Контрольная работа

на тему:

«Профсоюзный плюрализм. Основные профсоюзные объединения России»

Содержание

Введение . . . . . . . . . . 3

1. Профсоюзный плюрализм . . . . . . . 5

2. Основные профсоюзные объединения России . . . 12

Заключение . . . . . . . . . 17

Список использованной литературы . . . . . 19

Введение

**Актуальность темы** определяется, во-первых, глубокими трансформациями, происходящими в российских профсоюзах как социальных институтах современного российского общества, и сменой самой парадигмы их исследования в отечественной социологии. Отсюда существует настоятельная необходимость переосмысления теоретических и практических аспектов данных трансформаций в постсоветский период, в том числе и на региональном уровне.

Во-вторых, актуальность темы обусловлена, превращением профсоюзов, включая региональные в существенный фактор реформирования российского общества, развития социальных процессов и социальной демократии. Сегодня профсоюзы - это самые крупные общественные объединения в России, один из важнейших социальных институтов, включенных в процесс регулирования социально-трудовых отношений. В деятельность профсоюзов вовлечены миллионы людей, профсоюзы располагают большими материальными и финансовыми ресурсами влияния на социальные процессы.

В-третьих, актуальность темы связана с тем обстоятельством, что накопленный за последние десять лет опыт реформирования российских профсоюзов, в частности, в регионах, нуждается в изучении, систематизации и практическом использовании.

Актуальность, большая теоретическая и прикладная значимость данной проблемы, недостаточность ее разработки послужили причинами выбора темы работы.

**Объект исследования** – современные профсоюзы как социальный институт российского общества.

**Предмет исследования** – реформирование профессиональных союзов как социального института в условиях трансформации общества.

**Цель исследования** – анализ основных направлений социально-институционального реформирования региональных профсоюзов. В соответствии с целью исследования ставятся следующие **задачи**:

- исследовать особенности профсоюзного плюрализма;

- рассмотреть специфику основных профсоюзных объединений России.

1. Профсоюзный плюрализм

В мировой практике существуют две системы представительства работников при проведении коллективных переговоров: профсоюзный монополизм либо плюрализм. Типичным случаем профсоюзного монополизма является система коллективных переговоров, существующая в США. Здесь в рамках конкретной организации может действовать любое количество профсоюзов, однако для целей коллективных переговоров осуществляются выборы единственного наиболее представительного профсоюза, с которым обязан вести переговоры работодатель. Этот наиболее представительный орган ведет переговоры от имени всех работников организации.

Схожая система ведения коллективных переговоров (single union bargaining) возможна и в Великобритании в том случае, если между одним из профсоюзов и работодателем заключается соглашение об исключительном представительстве. Как правило, профсоюз в обмен на признание себя исключительным представителем отказывается от права на забастовки на срок такого соглашения.

Кроме того, он соглашается на установление в коллективном договоре системы так называемого маятникового арбитража, когда стороны обязаны подчиниться решению арбитра, которое не может носить компромиссного характера. Арбитр имеет право принять решение об удовлетворении полностью требований либо одной, либо другой стороны. Возможность заключения такого рода соглашений в Великобритании вызывает серьезные споры.

В случае же когда в национальных условиях существует система профсоюзного плюрализма, в коллективных переговорах могут принимать участие несколько профсоюзов. Профсоюзный плюрализм может осуществляться посредством двух моделей переговоров: либо каждый из профсоюзов имеет право на заключение коллективного договора от имени представляемых им работников, либо профсоюзы должны создать единый представительный орган для заключения общего Коллективного договора.

Британское законодательство предусматривает возможность ведения переговоров с несколькими профсоюзами (multi-union bargaining) в том случае, если не было достигнуто иного соглашения между работодателем и каким-либо из профсоюзов.

По обоюдному решению возможно заключение соглашения о «переговорах за одним столом», когда работодатель признает в качестве контрагентов несколько профсоюзов, но ведет коллективные переговоры с единым представительным органом (single table bargaining).

Система создания единого представительного органа действует и во Франции. При осуществлении коллективных переговоров здесь создаются коалиционные переговорные комитеты, представляющие два или более профсоюза в какой-либо отрасли промышленности или на предприятии[[1]](#footnote-1).

Профсоюзный плюрализм либо монополизм с точки зрения возможности ведения коллективных переговоров нельзя путать с самим правом профсоюза на организацию в рамках того или иного предприятия. В последнем случае, основываясь на положениях ст. 2 Конвенции МОТ 1948 г. о свободе ассоциаций и защите права на организацию (№ 87), Международная организация труда исходит из однозначной позиции о безусловном праве на существование любого количества представительных организаций работников в рамках предприятия либо на ином уровне коллективных переговоров.

