МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ УКРАИНЫ

ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНИЙ УНИВЕРСИТЕТ

КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТА

# **РЕФЕРАТ**

**по дисциплине: «Экономика труда и социально – трудовые отношения»**

**на тему: «Деятельность профсоюзов»**

Подготовила:

студентка ІІІ курса

экономического ф-та

гр.0201 “б”

Савченко Э. Р.

## Донецк 2006

**Введение**

Становление демократического, правового, социально ориентированного государства, возрождение украинской государственности послужили причиной бурного развития общественных институтов, важнейшее место среди которых принадлежит объединениям граждан.

Часть 1 статьи 36 Конституции Украины провозгласила, что граждане Украины для осуществления и защиты своих прав и свобод, а также удовлетворения политических, экономических, культурных и других интересов имеют право на объединение в политические партии и общественные организации. Объединением граждан является добровольное общественное формирование, созданное на основе единства интересов для общей реализации гражданами своих прав и свобод. Таким образом, объединение граждан может быть признано таковым лишь при наличии следующих условий: оно является исключительно добровольным образованием, создающимся на основе общих интересов, и лишь гражданами для реализации своих прав и свобод. Объединение граждан, независимо от названия, может быть общественной организацией или политической партией.

Общественной организацией, в соответствии с Законом «Об объединениях граждан» от 16 июня 1992 г., является объединение граждан для удовлетворения и защиты своих социальных, экономических, творческих, возрастных, национально-культурных, спортивных и других общих интересов. К общественным организациям часть 3 статьи 36 Конституции относит профессиональные союзы. Участие граждан в профессиональных союзах допускается только с целью защиты собственных трудовых и социально-экономических прав и интересов.

Дефиниции «профсоюз» и «некоммерческая организация» во многом схожи. И в первом и во втором случае — это объединения, которые ставят перед собой цель — обеспечение и защиту социально-приоритетных интересов физических лиц, их создавших. Граждан, которые объединились в профсоюз, связывает общность производственных и профессиональных интересов.

**Деятельность профсоюзов.**

Гражданские организации как субъект социальной политики, выражая интересы различных социальных групп, общностей, классов, слоев населения способны сделать значительный вклад в стабилизацию процессов социального развития общества.

Среди объединений граждан особый статус имеют профессиональные союзы. Статус профсоюзов напоминает правовое положение многих видов объединений, поскольку во всех уставах (творческих союзов, благотворительных и молодежных организаций, религиозных объединений) предусмотрена та или иная организация социально-правовой защиты трудовых прав и интересов физических лиц.

Профсоюзы – это массовые самоуправляемые общественные объединения, которые создаются трудящимися для защиты своих социальных, экономических и профессиональных прав, для выражения интересов нанимаемых работ­ников, для борьбы за социальную справедливость, с целью содействия созданию для человека соответствующих условий работы и жизни. Они имеют ряд особенностей:

- это, самое массовое объединение трудящихся, доступное для всех;

- это организация, которая своей целью и интересами находится ближе, чем другие общественные организации, к экономике, производству, т.е. решающей сферы приложения творческих усилий человека, в которой реализуются коренные интересы трудящихся.

Форма организации профсоюзов может быть разнообразной. Как пра­вило, критерием вступления являются профессия члена профсоюза (ли­тейщики, бухгалтеры, транспортные работники и др.). Такая организация по профессиональным признакам распространенная в Дании, Исландии, Великобритании и других странах. На одном и том же крупном предпри­ятии работников могут представлять десяток профсоюзов. Другим крите­рием членства может быть область экономики (металлургия, угольная промышленность и т. п.). Такие профсоюзы характерны для Германии, Франции, Италии, Норвегии и Швеции. В этом случае на предприятии функционирует намного меньше профсоюзов - может быть даже один для рабочих и служащих. Третий вариант, характерный для Японии, Швейцарии и других стран, отличается тем, что каждое предприятие имеет свой собственный профсоюз, который существенно сказывается на разности в уровнях заработной платы на разных предприятиях.

Профсоюз может рассматриваться с разных точек зрения, например, как клуб, информационное агентство или организация, стремящаяся увеличить занятость. В обмен на членские взносы профсоюз как клуб предлагает некоторый набор «продуктов» - от информации и юридических услуг до коллективных соглашений об уровне зарплаты и занятости.

В экономическом анализе профсоюзов выделяют три основные проблемы:

1. Формирование целей и политики профсоюзов.

