

## Зачем нужны профсоюзы и какова их роль



Сегодня мы считаем в порядке вещей, что работающий человек должен получать достаточное вознаграждение за свой труд, что его нельзя уволить без серьёзной причины, что, кроме права трудиться, он должен иметь право на отдых и время на личную жизнь. Но так было не всегда. Все эти права были завоёваны на протяжении многих лет жестокой борьбы с хозяевами предприятий и властью. И чтобы завоеванные права не нарушались, за этим необходимо пристально следить. Этим и занимаются профсоюзы, которые защищают права и добиваются их улучшения и расширения.

Трудно найти идеальное общество, где интересы работников совпадают с интересами работодателей и власти. Достижение социальной стабильности в коллективе – непростая задача. Немаловажное значение для её достижения имеет участие представителей работников в управлении организаций, учреждением, предприятием, в работе комиссий по разработке локальных нормативных актов, затрагивающих профессиональные, трудовые и социальные права и интересы работников. И это может сделать, в соответствии с законодательством, только профсоюз! От правильности принятия решения, уважительного отношения к людям, желания помочь в решении социальных вопросов зависит авторитет не только профсоюзной организации, но и авторитет руководителя учреждения, предприятия. Но это возможно, если в отношениях между руководством организации и профкомом есть взаимопонимание и уважительное отношение друг к другу.

Профсоюз – это единственная в настоящее время общественная организация, куда можно обратиться по любым вопросам, потому что в основе его деятельности лежит

высшая идея человечества – идея справедливости, разумного и целесообразного устройства общественной жизни.



Вопросы заработной платы, стипендий, пенсий всегда были первоочередными в работе профсоюзов, их профсоюзных организаций. Добиваясь увеличения заработной платы профсоюзы ведут переговоры с властью, с администрациями предприятий, организаций, учреждений, организуют и проводят различные акции (пикеты, митинги, демонстрации, сбор подписей под требованиями в адрес власти и работодателей).

Вспомним свою заработную плату в 90-ые годы прошлого века и сравним её с нынешней! А пришло это не само по себе. Наивно было бы полагать, что увеличение заработной платы происходит по доброй воле и инициативе власти. Основной причиной роста заработной платы является постоянное давление профсоюзов, их выборных органов (профкомов, райкомов, обкомов) и всех членов профсоюза. Но власти и средства массовой информации стараются об этом умалчивать.

Профсоюз – это организация, которая защищает права людей труда, добивается того, чтобы они трудились в хороших условиях и за честную заработную плату. Для решения этой основной задачи профсоюзы используют все законные методы, в том числе и участие в избирательных кампаниях по выборам депутатов в законодательные органы власти всех уровней, выдвигая своих или поддерживая тех, кто на стороне трудящихся. Представители профсоюзов есть на всех уровнях – от муниципального до Государственной Думы РФ. Это благодаря им мы узнаём о многих попытках и власти, и работодателей ухудшить положение трудящихся. И только протестные действия профсоюзов не допускают сделать это! Не будет профсоюзов или они будут малочисленные – некому будет противостоять тем «новшества», которые постоянно пытаются внести в трудовое законодательство.

Сейчас, конечно, не 90-ые и не начало 2000-ых годов, когда месяцами не выплачивалась заработная плата, когда профсоюзы практически ежемесячно по всей стране организовывали и проводили массовые митинги, демонстрации, забастовки. Сейчас другое время, но по-прежнему профсоюзы стоят на страже, добиваясь выполнения законных прав трудящихся. Вот несколько примеров. В 2011-2012 годах Министерство труда и Министерство образования попытались изменить продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска педагогических работников с 56 до 42 календарных дней. Профсоюзы собрали сотни тысяч подписей членов профсоюза с требованием сохранить существующую продолжительность отпуска. И отпуск был сохранен! В 2012-2013 года

очень серьёзно стояли вопросы о 60-ти часовой рабочей неделе и о введении заёмного труда (фактически возврат к крепостному праву), которые ставили перед властью многие работодатели. И только вмешательство профсоюзов (пикеты у здания Министерства труда, сбор подписей) не допустило этого. И уже в 2014 году в ТК РФ появилась статья, запрещающая заемный труд.