Проблема множественности профсоюзов возникает не только при ведении коллективных переговоров, но и при участии представительных органов работников в законотворческой деятельности, осуществлении консультаций с уполномоченными государственными органами по вопросам трудовых отношений, а также при решении вопроса об участии представителей работников в международных профсоюзных органах и международных организациях. В отношении деятельности МОТ этот вопрос решался еще в первые годы существования данной организации.

Так, МОТ была вынуждена обратиться в Постоянный Суд Международной Справедливости в 1922 г. для разъяснения ситуации с назначением делегата, представляющего работников Нидерландов на Международной конференции труда. В этой стране существовало пять организаций работников, которые не пришли к соглашению о назначении единого депутата. В результате МОТ назначила депутата, избранного тремя организациями, вместе представляющими немного большее количество работников, чем две другие.

Одна из оставшихся непредставленными организаций, будучи наиболее многочисленной среди всех организаций в отдельности, опротестовала данное назначение. Суть решения суда свелась к тому, что было рекомендовано по возможности учитывать позицию всех представительных органов, но, поскольку на практике это не всегда достижимо, делегаты должны представлять наибольшее количество работников.

По мнению МОТ, системы профсоюзного плюрализма и монополизма при осуществлении коллективных переговоров сами по себе не противоречат международным трудовым стандартам в области свободы объединения. Сказанное вовсе не означает, что обе эти системы одинаково хорошо отражают интересы социальных партнеров и прежде всего работников.

Система взаимодействия представительных органов работников с работодателями (или их представителями), с одной стороны, должна быть относительно простой, чтобы коллективные переговоры не превращались в выяснение отношений между профсоюзами. С другой стороны, такая система должна по возможности учитывать интересы не только профсоюзного большинства, но и меньшинства[[2]](#footnote-2).

Каким же образом данная проблема решается в нашей стране? До принятия Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ)[[3]](#footnote-3) в случае существования на предприятии нескольких организаций работников действовали положения ч. 4 ст. 6 Закона РФ от 11.03.92 № 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях» (далее — Закон № 2490-1), предусматривающие право каждого профсоюза вести переговоры от имени представляемых им членов, а также п. 5 ст. 3 Федерального закона от 23.11.95 № 175-ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» (далее – Закон № 175-ФЗ), где говорилось о праве на создание единого органа.

В том случае если единый представительный орган не создавался по тем или иным причинам в соответствии с ч. 6 ст. 12 Закона № 2490-1, представители работников были «...вправе самостоятельно вести переговоры и заключать коллективный договор от имени представляемых работников или предлагать заключить приложение к единому коллективному договору, защищающее специфические интересы представляемых работников по профессиональному признаку».

Теоретически каждая группа работников имела право на разрешение коллективного трудового спора. Однако требования по его разрешению выдвигались на общем собрании (конференции) работников большинством голосов (п. 2 ст. 3 Закона № 175-ФЗ), а для объявления забастовки требовалось более половины голосов от присутствовавших на собрании (конференции).

Причем такое собрание (конференция) считалось правомочным, если на нем присутствовало не менее двух третей от общего числа работников, членов профсоюзной организации (делегатов конференции). Это означало, что фактически профсоюз меньшинства был лишен возможности осуществления самостоятельного разрешения разногласий с работодателем.

Представляется, что такая система законодательства была неудачна по двум причинам. Во-первых, в силу отсутствия юридической обязанности создания единого представительного органа работников работодатель был обязан вести переговоры одновременно с неограниченным количеством профсоюзов, что могло существенно затруднить процесс коллективных переговоров. Во-вторых, права профсоюза меньшинства все равно оставались незащищенными, поскольку, несмотря на ведение таким профсоюзом самостоятельных коллективных переговоров, он мог быть лишен возможности участия в коллективных трудовых спорах. С принятием ТК РФ ситуация, к сожалению, не претерпела значительных изменений в лучшую сторону. В соответствии со ст. 37 ТК РФ создание единого представительного органа теперь обязательно, что, конечно, облегчает для работодателя процедуру ведения коллективных переговоров. В этой же статье указывается, что формирование такого органа осуществляется на основе пропорционального представительства в зависимости от числа членов профсоюза[[4]](#footnote-4).