2. Процесс переговоров, который определяет степень достижения целей.

3. Воздействие профсоюзной активности на уровень и структуру заработков, распределение доходов, объем выпуска и продуктивность.

Основная цель, которую ставят перед собою профсоюзы, - повышение уровня заработной платы, сохранение рабочих мест для членов профсоюза, участие трудящихся в управлении производством и распределении выработанного продукта, а также улучшение условий труда.

Учитывая это, в их деятельности нередко возникают противоречия. Первое из них связано с тем, что повышение уровня ставок заработной платы может привести к увеличению уровня безработицы в стране. Дело в том, что соглашения и договоры в границах социального партнерства составляются на сравнительно продолжительный срок (от одного до трех лет) и не пересматриваются на протяжении этого периода независимо от изменения экономической ситуации. Такая жесткость ставок заработной платы приводит к тому, что их уровень становится менее чувствитель­ным к соотношению спроса и предложения на отдельных рынках труда. Это означает, что причины безработицы могут состоять в соглашении по ставкам заработной платы, уровень которой превышает возможности фирм и приводит к увольнениям работников. Казалось бы, что профсоюзы при таких условиях должны снизить свои требования, тем не менее, этого, как правило, не происходит, так как они защищают интересы большинства работающих, нередко за счет меньшинства безработных. Более того, безработные часто не являются членами профсоюза и не имеют возможности влиять на их политику так же, как работающие. Итак, рабочие с гарантированной занятостью невольно выиграют от увольнения других.

Второе противоречие связано с разницей в уровнях заработной платы работников разных областей, даже если они выполняют одинаковую работу, при условии объединения их в союз за профессиональным или отраслевым признаком.

Третье противоречие в работе профсоюзов обусловлено их борьбой за улучшение условий жизни, в соответствии с которой к коллективным соглашениям включаются пункты о технико-технологическом перевооружении производства, уменьшении сферы использования ручной работы и т.п. Тем не менее, такое требование нередко приводит к сокращению численности работников и противоречит требованию обеспечения занятости.

Еще одно противоречие состоит в том, что, содействуя участию трудящихся в управлении производством, создавая своей деятельностью предпосылки формирования стабильных механизмов согласования интересов и предотвращения конфликтов, профсоюзы невольно ослабляют свою роль в современном производстве. Сейчас во многих странах трудящиеся перестают испытывать потребность в профсоюзах, количество работников, которые принимают участие в разных объединениях, постепенно уменьшается. По данным ООН, в 1989 - 1990 гг. лишь 12% рабочей силы было объединено в профсоюзы во Франции, 16% - в Испании, 17% - в США, 26%. - в Швейцарии, 42% - в Великобритании и т. д. Этому определенной мерой оказывает содействие тенденция децентрализации трудовых отношений на рынках труда разных стран (снижение коллективных переговоров к уровню предприятий) и индивидуализации трудовых отношений (замена коллективных соглашений и договоров на индивидуальные соглашения и контракты).

Законодательство о профессиональных союзах составляют Конституция Украины, Закон Украины «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 15 сентября 1999 г., Закон Украины «Об объединениях граждан», и другие нормативно-правовые акты, которые им не противоречат.

Закон Украины от 15 сентября 1999 года в ст. 1 определяет профессиональный союз как добровольную неприбыльную общественную организацию, которая объединяет граждан, связанных общими интересами по роду их профессиональной (трудовой) деятельности (обучению). Профессиональные союзы создаются с целью представительства, осуществления и защиты трудовых, социально-экономических прав и интересов членов профсоюза.

Создание профессиональных союзов происходит также на основе свободного волеизъявления граждан Украины, без разрешения органов исполнительной власти или собственников предприятий (учреждений, организаций).

Среди административно-правовых отношений в деятельности профсоюзов особое значение имеют их взаимоотношения с органами исполнительной, законодательной и судебной власти. Статья 12 Закона о профсоюзах закрепляет принцип независимости профсоюзов в своей деятельности от органов государственной власти и органов местного самоуправления. Законом специально предусмотрено, что профсоюзы не подотчетны и не подконтрольны указанным органам, а также другим общественным организациям, политическим партиям, работодателям. Этим органам и их должностным лицам запрещается вмешиваться в деятельность профсоюзов в тех случаях, если это «может повлечь за собою ограничение прав профсоюзов или воспрепятствовать законному осуществлению их уставной деятельности». Подобная формулировка ограничивает прерогативы государства, его органов и должностных лиц во взаимоотношениях с профсоюзами, предусмотренные Законом, который, как известно, в определенных случаях предполагает вмешательство государственных органов в деятельность объединений. При толковании ст. 12 Закона о профсоюзах следует иметь в виду, что им ограничены прерогативы лишь одной ветви власти — исполнительной.

