**Памятка вступающим в Профсоюз**

**ЧТО ТАКОЕ ПРОФСОЮЗ?**  
Профсоюз — это независимое от государственных органов, работодателя и его администрации объединение работников с целью защиты своих трудовых прав. Профсоюз может выступать активным защитником прав всех трудящихся — не только своих членов, проявлять солидарность с борьбой рабочих за свои права — ведь именно в организованности, солидарности и состоит реальная сила работников

**ОТ КОГО И ОТ ЧЕГО ПРОФСОЮЗ ЗАЩИЩАЕТ НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ?**  
В первую очередь, от произвола работодателей и их администрации, ведь стремясь получить максимальную прибыль, владельцы предприятий готовы идти на нарушение не только условий трудовых и коллективных договоров, но и закона. А настоящий Профсоюз должен бороться за улучшение условий труда рабочих, за повышение заработной платы, за рабочий контроль над производством и т.д. Это означает — больше затрат работодателя, т.е. меньше прибыли работодателю. Поэтому работодатели всегда боятся появления на предприятии настоящего профсоюза. И надо помнить, что Государство зачастую выражает интересы собственников — работодателей, и соответственно — профсоюз должен защищать своих членов и трудовой коллектив от давления со стороны государственных органов.

Может ли волк пасти овец? Может так же, как «карманный» профсоюз, в который входят представители работодателя, последовательно защищать интересы рабочих? то есть — НЕТ! А значит — Профсоюз должен состоять только из работников!

**КАК ПРОФСОЮЗ ОСУЩЕСТВЛЯЕТ ЗАЩИТУ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИНТЕРЕСОВ РАБОЧИХ?**  
Формы профсоюзной борьбы в защиту прав работников могут быть самыми разнообразными — все зависит от конкретной ситуации и от выдвигаемых требований.

Это, во-первых, совместные действия рабочих по защите своих прав.

Это квалифицированная юридическая помощь, защита интересов рабочих в судах, обращения в органы государственной власти в случае незаконных действий работодателя. Это организация акций протеста и солидарности (пикетов, митингов, сбора подписей и т.д.), взаимодействие с другими профсоюзами. Это, наконец, забастовка — законная, эффективная, но тяжелая для ее участников мера, к которой прибегают только в крайних случаях. К тому же, в некоторых отраслях забастовка вообще запрещена законами. Но, в любом случае, успех может быть обеспечен только решительностью и солидарностью членов профсоюза и всего трудового коллектива. Никто не сможет изменить жизнь рабочих к лучшему, кроме них самих.

**ПОЧЕМУ ПРОФСОЮЗУ НУЖНО БЫТЬ МНОГОЧИСЛЕННЫМ?**  
Потому что, по одиночке нас легко разбить — запугать, уволить, создать невыносимые условия работы, «подставить». Вместе мы — сила. Когда мы едины — нам нечего бояться, боятся нас, наших совместных действий. Чем больше работников объединены в профсоюз — тем он сильнее, тем эффективнее он может защищать права и добиваться выполнения требований своих членов.

Солидарны должны быть не только работники одного предприятия. У рабочих повсюду общие интересы — лучшие условия и безопасность труда, достойная зарплата, хорошее жилье, медицинское обслуживание, бесплатное образование для детей, право на отдых и защита от безработицы, другие социальные гарантии. У работников повсюду общие проблемы — низкая плата, «лишение премии» (то есть штрафы), произвол администрации, плохие условия труда, отсутствие социальных гарантий и, порою, минимальных средств к существованию… Значит, и борьба у них — общая. Поэтому профсоюзы объединяются между собой, оказывают друг другу солидарность, делясь опытом борьбы за права работников.

**ПОЧЕМУ ТАК ВАЖНА СОЛИДАРНОСТЬ РАБОЧИХ В БОРЬБЕ ЗА СВОИ ПРАВА?**  
Никакие индивидуальные или коллективные трудовые соглашения не должны ухудшать положение рабочих относительно прав, установленных Трудовым Кодексом. Но — власть в руках работодателей. Их не устраивают «слишком большие» гарантии, которые все еще есть у работников России по закону. Поэтому «владельцы заводов, газет, пароходов» и их лоббисты из правительства постоянно ведут наступление на права работников, на их социальные гарантии, и на достойный уровень жизни. Но, вместе, в общей борьбе, работники разных предприятий могут отстоять свои права. Объединившись, работники становятся той силой, с мнением которой вынуждены считаться самые высокие органы государственной власти.