Данное положение теоретически должно защищать права профсоюзного меньшинства. Тем не менее ч. 3 ст. 37 ТК РФ предусматривает, что такой орган должен создаваться в течение пяти дней, а если он не создан, представительство должно осуществляться первичной профсоюзной организацией, объединяющей более половины работников. В случае отсутствия такой организации общее собрание (конференция) работников определяет профсоюзную организацию, формирующую представительный орган.

Кроме того, ч. 5 оговаривает право непредставленных профсоюзных организаций направить своих представителей в состав единого представительного органа до момента подписания коллективного договора.

С учетом того что формирование уже действующего представительного органа было осуществлено профсоюзом большинства, а также отсутствием каких-либо правил, устанавливающих порядок направления и принятия представителей профсоюзного меньшинства, реализация ч. 5 ст. 37 Кодекса может быть серьезно затруднена на практике. Так, например, профсоюз большинства работников может специально установить столь малое количество членов единого представительного органа, что профсоюзу меньшинства исходя из пропорции не будет предоставлено ни одного места.

Действительно, оптимальной моделью участия является пропорциональное представительство всех профсоюзов. Однако закон должен, во-первых, регулировать общее количество членов представительного органа в зависимости от количества работников в организации; во-вторых, установить принцип независимого избрания членами каждого профсоюза своих представителей, в-третьих, должны быть учтены права работников, не состоящих в профсоюзе. Они должны иметь право организовывать свои собрания отдельно от членов профсоюза и назначать представителей в единый орган для ведения коллективных переговоров[[5]](#footnote-5).

В настоящей момент ст. 30 ТК РФ предусматривает право работников, не являющихся членами профсоюза, назначить представителем своих интересов орган первичной профсоюзной организации. При этом в статье ничего не говорится о каких-либо иных способах представительства таких работников. Это означает, что на сегодняшний день единственным способом участия не членов профсоюза в коллективных переговорах является предоставление представительских полномочий профсоюзу. Подобная ситуация ущемляет коллективные трудовые права работников, не участвующих в профсоюзах. Хочется надеяться, что высказанные замечания будут учтены при дальнейшем совершенствовании ТК РФ.

В ч. 2 ст. 37 ТК РФ говорится о том, что «представитель должен быть определен от каждой профсоюзной организации». Эта формулировка слишком расплывчата, из нее не следует напрямую, что каждый профсоюз самостоятельно осуществляет выборы представителя.

2. Основные профсоюзные объединения России

Федерация Независимых Профсоюзов России – крупнейшее общероссийское объединение профсоюзов действует на всей территории Российской Федерации. Она представлена своими структурами практически во всех отраслях российской экономики и во всех субъектах российского государства - республиках, краях, областях, в городах Москве и Санкт-Петербурге.

В соответствии с Уставом ФНПР, в качестве ее основных структурных единиц - членских организаций - выступают:

- общероссийские и межрегиональные профессиональные союзы;

- территориальные объединения организаций профсоюзов.

Каждая из членских организаций имеет свой собственный устав и обладает полной самостоятельностью в решении внутренних вопросов своей организации.

Главным условием добровольного вхождения в Федерацию является признание действующего Устава ФНПР. Вопросы членства в Федерации, прав и обязанностей ее членских организаций формулируются в Уставе Федерации.

На сегодняшний день ФНПР объединяет 48 профсоюзов (в том числе 5 профсоюзов, сотрудничающих с ФНПР на основе договоров и соглашений) и 78 территориальных объединений организаций профсоюзов; свыше 300 тысяч первичных профсоюзных организаций общей численностью более 38 млн. человек[[6]](#footnote-6).

В целом членские организации ФНПР в настоящее время охватывают 52 процента от общего числа занятых экономической деятельностью и работающих на предприятиях всех форм собственности[[7]](#footnote-7).

В организационной структуре ФНПР одно из центральных мест занимают общероссийские и межрегиональные профессиональные союзы. Они обеспечивают решение многообразных проблем защиты социально-экономических интересов и прав наемных работников как на уровне предприятий, так и в отраслях экономики в целом.

Крупнейшими общероссийскими профессиональными союзами, входящими в Федерацию, являются профсоюзы: народного образования и науки РФ, здравоохранения, железнодорожников и транспортных строителей, местной промышленности и коммунально-бытовых предприятий, государственных учреждений и общественного обслуживания, лесных отраслей, горно-металлургический, нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства, строительства и промышленности строительных материалов, химических отраслей промышленности, работников агропромышленного комплекса.

Кроме того, ФНПР имеет постоянные партнерские отношения с пятью профсоюзами на договорной основе. Среди них - профсоюз работников атомной энергетики и промышленности, профсоюз работников специального строительства и другие.

