

МОТИВАЦИЯ ПРОФСОЮЗНОГО ЧЛЕНСТВА

Мотивацию надо понимать как процесс выбора альтернатив поведения человека: вступать в профсоюз или воздержаться, 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 профсоюза;

-на дополнительные гарантии членам профсоюза, 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.

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.

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.