

Как профсоюзному комитету защищать интересы работника в условиях финансового кризиса

«Информирован — значит, вооружен». Настало время еще раз внимательно перечитать Трудовой кодекс, вернуться к пунктам колдоговора. Юристы работодателя всегда тщательно готовят свои действия, ищут лазейки и бреши даже в законах. Почему бы и профлидерам не использовать те же методы, но уже в интересах человека труда?

Не нужно торопиться что-то подписывать. Иногда в просьбе «подмахнуть» тот или иной документ может прятаться мина замедленного действия и она обязательно сработает! Как в спектакле, в первом акте которого на сцене висит ружье. Оно обязательно выстрелит. Пусть и в самом конце. Но тогда те, с кем вы проработали бок о бок всю жизнь, отчасти из-за вашей бесшабашности или поспешности могут оказаться на улице, без средств к существованию.

Нужно постараться сделать максимально прозрачными и гласными все процессы, происходящие в коллективе. Даже если это увольнение. Помощь может прийти, как говорят, откуда не ждали. И в первую очередь из самого коллектива вместе всегда проще отстаивать свои права. Тем самым можно избежать и противостояния с работодателем «один на один».

Активнее нужно использовать и средства массовой информации. В условиях финансового кризиса ваше сообщение о нарушениях прав работников всегда вызовет интерес не только в профсоюзной прессе. И самое главное — не бойтесь. Лидер не имеет права бояться за себя. За ним те, за кого он в ответе.

Рекомендации первичным организациям и профсоюзным активистам по работе в условиях финансового кризиса

1. Постоянно контролировать ситуацию с высвобождением работников и выполнением условий Колдоговора. Не допускать замены кадров приезжими из-за рубежа.
2. Обеспечить предоставление информации по всей вертикали профсоюза о задержках выплат зарплаты или попытках отмены или снижения премий, уровня социальных гарантий.
3. Обращаться в органы прокуратуры и Роструда для организации совместных проверок соблюдения трудового законодательства.
4. Постоянно информировать коллектив о действиях профсоюза и работодателей в условиях кризиса, финансово-экономическом положении предприятия.

5. Поддерживать «горячие линии» или консультационные пункты для предупреждения нарушения трудовых прав или их восстановления.

6. Сокращение численности использовать как крайнюю меру, пытаться найти компромиссы с работодателем, в том числе и путем перехода на режим неполного рабочего времени.

7. Не допускать пересмотра колдоговоров, а со снижением социальных гарантий настаивать на предоставлении работодателем их экономического обоснования.

8. В случае ухудшения социально-экономической ситуации на предприятии принимать временные дополнения к коллективным договорам в части обязательств работодателей:

- временно прекращать прием новых работников
- переводить работников с их согласия в другие подразделения
- отказа от сверхурочных и работ в выходные дни
- на применять режим неполного рабочего времени к отдельным категориям работников
- содействия в досрочном оформлении пенсий

9. Не принимать единоличных решений без обсуждения в трудовых коллективах.

10. Инициировать разработку программ по трудоустройству или переобучению высвобождаемых работников.