Территориальные (республиканские, краевые, областные и прочие) объединения организаций профсоюзов так же, как и отраслевые профсоюзы, являются звеньями общей структуры ФНПР. Большинство территориальных профобъединений сформированы как федеративные организации на принципах прямого представительства от действующих на данной территории организаций профсоюзов. Они осуществляют полномочия, делегированные им членскими организациями, объединяют усилия территориальных организаций профессиональных союзов, первичных организаций по реализации крупных региональных социальных программ.

Характерным стал процесс перехода от дробления и организационной обособленности к укрупнению и объединению профсоюзов. Продолжилось сотрудничество членских организаций ФНПР в рамках ассоциаций и советов родственных общероссийских профсоюзов.

Согласно структуре федеральных округов приведены в соответствие составы Ассоциаций территориальных объединений организаций профсоюзов. В настоящее время в рамках ФНПР действуют 7 Ассоциаций территориальных объединений организаций профсоюзов:

- Ассоциация территориальных объединений организаций профсоюзов Центрального федерального округа России;

- Ассоциация территориальных объединений профсоюзов субъектов Российской Федерации Северо-Западного региона;

- Ассоциация территориальных объединений организаций профсоюзов Приволжского федерального округа;

- Ассоциация профсоюзных организаций республик, краев и областей «Кавказ»;

- Ассоциация профобъединений Урала;

- Сибирская Ассоциация территориальных объединений организаций профсоюзов;

- Ассоциация профобъединений Дальнего Востока[[8]](#footnote-8).

Анализируя деятельность профсоюзов, можно сделать вывод, что профсоюзы, пережив кризис, перешли от стратегии выживания к стратегии развития и активных действий в новых экономических условиях. В настоящее время приоритетными стали такие направления профсоюзной деятельности, как обеспечение занятости и сохранение рабочих мест, борьба за увеличение заработной платы, улучшение условий труда, защита трудовых и социальных прав работников. Это оказало существенное влияние на мотивацию профсоюзного членства. Если раньше преобладающим фактором членства в профсоюзе было получение различных материальных и социальных благ, то теперь основным становится фактор коллективной защиты интересов работников.

Вместе с тем, переживаемые страной кризисные явления продолжают сказываться на динамике профсоюзного членства. Сокращение численности членов профсоюзов объясняется рядом субъективных и объективных причин, к которым относятся:

- структурная перестройка экономики страны, увеличение числа предприятий негосударственных форм собственности;

- сокращение числа рабочих мест;

- миграция рабочей силы;

- стремление государственных структур ограничить права и сузить сферу деятельности профсоюзов;

- противодействие работодателей созданию первичных профорганизаций;

- отставание форм и методов работы профсоюзов от требований современной жизни общества[[9]](#footnote-9).

Важнейшей составной частью работы по организационному укреплению и развитию профсоюзов в современных условиях является совершенствование кадровой политики. Результативность работы профсоюзов, их авторитет в обществе напрямую зависят от уровня профессионализма и компетентности кадров и актива.

21 мая 1998 года была создана Постоянная комиссия Генерального Совета ФНПР по кадровой политике профсоюзов. Разработаны и направлены в членские организации профессиональные требования к профсоюзному работнику – типовая модель (профессиограмма) председателя профсоюзного комитета, специалиста.

На базе Института повышения квалификации Академии труда и социальных отношений организована работа проблемного семинара руководителей членских организаций ФНПР, а также заместителей председателей общероссийских и межрегиональных профсоюзов. По итогам обучения по 120-часовой программе в 2000 году 16 председателей профсоюзов получили свидетельства государственного образца о повышении квалификации. Состоялась научно-практическая конференция по обсуждению выпускных работ, многие из которых получили положительную оценку ученых Академии и рекомендованы для практического использования в работе профсоюзов. Материалы конференции изданы и направлены в членские организации ФНПР.

Заключение

Таким образом, подводя итог исследованию, обобщим полученные выводы.

Профсоюз в свете институционального подхода, следует рассматривать как особый социальный институт гражданского общества, объединяющий на добровольной основе работников для защиты их социальных прав и интересов, посредством регулирования социально-трудовых отношений- между работниками, работодателями и представителями власти на принципах гуманизма, социальной справедливости и социального партнерства.

Профсоюзный плюрализм может осуществляться посредством двух моделей переговоров: либо каждый из профсоюзов имеет право на заключение коллективного договора от имени представляемых им работников, либо профсоюзы должны создать единый представительный орган для заключения общего Коллективного договора.