Усилиями профсоюзов пройдя путь от районных судов до Конституционного суда России были приняты Постановления, по которым сверхурочная работа, работа в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни стала оплачиваться в повышенном размере «с учетом установленных работникам компенсационных и стимулирующих выплат» (ранее в повышенном размере оплачивался только оклад).

Еще одна инициатива профсоюзов – установление нормальных должностных окладов. Результат этих действий – предписание Российской трехсторонней комиссии и Отраслевых соглашений о доведении доли окладной части в фонде оплаты труда до величины не менее 70% (в образовании).

А минимальный размер оплаты труда? Если бы не профсоюзы, которые более 15 лет вели борьбу за выполнение Правительством РФ Трудового кодекса, то до сих пор в минимальный размер оплаты труда включались бы компенсационные и стимулирующие выплаты. Это под давлением профсоюзов минимальный размер оплаты труда стал выше прожиточного минимума. А это существенно повысило заработок в первую очередь низкооплачиваемых работников, заработная плата которых на уровне минимального размера оплаты труда.

Профсоюзы постоянно инициировали (вплоть до Президента РФ) вопрос об индексации пенсий работающим пенсионерам, отмененной 7 лет назад. И теперь он решен.

Работа профсоюзов в Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, которая была создана по их инициативе в 1992 году, позволила отклонить ряд драконовских по отношению к трудящимся законопроектов, предлагаемых работодателями и Правительством РФ. Достаточно вспомнить Трудовой кодекс РФ. После распада СССР в 1991 году в России трудовые отношения продолжали регулироваться Кодексом законов о труде РСФСР. Новых работодателей и власть этот закон не устраивал – слишком много прав было у работников. Поэтому сразу же началась работа по принятию нового закона. Было представлено несколько вариантов, в том числе и

профсоюзный. По призыву профсоюзов в Государственную Думу РФ было направлено тысячи писем и телеграмм в поддержку профсоюзного варианта, чтобы новый закон не превратился в документ, где права были бы только у работодателей, а у работников – только обязанности. В итоге победила профсоюзная концепция. В трудовом кодексе РФ удалось сохранить большинство прав и гарантий как для работников, так и для их представителей – профсоюзов!

Эта борьба, может и не заметная простому обывателю, ведется постоянно. И профсоюзы, в отличие от политических партий, выступают с инициативами не ради зарабатывания «рейтинга», а действительно для улучшения положения трудящихся.



Работнику одному трудно самостоятельно защищать свои права. Это возможно только объединившись. Профсоюз и является организатором такого объединения. В трудовом законодательстве в подавляющем большинстве случаев именно за профсоюзами закреплено право представительства работников в органах власти и перед работодателями. Только профсоюзы наделены правом заключать Отраслевые соглашения, выполнение которых является обязательным для руководителей организаций, учреждений, предприятий этих отраслей. Да и коллективные договоры там, где есть мощные профсоюзные организации, на порядок лучше коллективных договоров, где профсоюзные организации отсутствуют или они малочисленные.

Почему часть работодателей против профсоюзных организаций? Да потому, что уволить одинокого работника, который даже не всегда знает свои права, намного легче, чем работника – члена профсоюзной организации, которая действует на основании Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». А если кто-то и рискнет обратиться в суд, то адвокат стоит немалых денег. И коллективные договоры у таких работодателей – это в большинстве случаев переписанные статьи из Трудового кодекса РФ с минимальными льготами и гарантиями.

Наличие на предприятии профсоюзной организации выгодно в первую очередь работникам, так как в соответствии с законодательством её выборный орган (профком) представляет их интересы перед работодателем. Но профсоюз выгоден и работодателю, так как переговоры по соблюдению прав вести удобнее не с каждым работником, а с их представителем.

Что же дает членство в профсоюзе? Прежде всего, это уверенность в том, что работник не одинок, что в случае тяжелого (и не обязательно материального) положения, какой-то беды ему помогут. Члены профсоюза могут получить помощь в трудных жизненных ситуациях, бесплатную юридическую помощь, пользоваться гарантиями и

льготами, установленными коллективным договором и соглашениями. Членов профсоюза нельзя уволить без согласия профкома по следующим основаниям: сокращение штатов, результаты аттестации на соответствие занимаемой должности, неоднократное неисполнение трудовых обязанностей.

Отсюда напрашивается вывод, что работающий человек не может быть вне профсоюза! Только вместе трудящиеся могут противостоять любым вызовам и преодолевать их!

