство и ремонт жилья;
- оказание помощи в трудоустройстве, повышении квалификации или переквалификации, приобретения новых профессий;
- оказание помощи пенсионерам, неработающим ветеранам, состоящим на учете... и т. д.

3. Кроме того, профсоюз оказывает бесплатную юридическую помощь, что позволяет оставить в кармане трудящихся, в случае необходимости:

- устной юридической консультации - 150-200 рублей;
- письменной консультации (справки) – 300-400 рублей;
- составление судебного иска – 300-400 рублей;
- представление интересов в суде – от 1500 до 10000 рублей в зависимости от квалификации адвоката (специалиста).

4. Оздоровление (путевка от 10-50% от полной стоимости). Культурно-массовые мероприятия (например, бесплатное пользование спортивным инвентарем и спортивным сооружением, посещение библиотеки и т.д.)

5. Награждение юбиляров.

6. Материальная помощь членам профсоюза до 500 рублей:

- на лечение;
- на посещение больных;
- в связи с трудным материальным положением и т.д.

\* Подобная справка, подготовленная председателем профкома для своих конкретных условий и вывешенная на профсоюзном стенде, может оказаться очень полезной и необходимой для разъяснительной работы и среди членов и не членов профсоюза. Она очень убедительна для всех работников.

## **МОТИВАЦИЯ НЕОБХОДИМОСТИ ПРОФОРГАНИЗАЦИИ (для работодателя)\***

Создание микроклимата организованности в коллективе.  
Поддержка коллективом действий работодателя.  
Укрепление авторитета, имиджа руководителя.  
Достижение экономической стабильности.  
Организация трудового соперничества.  
Решение социальных вопросов через механизм заключения коллективного договора.  
Доведение до работников политики руководства.  
Правовая защита руководителя от собственников или вышестоящих структур.  
Социальное партнерство основанное на законе.  
Совершенствование знаний трудового законодательства.  
Защита личных интересов от собственника.  
Представительство интересов руководителя в судебных органах.  
Знание специфики работы профсоюза «изнутри».  
Живое общение с людьми.  
Осуществление через профсоюз управленческих функций.  
Профсоюз буфер между работодателем и работниками.  
Возможность объединения усилий коллектива для получения прибыли.  
Решение неудобных вопросов жизни коллектива.  
Формирование здоровой оппозиции.

Нежелание работодателя создать на предприятии профсоюзную организацию:

- подрывает авторитет руководителя;
- создает неблагоприятную обстановку в коллективе;
- созданной возможность возникновения нездоровой оппозиции.

*\* Выработано на семинаре руководителей членских организаций Федерации профсоюзов Свердловской области..*

Председатели профкомов, которые, встречаясь с работниками - не членами профсоюза, или работниками, поступающими на работу, кроме беседы о конкретной деятельности профкома в защиту работников организации могут вручить им листовки или справки о преимуществах и льготах члена профсоюза перед теми, которые не вступили в профсоюзную организацию и не являются членами профсоюза.