Профсоюзы и их члены зависят от органов законодательной власти: ее распоряжения, воплощенные в форме закона, обязательны для выполнения всеми его членами, а в некоторых случаях (например, Кодекс законов о труде) непосредственно затрагивают статус профсоюзов, компетенцию его органов, права и обязанности их членов. Словом, правовая регламентация деятельности профсоюзов представляет собой одну из форм их взаимоотношений с органами законодательной власти. В известных случаях в процессе законодательной регламентации допускаются некоторые ограничения прав профсоюзов, например при реализации гражданами, объединенными в профсоюз, своего права на забастовку и прочие виды коллективного протеста против действий работодателей. Осуществление профсоюзами своих прав, закрепленных Законом, представляет собой наиболее распространенную форму взаимоотношений профсоюзов и исполнительной власти.

Субъектами административно-правовых отношений в данном случае являются работодатель, в лице руководителя органа исполнительной власти и соответствующих должностных лиц, и представитель профсоюзного органа. Возникающие в этой сфере общественные отношения имеют все признаки административно-правовых. Прежде всего, они характеризуются неравенством сторон. Субординация обнаруживается в том, что Законом предусмотрены права профсоюзов в их взаимоотношениях с работодателем, обязанности последних удовлетворить эти права. Органы государственной власти любого уровня обязаны согласовывать с профсоюзами проекты законодательных актов, которые касаются социально-трудовых прав рабочих. Обязанность также распространяется и на органы исполнительной власти при разработке ими проектов соответствующих нормативно-правовых актов. Учитывая то, что в процессе исполнительно-распорядительной деятельности практически каждый нормативный правовой акт органа исполнительной власти затрагивает сферу социально-правовых отношений, можно сделать вывод о значимости полномочий, предоставленных профсоюзам Законом в их взаимоотношениях не только с органами исполнительной, но и с органами законодательной власти.

Законодательством предусмотрены отдельные виды нормативных актов органов исполнительной власти, требующие согласования с профсоюзом в процессе не только их разработки, но и осуществления. Среди них — акты, которые предусматривают ликвидацию предприятия, учреждение его подразделений.

Административно-правовые отношения возникают также при ликвидации или реорганизации профсоюза. В публично-правовой сфере участие органа исполнительной власти или другого органа государственной власти, чаще всего — судебного, обязательно. Анализируемой области присущи пять видов правоотношений, любому из которых соответствует особый статус: реорганизация, прекращение деятельности, приостановление деятельности, запрет деятельности и ликвидация профсоюза.

Учредителями общественных организаций могут быть лица, которые достигли возраста дееспособности (18 лет) и являются гражданами Украины, иностранными гражданами или лицами без гражданства. Что касается профессиональных союзов, то их могут образовывать лишь граждане Украины, которые работают на предприятии, в учреждении или организации независимо от форм собственности и видов хозяйствования; лица, обеспечивающие себя работой самостоятельно; лица, которые учатся в учебном заведении. Иностранные граждане и лица без гражданства не могут создавать профессиональные союзы, но законодатель предоставил им право на вступление в профсоюз, если это предусмотрено их уставами.

Уровень юнионизации отрасли, то есть сте­пень охвата работников профсоюзным движением зависит от двух факторов, как на любом рынке, - спрос на членство в профсоюзе и предложение его услуг. Спрос, т.е. желание работников состоять в союзе, - зависит от «цены» (от первоначальных и ежемесячных взносов), а также от того, сколько времени может отнимать у человека участие в профсоюзной деятельности. При прочих равных условиях, чем выше цена, тем меньше спрос, и наоборот.

Профсоюз, в свою очередь, не может предоставлять свои услуги даром. Он несет определенные расходы при проведении коллективных переговоров. В период между, переговорами профсоюзные функционеры контролируют соблюдение условий контракта. Поэтому логично предположить, что при прочих равных условиях профсоюз может предложить тем больше услуг (т.е. охватить больше работников), чем выше цена этих услуг. Так что кривые спроса и предложения на рынке услуг профсоюза имеют привычный вид (рис. 1.1).