Профсоюзный плюрализм либо монополизм с точки зрения возможности ведения коллективных переговоров нельзя путать с самим правом профсоюза на организацию в рамках того или иного предприятия.

Проблема множественности профсоюзов возникает не только при ведении коллективных переговоров, но и при участии представительных органов работников в законотворческой деятельности, осуществлении консультаций с уполномоченными государственными органами по вопросам трудовых отношений, а также при решении вопроса об участии представителей работников в международных профсоюзных органах и международных организациях. В отношении деятельности МОТ этот вопрос решался еще в первые годы существования данной организации.

Федерация Независимых Профсоюзов России – крупнейшее общероссийское объединение профсоюзов действует на всей территории Российской Федерации.

В настоящее время она объединят 42 общероссийских отраслевых профсоюза и 6 профсоюзов, строящих свои взаимоотношения с ФНПР на основе договоров. В общей сложности ФНПР насчитывает на сегодняшний день около 30 миллионов членов. Всего во всех республиках, краях, областях, являющихся субъектами Российской Федерации, действует 79 объединений и организаций профсоюзов, которые наряду с отраслевыми профсоюзами являются членами ФНПР.

Список использованной литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации (с изм. от 1 декабря 2007г.)// СЗ РФ. -2002.-№ 1 (часть I). -ст. 3.

2. Исаев А. К. Политическая ситуация в России и позиция профсоюзов: Выступление на проблемном семинаре руководителей общероссийских профсоюзов. - М.: АТиСО, 2006.

3. Киселев В. Н, Смольков В. Г. Социальное партнерство в России: специфика и основные проблемы становления в период рыночных реформ. - М.: Экономика, 2005.

4. Конвенции МОТ и деятельность профсоюзов: Справочник профсоюзнного работника.- М.: Профиздат, 2006.

5. Костин Л.А. Международная организация труда. - М.: Экзамен, 2007.

6. Крестьянинов А.Н. Социальная напряженность: роль профсоюзов в ее регулировании. -М.: Русская новь, 2006.

7. Фролова Т.Л. Взаимодействие организаций профсоюзов - залог успешной деятельности ФНПР // Труд и социальные отношения. 2007. №3(14).

8. Фролова Т.Л. Место профсоюзов в российском обществе. И как оно меняется сегодня // Труд и социальные отношения. 2007. №2.

9. Фролова Т.Л. Профсоюзы и партии: сотрудничество или взаимоотталкивание // Труд и социальные отношения. Спецвыпуск (Соискатель). 2006. № 2.

10. Щеглова С.Н. Социальное партнерство в сфере труда. – М.: Профиздат, 2007 (Библиотечка профсоюзного активиста, №12)

1. Исаев А. К. Политическая ситуация в России и позиция профсоюзов: Выступление на проблемном семинаре руководителей общероссийских профсоюзов. - М.: АТиСО, 2006. С. 34-35. [↑](#footnote-ref-1)
2. Крестьянинов А.Н. Социальная напряженность: роль профсоюзов в ее регулировании. -М.: Русская новь, 2006. С. 176. [↑](#footnote-ref-2)
3. Трудовой кодекс Российской Федерации (с изм. от 1 декабря 2007г.)// СЗ РФ. -2002.-№ 1 (часть I). -ст. 3. [↑](#footnote-ref-3)
4. См.: Щеглова С.Н. Социальное партнерство в сфере труда. – М.: Профиздат, 2007. С. 35-37. [↑](#footnote-ref-4)
5. Фролова Т.Л. Взаимодействие организаций профсоюзов - залог успешной деятельности ФНПР // Труд и социальные отношения. 2007. №3(14). С. 76. [↑](#footnote-ref-5)
6. См.: Костин Л.А. Международная организация труда. - М.: Экзамен, 2007. С. 124. [↑](#footnote-ref-6)
7. Фролова Т.Л. Место профсоюзов в российском обществе. И как оно меняется сегодня // Труд и социальные отношения. 2007. №2. С. 29. [↑](#footnote-ref-7)
8. Фролова Т.Л. Профсоюзы и партии: сотрудничество или взаимоотталкивание // Труд и социальные отношения. Спецвыпуск (Соискатель). 2006. № 2. С. 41. [↑](#footnote-ref-8)
9. См.: Киселев В. Н, Смольков В. Г. Социальное партнерство в России: специфика и основные проблемы становления в период рыночных реформ. - М.: Экономика, 2005. С. 139-140. [↑](#footnote-ref-9)