**ЧТО ТЕРЯЕТ ТОТ, КТО НЕ СТАЛ ЧЛЕНОМ ПРОФСОЮЗА ИЛИ ВЫШЕЛ ИЗ НЕГО?**  
Прежде всего, он теряет возможность организованной защиты своих прав и остается один на один с администрацией. Он теряет защиту от увольнения и юридическую поддержку, которыми пользуется член профсоюза. Только настоящий профсоюз может представлять трудовой коллектив при заключении коллективного договора. Тот, кто не является членом профсоюза, не может через профсоюз участвовать в регулировании условий труда и его оплаты, порядка предоставления отпусков, жилья, материальной помощи, путевок, вопросов трудового распорядка и дисциплины. Это право он предоставляет другим, а сам остается пассивным наблюдателем в тот момент, когда решается его собственная судьба. Кроме того, выходя из профсоюза, работник ослабляет его — а это выгодно только администрации. Объединение рабочих в профсоюз — помеха произволу администрации. Профсоюз не позволяет работодателю полновластно и единолично вершить судьбы предприятия и его работников, решать за их счет свои проблемы.

**ПОЧЕМУ НУЖНО ПРОВОДИТЬ РЕГУЛЯРНЫЕ ПРОФСОЮЗНЫЕ СОБРАНИЯ?**  
Собрание членов профсоюза является его рабочим органом. На нем решаются абсолютно все вопросы организации, ее деятельности, избираются руководящие органы профсоюза. Профсоюзное собрание дает наказы руководству, которым оно должно следовать.

Работа профсоюза должна быть максимально открытой и демократичной. Но для этого необходимо открытое совместное обсуждение всех вопросов, активное участие членов профсоюза в принятии решений и контроль с их стороны за деятельностью выборных органов. Регулярные собрания, отчеты и перевыборы руководства — это гарантия того, что профсоюз всегда будет выражать интересы работников.

**ПОЧЕМУ У ПРОФСОЮЗА ДОЛЖНО БЫТЬ СВОЕ СРЕДСТВО ИНФОРМАЦИИ?**  
Тот, кто ничего не знает о своих правах, уж точно никогда не станет за них бороться — вот логика работодателя. Да и как тут бороться, если администрация постоянно талдычит, что денег нет, что она и без того делает для рабочих все возможное, что на других предприятиях ситуация еще хуже. А попутно не забывает припугнуть недовольных возможными взысканиями и увольнениями. Чтобы эффективно бороться за свои права, нужно знать правду!

Каково реальное положение дел на предприятии? Куда идут деньги из его фондов? Как выполняются условия коллективного договора? Что делает для работников администрация и что делает профсоюз? Какие права есть у работников? Как они защищены от произвола администрации? Что на самом деле происходит на других предприятиях? Правдивые ответы на такие вопросы должен получить каждый работник. Для этого недостаточно слухов и разговоров по углам. Эта информация должна быть открытой и общедоступной. Профсоюз должен иметь на предприятии своё средство информации — доску объявлений, рабочий листок. Поговорил — забыл, а листок — вот он, всегда напомнит.

Администрация хочет, но не имеет права препятствовать распространению материалов профсоюза. Поэтому профсоюзный листок — это не только источник неискаженной информации, но и коллективный организатор рабочих, помогающий им согласовывать свои действия и совместно отстаивать свои интересы.

**ПОЧЕМУ ПРОФСОЮЗУ НЕОБХОДИМО СОБИРАТЬ ЧЛЕНСКИЕ ВЗНОСЫ?**  
Наличие у профсоюза собственной кассы — необходимое условие его независимости. Это возможность издать печатные материалы, например, листовки или газету. Это возможность обеспечить своим членам квалифицированную правовую юридическую помощь в инспекции труда, прокуратуре и суде, а также само представительства в суде. Это финансирование деятельности профсоюза — переписки, ведения документации, телефонных переговоров, обмена опытом с др. настоящими профсоюзами и т.д. А в большом профсоюзе — и касса взаимопомощи для оказания материальной поддержки членам профсоюза в случаях экстренной ситуаций — давления администрации, лишения заработной платы, премии, дискриминации их со стороны администрации или забастовки.