 «цена» членства

 в профсоюзе

 P0

 0 U0 процент работников,

 входящих в профсоюз

### Рисунок 1.1 Модель юнионизации рынка труда

Положение кривых предложения и спроса обусловлено некоторыми факторами, которые могут вызвать их сдвиги.

Во-первых, кривая спроса определяется теми выгодами, которые работник ожидает получить от профсоюза. Например, если разница в зарплате членов профсоюза и работников, не входящих в профсоюз, растет, то, при прочих равных условиях, кривая спроса сдвинется вверх и Uo (процент работников, входящих в

s

профсоюз) возрастет.

Второй фактор - вкусы и предпочтения работника. Если, например, изменяется отношение общества к профсоюзам и законодательство защищает работника от увольнения, то спрос возрастает и уровень юнионизации - тоже.

Со стороны предложения, все, что влияет на организационные расходы, влияет и на положение кривой предложения. Так, принятие законодательства, облегчающего вступление в профсоюз, сдвинет кривую S вправо. Наоборот, изменения в структуре отрасли, которые затрудняют организацию работников, сдвинут кривую предложения влево и, следовательно, Uo снизится.

Законодательное регулирование в демократическом обществе имеет значение только при существовании в нем консенсуса о реальной действенности законов.

Каждый гражданин должен иметь возмож­ность реализовать гарантированные ему законом права. Признание закона значительными группами общества, принципиальная готовность на основе существующего порядка разрешать возникающие в сфере интересов конфликты и искать компромиссы - предпосылка социального партнерства. В этом случае профсоюзы являются как противодействующей, так и организующей силой одновременно. Это означает, что они представляют интересы наемных работников перед работодателями, благодаря готовности к переговорам - способствуют социальной стабильности, а посредством единого и организованного представительства интересов уменьшают вероятность спонтанных и неконтролируемых забастовок, которые являются одним из существенных средств влияния нанимаемых работников и их профсоюзов на работодателей. Забастовки бывают однодневные и многомесячные, количество людей, которые могут принимать в них участие, колеблется от десятков к тысячам. Для обеспечения эффективности проведения забастовок профсоюзы используют разные средства.

Так, в периоды, если забастовки не проводятся, члены профсоюза делают регулярные взносы в забастовочный фонд, из которого они получают материальную помощь. От суммы средств, накопленных в таких фондах, определенной мерой зависит продолжительность забастовки.

Чтобы увеличить свои силы во время трудовых конфликтов, профсоюзы сотрудничают друг с другом:

а) во время забастовки в случае потребности один из профсоюзов может взять на себя финансирование затрат другого за счет своего забастовочного фонда. Как правило, при этом в обмен на возможность использования своего фонда такой профсоюз требует предоставления ему права влиять на решение относительно забастовки.

б) другим способом предоставления поддержки являются забастовки солидарности.

Конституция также гарантирует тарифную автономию. Это означает, что работодатели и наемные работники через профсоюзы, помимо установленных законом минимальных норм, могут автономно, без вмешательства государства регулировать условия и оплату труда работающих. Для работников, занятых в государственных организациях, тарифные договоры заключаются между профсоюзами и государством как работодателем. Государство в этом случае также подпадает под действие тарифной автономии, и его правовой статус аналогичен статусу частного предпринимателя. Профсоюзам для осуществления их требований Конституцией гарантировано право на забастовку как способ борьбы за улучшение условий труда, поскольку без этого они не располагали бы никакими средствами давления на работодателей. В тарифных договорах могут регулироваться все вопросы, касающиеся оплаты и условий труда, отпуска. Поскольку некоторые из этих вопросов решаются в законодательном порядке, то тарифные договоры могут предусматривать только улучшение положения работников.

Профсоюзы в Украине сейчас сталкиваются с проблемой гиперинфляции и угрозой полной остановки производства, которое существенно влияет на характер их деятельности. Главный профсоюз старается самоутвердиться, а новые профсоюзы еще далеки от того, чтобы быть представительными. Реального партнера, таким образом, в границах социального партнерства, которое уже начало формироваться в Украине, еще нет из-за того, что правительство не разделяет свои функции определяющего органа политики, законодателя, собственника и работодателя. Частный же сектор еще не представляет собой реальной организованной силы.

Необходима разработка концепции социального партнерства для разных периодов - спада, стабилизации, подъема в экономике. В числе нерешенных остается проблема целесообразной последовательности в разработке и заключении договоров и соглашений. Работодателю и работникам через профсоюз надо договориться по многим вопросам, касающимся всех работников, и внести взаимные обязательства в коллективный договор.

Такими вопросами являются:

- форма, система и размер заработной платы, денежные вознаграждения, пособия, компенсации, доплаты;

- механизм регулирования оплаты труда, исходя из роста цен, уровня инфляции;

- занятость работников;

- продолжительность рабочего времени и времени отдыха, а также отпусков;

- меры по улучшению условий и охраны труда работников;

- медицинское и социальное страхование;

- интересы работников при приватизации предприятий и ведомственного жилья;

- техника безопасности и охрана здоровья работников на производстве.

В ходе коллективных переговоров социальные партнеры должны также договориться о возможном предоставлении льгот для работников, совмещающих работу с обучением, о дополнительных льготах и компен­сациях за счет предприятия, включая дополнительные отпуска, надбавки к пенсиям, досрочный уход на пенсию, компенсацию транспортных и командировочных расходов, бесплатное и частично оплачиваемое питание работников, о работе дошкольных и других ведомственных социальных учреждений.

Таким образом, в условиях рыночного хозяйства свободные и независимые профсоюзы являются гарантами социальной справедливости и безопасности. Использование рыночного механизма населением зависит, главным образом, от того, удается ли регулировать рынок в рамках закона и политики. Так, например, на рынке труда заметно улучшение позиции наемных работников по отношению к работодателям только при сильных профсоюзах. Профсоюзы являются противовесом власти предпринимателей. Но социальные достижения и законы, охраняющие права, не приходят автоматически, их надо завоевывать.

**Заключение**

Таким образом, профсоюзы – это коллективные организации, чья первостепенная задача – улучшать финансовые и нефинансовые условия занятости своих членов. Они могут объединять как работников одной отрасли, независимо от их профессии (например, всех, кто работает в автомобилестроении – от главного конструктора до секретарши), так и работников одной профессии, независимо от места работы (например, адвокатов).

Профсоюзы могут оказывать позитивное воздействие на продуктивность. Позитивная роль профсоюзов определяется тем, что они выступают в качестве «голоса масс», способного выражать предпочтения и претензии работников к нанимателям непосредственно высшему управленческому персоналу, а также дают возможность работникам уча­ствовать в разработке норм и правил труда на внутреннем рынке.

Однако единства во взглядах на профсоюзы как экономическое явление среди ученых нет. Как пишет в своей книге «Labour Economics» английский экономист Дж.И. Кинг: «Единственный безоговорочный вывод - то, что профсоюзы в экономике имеют значение, но в каком направлении и до какой степени распространяется их экономическое влияние - все еще неясно».

Рост продуктивности достигается, прежде всего, потому, что работники вместо того чтобы «голосовать ногами», теперь могут выражать свое недовольство уровнем зарплаты и условиями труда непосредственно нанимателю. Соответственно, сокращается текучесть рабочей силы (работникам невыгодно увольняться, если профсоюз может добиться лучших условий). В этой ситуации, кроме того, нанимателю выгодно вкладывать деньги в обучение работников, что также способствует росту продуктивности.

Во-вторых, профсоюз как «голос масс» может передавать менеджерам информацию о новых методах работы или использования техники, предлагаемых работниками, что выгодно для обеих сторон.

И наконец, доказано, что объединенных в профсоюз работ­ников характеризует более высокий уровень трудовой морали, мотивации и прилагаемых усилий.

## Список использованной литературы:

1. Есинова Н.И. Экономика труда и социально – трудовые отношения: Учебн. пособие. – К.: Кондор, 2003
2. Калина А.В. Економіка праці: Навч. посібник для студентів вищ. навч. закладів. – К.: МАУП, 2004
3. Завіновська Г.Г. Економіка праці: Навч. посібник. – К.:КНЕУ, 2003
4. Колосницына М.Г. Экономика труда: Учебное пособие для студентов бакалавриата экономических вузов. – М.: «Академкнига», 2003
5. Буряк П.Ю., Капнінський Б.А., Григор’єва М.У. Економіка праці і соціально – економічні відносини: Навч. посібник. – К.: Центр навч. літератури, 2004