Регулярная уплата взносов в кассу настоящего профсоюза – гарантия того, что в критической ситуации у организации есть средства для продолжения борьбы исполнительных органов профсоюза и возможность именно защищать трудовые права каждого своего члена.

**МОЖЕТ ЛИ РАБОТОДАТЕЛЬ ИЛИ ЕГО АДМИНИСТРАЦИЯ УЧАСТВОВАТЬ В МЕРОПРИЯТИЯХ ПРОФСОЮЗА?**  
Если профсоюз видит необходимость привлечения администрации предприятия или работодателя к участию в мероприятиях по защите трудовых или социально-экономических прав работников, он может направить им приглашение. Но, никто не имеет права вмешиваться во внутренние дела профсоюза.

**КАК ПРОФСОЮЗ МОЖЕТ ЗАЩИТИТЬ РАБОТНИКОВ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ И ВЫПОЛНЕНИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА?**  
Настоящий профсоюз (или профсоюзная комиссия — если на предприятии несколько профсоюзов) представляют на переговорах о заключении коллективного договора интересы всех работников, независимо от их членства в профсоюзной организации, а значит, защищает интересы всего трудового коллектива. Представительный орган формируется на основе пропорционального представительства — т.е. больше голосов в ней получает тот профсоюз, в который входит большее количество работников. Поэтому так важно иметь многочисленный боевой профсоюз или оказывать давление на руководство официального профсоюза — от этого напрямую зависит, по чьим правилам будет жить предприятие после принятия нового коллективного договора. Представители администрации не имеют права заключать коллективный договор от имени работников, поскольку они, хотя и являются сотрудниками предприятия, выражают интересы работодателя — владельца.

Из-за того, что интересы работников и владельцев предприятия противоположны друг другу (работники стремятся к увеличению заработной платы, социальных гарантий, улучшению условий труда, установлению ими самими норм выработки и графика работы, что означает снижение прибыли владельца, который всегда стремится меньше платить и больше заставлять работать) в ходе переговоров между их представителями могут возникнуть непреодолимые разногласия. Для поддержки своих требований профсоюз может организовывать собрания, митинги, пикеты, демонстрации, акции солидарности, а в случае, если разногласия не удается преодолеть ни при помощи согласительной комиссии, ни посредника — имеет право на проведение забастовки.

Но даже если трудовой договор заключен, сплошь и рядом случается, что администрация нарушает его условия. Профсоюз может и должен бороться за их выполнение: контролировать все действия администрации, информировать о них трудовой коллектив, в случае нарушения коллективного договора — организовывать акции протеста, обращаться за солидарностью к другим профсоюзам и рабочим организациям, подавать в суд.

**ЕСТЬ ЛИ ПРОБЛЕМЫ, КОТОРЫЕ ПРОФСОЮЗ РЕШИТЬ НЕ МОЖЕТ?**  
Профсоюз вынужден действовать в тех условиях, которые создает для него государство. Хозяевам жизни и их прихвостням — бюрократам плевать на то, как живут люди, каждый день производящие для них все новые и новые блага. В погоне за прибылью они все больше наступают на права работников, принимают новые антирабочие законы, сокращают права и социальные гарантии. Ибо, чем меньше они отдадут рабочим, тем больше получат сами. Отсюда — и запреты забастовок на транспорте, энергетических предприятиях, в пожарной охране и др. Отсюда — и новый, выгодный для них Трудовой Кодекс, в котором законодатель многие нормы сделал неоднозначными и имеющими различное толкование (резиновыми), ограничил срок для оспаривания действий работодателя только 3-мя месяцами, а при увольнении 1-м месяцем, и есть множество случаев, в том числе и в нашей практике — когда работодатель не доплачивает по 5-6 лет, а при рассмотрении иска профсоюза в суде, последний обязует работодателя вернуть (по сути украденное) лишь за 3 последних месяца.

Чтобы противостоять этому, работникам нужна организация, которая будет отстаивать их трудовые права и политические интересы — ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ.