Содержание

Введение

Глава 1. Правовые основы деятельности профсоюзов в Российской Федерации

1.1 История возникновения и становления профсоюзных организаций в России

1.2 Сравнительный анализ деятельности профсоюзов в России и за рубежом

1.3 Нормативно-правовое регулирование деятельности профсоюзов в современных условиях

Глава 2. Правовое положение профсоюзов в органах ФСБ России

2.1 Полномочия профсоюзных организаций по обеспечению защиты прав и законных интересов работников в процессе социального партнерства в органах ФСБ России

2.2 Права профсоюзов органов ФСБ России

Заключение

Список нормативных актов и литературы

Введение

Актуальность темы исследования. Рано или поздно каждый из нас сталкивается с проблемами или с несправедливостью на рабочем месте. Число нарушений, фиксируемых государственными органами по надзору и контролю за ситуацией в сфере труда, огромно. Еще большее число остается неизвестным. Чаще всего мы терпим их, хотя и ворчим про себя. Но однажды возникает желание изменить ситуацию, дать отпор, добиться улучшения – уважительного отношения, лучших условий труда, более высокой зарплаты. Но как это сделать?

Работник всегда был и остается более слабой стороной трудового конфликта: власть на предприятии – в руках работодателя, собственника. Однако, никакая собственность не будет приносить доход, пока к ней не будут приложены человеческие руки, труд. Без них сырье не превратится в готовое изделие, не вырастут дома, не пойдет транспорт. И здесь работодатель уязвим, зависит от работников. Но только не от каждого из нас в отдельности, а именно от всего трудового коллектива.

Использовать эту силу можно, только объединившись, выдвинув коллективные требования и отстаивая их сообща. Фактически это и значит – создать профсоюз.

Профессиональные союзы — исторически сложившаяся организационная форма объединения трудящихся. Как общественное явление они представляют собой многообразную и сложную систему отношений и связей внутреннего и внешнего характера. Это самая массовая общественная организация. Профессиональные союзы входят в политическую систему общества как специфическая общественная организация со своими задачами и функциями, определяемыми их уставами. Основные задачи профсоюзов связаны с осуществлением их главных функций — представительства интересов и защиты прав работников в сфере труда и связанных с трудом отношений. Именно с этой целью профсоюзы возникли, для этого в них объединялись и объединяются трудящиеся.

Право каждого на объединение в профсоюзы, их создание для защиты своих интересов прямо закреплено Конституцией РФ (ст. 30). Специальное упоминание профсоюзов в акте высшей юридической силы свидетельствует об их особой роли и значении в жизни общества. Потребность защиты прав и интересов трудящихся особенно актуальна в современный период, обнаживший и усиливший социально-экономические противоречия.

Степень научной разработанности. В условиях рыночной экономики, курса на разгосударствление и приватизацию предприятий профсоюзы призваны выполнять свою основную функцию по защите прав и законных интересов работников. В последние годы роль профсоюзов значительно уменьшилась, поэтому решением проблемы повышения роли профессиональных союзов по защите трудовых прав работников занимались такие авторы как Сошникова Т.А., Савко Е.А., Савко А.С. Определением правового статуса профсоюзов в условиях современной экономики, проведением анализа изменений в трудо-правовом статусе профсоюзов в связи с принятием нового Трудового кодекса занимались Коршунова Т.Ю., Бердычевский В.С., Башмаков, В.И., Пидгородецкая А.В., Коршунов Ю.Н.

Объект дипломной работы: общественные отношения, возникающие в связи с реализацией гражданами конституционного права на объединение, создание, деятельность, реорганизацию и (или) ликвидацию профессиональных союзов, их объединений (ассоциаций), первичных профсоюзных организаций, а также отношения, возникающие в связи с исполнением профсоюзами своих обязанностей по защите прав и законных интересов работников.

Объектом дипломной работы является законодательство Российской Федерации, регулирующее деятельность профессиональных союзов.

Целью своей дипломной работы ставлю изучение и анализ законодательства Российской Федерации и иностранных государств в сфере защиты трудовых прав работников профессиональными союзами.

В соответствии с поставленной целью необходимо решить следующие задачи:

1. Осуществить исторический анализ становления и развития профсоюзных организаций в России.
2. Проанализировать деятельность профсоюзных организаций в России и за рубежом.
3. Рассмотреть нормативно-правовое регулирование деятельности профсоюзов в современных условиях.
4. Выявить полномочия профсоюзных организаций по защите прав и законных интересов работников в процессе социального партнерства в органах ФСБ России.
5. Раскрыть права профсоюзных организаций в органах ФСБ России.

По итогам исследования на защиту выносятся следующие положения:

1. Профессиональные союзы сотрудников ФСБ России обладают всеми необходимыми правами по защите прав и законных интересов работников данной организации.
2. Необходимо изменить абзац 1 статьи 374 Трудового Кодекса РФ об увольнение руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.
3. Целесообразно исключить из Трудового Кодекса абзац 7 статьи 377 Трудового Кодекса РФ об оплате труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации за счет средств работодателя в размерах.

Глава 1. Правовые основы деятельности профсоюзов в Российской

Федерации

1.1 История возникновения и становления профсоюзных организаций в

России

В соответствии со ст.30 Конституции РФ «каждый имеет право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов»[[1]](#footnote-1). Никто не может быть принужден к вступлению в какое-либо объединение или пребыванию в нем. Специальное упоминание профсоюзов в акте высшей юридической силы свидетельствует об особой роли и значении профсоюзов в жизни общества. Исходя из данных конституционных предпосылок, законодатель констатирует понятие профессионального союза.

Легальное определение профессионального союза приведено в ст.2 Федерального закона от 12 января 1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее - Закон о профсоюзах).

Профсоюз – «добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов»[[2]](#footnote-2).

Профессиональные союзы - исторически сложившаяся организационная форма объединения трудящихся. Как общественное явление они представляют собой многообразную и сложную систему отношений и связей внутреннего и внешнего характера. Это - самая массовая общественная организация. Профессиональные союзы входят в политическую систему общества как специфическая общественная организация со своими задачами и функциями, определяемыми их уставами.

Основные задачи профсоюзов связаны с осуществлением их главной функции - защиты прав и интересов работников в сфере труда и связанных с трудом отношений. Именно – с этой целью профсоюзы возникли, для этого в них объединялись и объединяются трудящиеся.

Как общественная организация профсоюзы основаны на членстве, создаются на основе совместной деятельности для защиты общих интересов и достижения уставных целей.

Профессиональные союзы возникли как добровольные объединения рабочих и служащих по профессиям.

Появление наемного труда при зарождении классового общества привело к разделению общества на две части: работодателя и наемных работников. «Тяжелые и вредные условия труда, в которых оказывались рабочие, вызывали возмущение и сопротивление работников. Вопрос о формах сопротивления молодого рабочего класса стал представлять острую проблему. Сами работники не в состоянии были противостоять работодателю и защитить свои интересы. Объединения работников в большей или меньшей степени в состоянии это сделать»[[3]](#footnote-3). Так появились профсоюзы.

История российских профсоюзов достаточна сложна и самобытна. На Западе профсоюзы были созданы более чем на 100 лет раньше, чем в России. Это была эпоха сравнительно мирного спокойного развития капитализма. Нравится нам Запад или нет, но истории их профдвижения следует уделить некоторое внимание. Разумеется, не для того, что можно взять английский или немецкий опыт и пересадить как дерево на почву России, где он сразу и расцветет. Нет! У России своя история, свои особенности. По своему развивались профсоюзы Англии, несколько иначе – во Франции. Но при наличии определенных – национальных, экономических, социальных и других особенностей, есть и некоторые общие закономерности в развитии профсоюзного движения.

В работе «Положение рабочего класса в Англии» Ф. Энгельс- основоположник марксизма, который глубоко изучал рабочее движение, проанализировал зарождение профсоюзов. Первая форма протеста в рабочем движении, как он показал, не была профсоюзной. Она имела форму экономического преступления. К примеру, «в Англии тогда приняло колоссальные размеры движение «луддитов» - тех, кто крушил станки, ломал оборудование, поджигал предприятия, избивал мастеров, изобретателей и других, т.к. считал, что они способствуют усилению эксплуатации. В результате в Англии была введена смертная казнь за поломку машин»[[4]](#footnote-4).

Со временем методом проб и ошибок рабочие выработали другую стратегию борьбы за свои права. Оказалось, что не надо ломать станки и избивать мастеров. Достаточно их остановить, прекратить работу, если хозяин глух к их требованиям.

Технический прогресс остановить было невозможно. Появлялись новые, более производительные машины, новые технологии, и производству постоянно требовались более квалифицированные рабочие. Профсоюзы начали возникать как раз среди высококвалифицированных специалистов, среди тех, кто начал ощущать, что на рынке труда он стоит дороже, потому что его - токаря, слесаря, механика не так-то просто заменить.

И сегодня с этим приходится сталкиваться. В Санкт-Петербурге, на Ижорских заводах однажды задержали выплату зарплаты, не надолго, как раньше, где-то на полторы недели. Низкооплачиваемые рабочие молча сносили такое положение, хозяин есть хозяин. А вот литейщики, которых так просто не заменишь, и которые знают, что на рынке труда очередь этих специалистов у заводских ворот сейчас уже не стоит, взяли и остановили работу. И в результате забегали все. Начальство само обратилось в профком, чтобы тот переговорил с работниками, попросил их прекратить забастовку. И деньги на выплату заработной платы сразу нашлись. Понятно, что без высокого квалифицированных специалистов предприятие могло бы остановиться, а это было опасно для работодателя. Так как срывались контракты, а за срыв их надо платить, терялся имидж, что дорого стоит.

Вот когда среди рабочих появилась прослойка, которая знает себе цену на рынке труда, положение в рабочем движении сразу изменилось. Появляются реальные предпосылки для создания, формирования профсоюзов.

Первая реакция работодателей на возникновение профсоюзов была простой – вообще запретить их. «С целью подавления профсоюзов стали вводиться уголовная ответственность для организаторов профсоюзов и другое антирабочее законодательство, которым объединение в профсоюз рассматривалось как преступный заговор, и деятельность профсоюзов запрещалась на протяжении большей части XIX в»[[5]](#footnote-5). В развитых странах деятельность профсоюзов была закреплена как противоречащая принципу неограниченной свободы личности. Например, французский закон Ле Шапелье (1791) юридически запретил деятельность профсоюзов.

Однако, английский парламент, в отличие от русского царя Николая II, очень быстро понял, что власть может потерять больше, чем просто прибыль и влияние на предприятия, пошел на уступки. Под влиянием роста политизации рабочего движения в 1824 году был принят первый в мире закон о профсоюзах. Два положения этого закона теперь вписаны во всех законах о профсоюзах, какие существуют в мире, в том числе и в России, а также в знаменитой Конвенции Международной Организации Труда. Какие?

Первое – это то, что работники имеют право создавать профсоюз и работодатель не вправе уволить их за это.

Второе - работники имеют право выступать с инициативой введения коллективных переговоров и заключения договора, и работодатель не вправе им в этом отказать.

Дальнейшее развитие профсоюзов иностранных государств проходило неоднозначно. С созданием после первой мировой войны Международной организации труда ее конвенции создали правовую основу деятельности профсоюзов. Эта основа остается незыблемой и сейчас. Однако происшедшие в последние десятилетия качественные изменения состава наемных работников, значительное повышение уровня их квалификации и оплаты труда ослабили их интерес к коллективным формам борьбы. Поэтому во многих странах численный состав профсоюзов и, соответственно, их влияние и возможности уменьшились. По опубликованным данным, «число членов профсоюзов во Франции составляет менее 10% работающих по найму, в США и Турции - около 20%, Японии, Германии и Италии - от 30-40%»[[6]](#footnote-6). Значительное число наемных работников сохранили профсоюзы стран Северной Европы.

Свой исторический путь прошли и профсоюзы России. Профсоюзное движение в России, как и рабочее движение в целом, возникло позже, чем в Англии, во Франции или Германии. Это было связано с тем, что крупная промышленность стала развиваться в России быстрыми темпами только после отмены крепостного права в 1861 году. Первые российские рабочие, бывшие крепостные крестьяне, выходцы из деревни, по уровню своего сознания и организованности намного отставали от рабочих западных стран.

Только в 80-х годах XIX века правительство обращает внимание на рабочий вопрос. Это была реакция на известное выступление Орехово-Зуевских (Ивановских) ткачей. Следует заметить, что даже «знаменитая Ивановская стачка не выглядела цивилизованно, как сейчас говорят: не было предупреждения, забастовочного фонда, выдвижения требований»[[7]](#footnote-7). Было сожжено заводоуправление, избиты мастера, т.е. в русском духе. Как писал А.С. Пушкин: «Русский бунт – бессмысленный и беспощадный».

Для правительства это был очень серьезный сигнал: рабочее движение существует, его нельзя игнорировать. Внутри царского правительства на рубеже XIX-XX веков на этот счет формируется две точки зрения.

Одна - была представлена Министерством финансов, за которым стояли предприниматели, те, кто нес убытки от непредвиденных выступлений рабочих. Действительно кому приятно: сегодня все спокойно, а завтра вдруг начинают ломать оборудование. Эта была та часть предпринимателей, которая понимала, что решение проблем надо ввести в нормальное, разумное русло. Более того, они даже предлагали принять закон о забастовках, но заранее заявленные (почти как сейчас). Предпринимателей предупредят, они проведут переговоры, станет ясно, чего хотят рабочие, тогда можно договориться, избежать забастовки и убытков не будет.

Вторую точку зрения представляло Министерство внутренних дел. Оно отвечало за охрану основ самодержавия и поэтому считало, что никакого законодательства о профсоюзах не должно быть, так как это попрание основ абсолютной монархии. Если появятся независимые профсоюзы, то, как можно будет их контролировать? В МВД зарождается идея - решить вопрос о профсоюзах не демократическим путем, не путем издания законов, а административно. Этого пытались добиться путем создания «Желтых профсоюзов».

Название «желтые» было связано со следующим фактом. «В одном французском городке некий предприниматель создал профсоюз в пику независимому профсоюзу. Рабочие недовольные этим, пришли и перебили в помещении вновь созданного профсоюза все окна. Стекла, видимо, не успели сразу, вставить и оконные проемы были заклеены желтой бумагой»[[8]](#footnote-8). Отсюда пошло название «желтый» профсоюз.

В России не ограничились созданием «желтого» профсоюза на одном предприятии, развернулось движение за создание таких профсоюзов по всей стране. Инициатором выступил Сергей Зубатов. Первые «зубатовские» общества возникли в Москве. Лидером их, кто ведет переговоры в случае конфликта, стал полицейский агент. В Уставах этих обществ было записано всё, кроме создания забастовок, кроме забастовочных фондов. Если возникали какие-то трения между работниками и администрацией, то профсоюз уходил в сторону, ничего не предпринимал. А на предприятие приезжал полицейский чин, выслушивал обе стороны и принимал решение.

История учит, что с рабочим движением можно заигрывать год, несколько лет. Но постоянно водить людей за нос, обещая административным путем решить проблему работников, невозможно. Это наглядно показали события, развернувшиеся в Петербурге.

Поводом для этого послужило увольнение 24 декабря 1904 года четырёх рабочих с Путиловского завода. «Выступление в их защиту привело к тому, что к 7-8 января 1905 года, т.е. за какие-то полторы недели, в городе уже бастовали 150 тысяч человек. Забастовка показала, насколько Российское рабочее движение созрело, насколько люди сознательно были готовы защитить своих товарищей. 9 января 1905 года среди требований, которые были выдвинуты идущими на дворцовую площадь, были требования свободы слова, других демократических свобод, свободы союзов, установление 8-ми часового рабочего дня, повышение заработной платы»[[9]](#footnote-9).

Бурный рост стачечного движения стимулировал стремление профсоюзов к объединению, образованию межсоюзных органов, центральных бюро профсоюзов (ЦБПС). Первое такое бюро было образовано в сентябре 1905г. в Харькове. Вскоре ЦБПС появились в Москве, Петербурге и др. городах.

Объединительная тенденция делала актуальным созыв Всероссийского съезда. К 24 сентября в Москву на совещание посланцы рабочих организаций Петербурга, Харькова, Нижнего Новгорода, Саратова и других регионов. 6 октября на совместном заседании было принято решение переименовать совещание в I Всероссийскую конференцию профессиональных союзов - под таким названием это совещание и вошло в историю профсоюзов России, как дата их образования.

С 1905 года и по 1917 год профсоюзы вели упорную борьбу с властью, выступали, фактически, за демократическое переустройство общества. Это период развития и становления профсоюзов. Они создавались под влиянием и при прямом участии оппозиционных партий. В этом одна из важнейших особенностей создания Российских профсоюзов. «Революция 1905г. заставила рабочие массы России соединить политические лозунги с экономическими требованиями. На знаменах первой русской революции был лозунг: «Долой самодержавие». Эти знамена несли профессиональные союзы. Установившаяся практика взаимоотношений лишала профсоюзы возможности выступить самостоятельной политической силой. Их политическая позиция во многом зависела от того, какая партия стояла во главе того или иного движения»[[10]](#footnote-10).

Царское правительство всеми силами вело борьбу с массовыми организациями трудящихся. Губернаторы и градоначальники получали специальные циркуляры, в которых рекомендовалось жестко регламентировать деятельность профсоюзов. «В годы реакции с 1907 по 1910г. власти закрыли под разными предлогами 444 профсоюза, а 329 вновь созданным было отказано в регистрации. Почти все межсоюзные органы профсоюзов были разгромлены»[[11]](#footnote-11). В таких условиях многим профсоюзам приходилось действовать на нелегальном положении, в том числе центральным бюро. Но и при этом они находили возможность влиять на власть. В частности, использовали их депутатов в Государственной Думе.

Правда, выборы в I Государственную Думу они бойкотировали несмотря на угрозу тюремного заключения и увольнений активистов профсоюзного движения. Действовавшая тогда система выборов была антидемократичной, и Центральное бюро профессиональных союзом рекомендовало не поддерживать буржуазные партии. Выборы во II Государственную Думу проходили в обстановке начавшейся реакции и спада революционной борьбы. Тактика профсоюзов и левых сил в новых условиях изменилась. Они выступили за поддержку кандидатов в депутаты от РСДРП. Аналогичной тактики придерживались и в период выборов в государственную Думу. Они также поддержали кандидатов от РСДРП и тем самым обеспечили в ней своих депутатов. В состав IV Государственной Думы в 1912г. были избраны депутаты от рабочих и профсоюзные активисты Петербурга, Москвы, Екатеринославля, Владимирской и Костромской губерний. В их числе можно назвать таких активистов, как А.Е. Бадаев, Ф.Н. Самойлов, М.К. Муранов, Н.Р. Шагов и др.

Представители профсоюзов входили в состав «рабочей комиссии», созданной при социал-демократической фракции Думы. По их инициативе Госдумой рассматривался законопроект о 8-часовом рабочем дне работников всех категорий, 6-часовом дне - для горняков и 5-часовом для некоторых вредных производств, который, правда, так и не был принят.

После победы социалистической революции в 1917 г. профсоюзы, естественно, утратили роль антипода государственной власти. Они стали исполнять роль ее активного союзника. «Был выдвинут и реализован лозунг: «Профсоюзы - лицом к производству». Декларировалось, что профсоюзы выполняют две функции: производственную и защитную, но фактически производственная функция возобладала. Профсоюзы становились частью государственного аппарата, о чем свидетельствует переход к ним ряда государственных функций, таких как охрана труда, государственное социальное страхование, руководство соревнования и др. Переход этих функций означал усиление государственных начал в деятельности профсоюзов»[[12]](#footnote-12). Расширение прав профсоюзов, прежде всего фабзавкомов (1958), необходимость согласования многих решений в сфере труда с профсоюзами не привели к подлинному расширению производственной демократии, поскольку профсоюзы оставались послушными исполнителями воли государства и администрации, что способствовало падению их авторитета.

В современных условиях роль профсоюзов существенно меняется. В доперестроечный период профсоюзы представляли собой мощную общественную силу, с которой считались не только хозяйственные руководители предприятий и организаций, но и командно-административная система государства в целом. Роль профсоюзов в жизни страны была важной, нужной, заметной. Но время требовало других подходов. В ходе дальнейшего реформирования профдвижения явилось создание в 1990году Федерации Независимых Профсоюзов России (ФНПР). Решение об этом было принято на первом этапе Учредительного съезда профсоюзов России, проходившим 21-23 марта. Но фактически создана Федерация была лишь в октябре. Процесс создания российских профсоюзов на базе союзных растянулся до середины 1992 года и проходил в жарких спорах. И не случайно, ведь речь шла не просто о смене вывески на офисе, происходило качественное реформирование профдвижения.

Ключевым в этот период стало слово независимость. Новая Федерация не только провозгласила, но и стремилась на практике реализовать принципы независимости от государственных органов, политических партий и движений.

Важные изменения в связи с созданием ФНПР произошли и во внутренней жизни российских профсоюзов. На смену демократическому централизму пришли принципы федерализма. Они предусматривали добровольность вступления в Федерацию и выхода из нее, равноправие членских организаций, их самостоятельность в собственной деятельности, рекомендательный характер решений руководящих органов, защиту прав меньшинства.

Одними из первых на путь самостоятельного развития профсоюзного движения встали профсоюзы Кузбасса. 2 октября 1990г. возникла Федерация профсоюзных организаций Кузбасса, которая стала проводить независимый курс. По мере хода либеральных реформ, сопровождающихся серьезными издержками, ФПОК все более активно переходила в оппозицию «демократическим» властям. Выступления были столь мощными, что с ними считалась Москва, а порою и ее потрясали.

Стоит напомнить и о том, что «на рубеже 80-90 годов, когда уже четко обозначился кризис доверия КПСС, органам власти появляются новые профсоюзы. В их названиях ключевыми были слова «независимые», «свободные»[[13]](#footnote-13). Хронология возникновения некоторых наиболее значимых из альтернативных профсоюзов приведена в приложении 1.

Основными характерными особенностями новых профсоюзов являлись:

- профессиональный принцип построения;

- объединение в профсоюзе, главным образом, людей наемного труда, исключая работодателей или лиц, имеющих право на прием и увольнение с работы;

- отсутствие фиксированных профсоюзных взносов, ведение коммерческой деятельности;

- серьезная финансовая поддержка из-за рубежа, в частности от американского профсоюза АФТ – КПП.

«В 1993 году, работая в Конституционном совещании, представители профсоюзов сумели настоять на том, чтобы в 7-ой статье Конституции РФ была зафиксирована норма: «Россия – социальное государство». Эта конституционная норма стала архимедовым рычагом, с помощью которого профсоюзы в течение последующих лет пусть медленно, но все-таки вводили в жизнь общества социальную тематику»[[14]](#footnote-14).

15 лет назад многие даже не знали, что существует такое понятие, как «прожиточный минимум», не говоря уж о том, как он рассчитывается. Профсоюзы были главными разработчиками закона «О прожиточном минимуме». Он все чаще применяется на практике, пусть и не везде одинаково, с недостаточной эффективностью. Но обращение к «прожиточному минимуму» стало жизненной необходимостью и для власти, и для профсоюзов, и для всего общества.

С этой задачей тесно связана такая задача ФНПР, как повышение порога бедности. «Во всех экономически развитых странах мира доля зарплаты в стоимости произведенного продукта не опускается ниже 60%. Это и скандинавские страны, и США, и Франция, и Германия. В России же (по официальным данным Правительства Российской Федерации) доля фонда оплаты труда в ВВП в 2003 году составила 24,4%. Вот цена нашего труда»[[15]](#footnote-15).

По данным ООН, «в 2003 году Россия по уровню жизни стояла на 63 месте в мире. Ключевой показатель – продолжительность жизни. На первом месте Норвегия – женщины живут 81,7. мужчины 78,5 лет. Польша стоит на 35 месте: продолжительность жизни в ней у мужчин – 69,4, у женщин – 77,8 лет. В России мужчины живут 60,6, женщины – 72,9»[[16]](#footnote-16).

Оценивая события последних лет с позиций сегодняшнего дня, можно с сожалением сказать, что с приобретением своей независимости профсоюзы на всех уровнях потеряли во многом и свою значимость. Сегодня взаимодействие профсоюзов с органами государственной власти в основном ограничивается совместной работой в Трехсторонней комиссии. Профсоюзы утратили право законодательной инициативы.

В Государственной Думе они представлены слабо. Даже в Государственной Думе царской России, когда профсоюзы были слабы и малочисленны, когда они еще только начинали складываться, даже в то время в ней была профсоюзная фракция, а сегодня - нет. Сегодня представители профсоюзных организаций, как правило, не входят в коллегиальные органы управления. Мотивация профсоюзного членства пока очень низкая. Свидетельство тому - падение численности большинства членских организаций ФНПР. «Если на 1 января 2003 года профсоюзы, входящие в ФНПР, объединяли 36,2 млн. членов профсоюзов, то на 1 января 2005 года их численность снизилась до 29,7 млн. человек»[[17]](#footnote-17), т.е. за 2 последних года потеряли 6,5 млн. членов профсоюза, что ведет к снижению их возможностей по защите социально-экономических интересов трудящихся.

Подводя итог, необходимо отметить, что изучение прошлого опыта профсоюзного движения - это уроки для настоящего и будущего. Они очевидны в вопросах строительства отношений с государственной властью и властью хозяйственников. История показывает, что профсоюзы в силе защитить права работников и их интересы. Трудностей в работе профсоюзов возникает сегодня много, но все же удалось добиться принятия ряда законов, касающихся прав профсоюзов, о которых упоминалось. Поэтому все острее встает вопрос о том, как, используя эти законы, строить свои отношения с органами власти всех уровней. Как показала история, профсоюзам необходимо взаимодействовать с партиями, программные положения которых совпадают с социально-экономическими интересами трудящихся. Это может только содействовать укреплению влияния профсоюзов в обществе. Тогда и политические партии будут проявлять большую заинтересованность в поддержке со стороны профсоюзов, которые, хотя и утратили во многом свои позиции, по-прежнему остаются силой.

1.2 Сравнительный анализ деятельности профсоюзов в России и за

рубежом

Правовые основы их деятельности урегулированы Конституцией РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами (например, Федеральными законами от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях» и иными), законами субъектов РФ. В своей деятельности профсоюзы должны руководствоваться и подзаконными актами.

Организационные основы создания и деятельности профсоюзов заключаются в добровольном членстве в этих массовых общественных организациях граждан начиная с 14-летнего возраста и в принципах создания и деятельности профсоюзов.

Членами российских профсоюзов могут быть осуществляющие трудовую (профессиональную) деятельность:

* граждане Российской Федерации, в том числе проживающие вне ее территории;
* иностранные граждане, проживающие на территории РФ, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами России;
* лица без гражданства (апатриды) на тех же условиях, что и иностранные граждане.

Порядок вступления в действующий профессиональный союз определяется уставом конкретного профсоюза, который, исходя из положений статей 3 и 4 Закона о профсоюзах, в качестве членов может объединять:

* работников предприятий, учреждений и организаций, независимо их организационно-правовой формы и формы собственности;
* лиц, обучающихся в образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования;
* пенсионеров, временно неработающих (например, безработных и др.), состоящих в первичной профсоюзной организации;
* военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, органов федеральной службы безопасности, таможенных органов, федеральных органов налоговой полиции и других федеральных органов исполнительной власти;
* иных занятых граждан (например, индивидуальных предпринимателей др.).

«При этом принадлежность или непринадлежность указанных граждан к профсоюзам не должна повлечь за собой какую-либо дискриминацию их прав и свобод, гарантируемых Конституцией РФ, федеральными законами и законами субъектов России»[[18]](#footnote-18).

Законом о профсоюзах предусмотрены следующие основополагающие принципы создания и деятельности профсоюзов:

* равноправие профсоюзов. Согласно ст. 2 и 4 Закона о профсоюзах все профсоюзы пользуются равными правами. «Права профсоюзов и гарантии их деятельности, закрепленные Законом, распространяются на все первичные профсоюзные организации, профсоюзы, их объединения (ассоциации), а также на образованные ими профсоюзные органы и на профсоюзных представителей в пределах их полномочий»[[19]](#footnote-19);
* самоуправление на основе внутрисоюзных норм. Как определено ст. 7 Закона, «профсоюзы, их объединения (ассоциации) самостоятельно разрабатывают и утверждают свои уставы, положения о первичных профсоюзных организациях. Уставы профсоюза или объединения (ассоциаций) профсоюзов устанавливают их наименование, цели и задачи, организационную структуру, порядок образования, компетенцию и сроки полномочий профорганов, источники образования доходов и иного имущества, порядок их реорганизации, прекращения деятельности и ликвидации, а также другие вопросы их деятельности»[[20]](#footnote-20);
* независимость. Профсоюзы независимы в своей деятельности от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), политических партий и других общественных объединений, им неподотчетны и неподконтрольны. Вмешательство перечисленных органов и их должностных лиц в деятельность профсоюзов, которое может повлечь ограничение их прав и воспрепятствование их законной уставной деятельности, запрещается;
* законность. Права профсоюзов в отношениях с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), другими общественными объединениями регулируются Конституцией РФ, федеральными законами, а также законами субъектов России. Причем, если международными договорами РФ, конвенциями Международной организации труда, ратифицированными Российской Федерацией, установлены иные правила, чем предусмотрены Законом о профсоюзах, то применяются правила международных договоров и конвенций. В соответствии с п. 3 ст. 10 Закона о профсоюзах в противном случае, «если деятельность профсоюза противоречит Конституции РФ, конституциям (уставам) субъектов РФ, федеральным законам, она может быть приостановлена на срок до 6 месяцев или запрещена решением Верховного Суда РФ или соответствующего суда субъекта России по заявлению Генерального прокурора РФ, прокурора соответствующего субъекта РФ»[[21]](#footnote-21).

Как установлено ст. 3 Закона о профсоюзах, по сфере действия различают следующие виды профсоюзов и их объединений (ассоциаций):

* «общероссийский профсоюз — объединяет работников одной или нескольких отраслей деятельности и действует на всей территории Российской Федерации либо объединяет не менее половины общего числа работников одной или нескольких отраслей деятельности;
* общероссийское объединение (ассоциация профсоюзов) — объединяет общероссийские профсоюзы, территориальные объединения (ассоциации), организации профсоюзов, действующие на всей территории РФ или на территории более половины субъектов России;
* межрегиональный профсоюз — объединяет работников одной или нескольких отраслей деятельности и действует на территории менее половины субъектов Российской Федерации;
* межрегиональное объединение (ассоциация) организаций профсоюзов — состоит из межрегиональных профсоюзов и (или) территориальных объединений (ассоциаций) организаций профсоюзов и действует на территории менее половины субъектов РФ;
* территориальное объединение (ассоциация) организаций профсоюзов — объединяет организации профсоюзов и действует, как правило, на территории одного субъекта Российской Федерации либо на территории города или района»[[22]](#footnote-22).

Этим же Законом, кроме того, определяются:

* «территориальная организация профсоюза — организация, состоящая из членов первичных профсоюзных организаций одного профсоюза и действующая на территории одного субъекта Российской Федерации, либо на территории нескольких субъектов РФ, либо на территории города или района.
* первичная профсоюзная организация — добровольное объединение членов профсоюза, работающих, как правило, на одном предприятии, в одном учреждении, одной организации независимо от форм собственности и подчиненности, действующее на основании положения, принятого им в соответствии с уставом, или на основании общего положения о первичной профсоюзной организации соответствующего профсоюза»[[23]](#footnote-23).

Несмотря на многочисленность профсоюзов, все они создаются по производственному, отраслевому, территориальному либо иному учитывающему профессиональную специфику признаку.

Профсоюзы (их объединения) осуществляют свою деятельность в соответствии с утвержденными ими же уставами, а первичные профсоюзные организации — согласно положениям, разработанным на основе этих уставов.

Профорганизатор, профгруппорг, руководитель профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов, профсоюзного органа или другое лицо, уполномоченное на представительство, являются профсоюзными представителями (доверенными лицами).

Профсоюзный орган — орган, образованный в соответствии с уставом профсоюза, объединения (ассоциации) или положением о первичной профсоюзной организации.

Функции профсоюзов - это направления их деятельности. Так как профсоюзы возникли для защиты прав и интересов работающих, поэтому их главная функция - защитная. Потребность защиты прав и интересов работников в сфере труда особенно актуальна в современный период, обнаживший социально-экономические противоречия. Отношения профсоюзов с работодателями по социально-трудовым вопросам регулируются трудовым законодательством на всех уровнях социально-партнерских отношений, начиная с производства и кончая федеральным уровнем, при этом используют свою защитную функцию, а также вторую их важнейшую функцию - представительства интересов работников. Для эффективного осуществления этих функций государство закрепило за профсоюзами ряд прав и гарантий в нормотворчестве, правоприменении и контроле за соблюдением законодательства о труде и охране труда.

Защитная функция профсоюзов - это деятельность профсоюзных органов, а также состоящих в их ведении инспекции труда и актива, направленная на предупреждение нарушения и восстановления нарушения прав и законных интересов работников в сфере труда, а также привлечение к ответственности их нарушителей.

Функции представительства работников прямо закреплены в ст. 29 ТК РФ, согласно которой «представителями работников в социальном партнерстве являются профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских профсоюзов»[[24]](#footnote-24). Закон о профсоюзах в ст. 11 «Право профсоюзов на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников» и в ст. 1 объединяет эти две важнейшие функции профсоюзов с их соответствующими правами.

Но кроме двух этих профсоюзы осуществляют и культурно-воспитательную функцию по воспитанию своих членов в духе патриотизма и политическую по участию их в выборах органов государственной власти и органов местного самоуправления.

Помимо главной, защитной функции профсоюзы выполняют и иные функции, часть которых непосредственно вытекает из уставов, а другие делегированы в свое время профсоюзам государством.

В настоящее время в Российской Федерации действуют более 100 профсоюзных объединений, крупнейшими из которых являются Федерация независимых профсоюзов России, Соцпроф, Единение, различные независимые профсоюзные объединения, например, Независимый профсоюз работников железнодорожного транспорта и транспортных строителей и др.

Федерация Независимых Профсоюзов России (ФНПР) образована в 1990 году. ФНПР является самым крупным профсоюзным объединением трудящихся России Федерация объединяет 41 общероссийский профсоюз на правах членских организаций и 6 профсоюзов, строящих свои взаимоотношения с ФНПР на основе договоров. Во всех республиках, краях, областях Российской Федерации действуют 79 территориальных объединений организаций профсоюзов, которые наряду с отраслевыми профсоюзами являются членскими организациями ФНПР. В общей сложности членские организации ФНПР объединяют около 26 млн. членов профсоюзов (более 95 процентов всех членов профсоюзов в стране).

В Федеральных округах России взаимодействие с законодательными и исполнительными органами власти осуществляют секретари ФНПР. В рамках ФНПР действуют Ассоциации профсоюзов, объединяющие работников непроизводственной сферы, трудящихся базовых отраслей, рабочих оборонной промышленности, машиностроения, транспорта, действующих в сфере предпринимательства и малого бизнеса.

«Программный документ ФНПР, принятый VI съездом Федерации и носящий название «За достойный труд», определяет перспективные задачи Федерации. Это – доведение заработной платы в России до уровня среднеевропейского, обеспечение занятости трудоспособного населения, безопасных условий труда, достойных пенсий, соблюдение государственных социальных гарантий, рост уровня жизни трудящихся и членов их семей»[[25]](#footnote-25).

ФНПР участвует на экспертном уровне в разработке проектов федеральных и региональных законов, касающихся социально-трудовой сферы, соблюдения прав профсоюзов и трудящихся. Действуя в этом направлении, ФНПР активно влияет на процесс совершенствования российского законодательства, в том числе через своих представителей в Государственной Думе – межфракционную депетутскую группу «Солидарность». Одним из наиболее значительных эпизодов этой работы стало принятие и совершенствование Трудового Кодекса РФ.

Правовые службы ФНПР и её членских организаций постоянно участвуют в судебных заседаниях, разрешающих трудовые споры и конфликты. Практика показывает: там, где работают профсоюзные юристы, - там более 90% исков членов профсоюзов судами удовлетворяются.

«Свой стратегический курс ФНПР всегда связывала с полноценной реализацией механизма социального партнерства. В его основу положен принцип заключения коллективных договоров на предприятиях, отраслевых и региональных трехсторонних соглашений. Практически на всех предприятиях, на которых действуют первичные организации профсоюзов, входящих в ФНПР, заключены коллективные договоры»[[26]](#footnote-26).

ФНПР играет ведущую роль в деятельности профсоюзной стороны Российской трехсторонней комиссии (РТК) по регулированию социально-трудовых отношений. Из 30 мест профсоюзной стороны РТК избран Председатель ФНПР М.В. Шмаков. В рамках работы комиссии регулярно заключаются Генеральные соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации.

Таким образом, мы видим, что деятельность ФНПР, объединяющая более 95 процентов всех членов профсоюзов в стране, направлена в первую очередь на защиту работников от неправомерных действий работодателей. В своей деятельности ФНПР старается найти пути реализации интересов членов профсоюзов в рамках переговорного процесса и только в крайнем случае прибегает к организации коллективных действий.

В Казахстане большую значимую роль играет Конфедерация Свободных Профсоюзов Казахстана. Она основана 23 августа 1991 года как неправительственная некоммерческая общественная организация «Независимый Профцентр Казахстана». «Её членами являются 5 региональных профцентров, 4 отраслевых объединения профсоюзов и 86 профсоюзов из разных отраслей и сфер. В настоящее время в Конфедерации работают 95 избранных лидера, 138 штатных наемных служащих в 12 регионах республики, членами профсоюзов являются 250000 наемных работников. Главной целью профсоюза является защита трудовых и социально-экономических прав своих членов – наемных работников. Главной его отличительной особенностью является последовательность в отстаивании позиций, отказ от выполнения функций государства, функций руководства предприятий. Конфедерация Свободных Профсоюзов Казахстана предотвратила социальные взрывы в «горячих точках» Казахстана действиями субъектов, направленными не на нарастание напряженности, а на поиск решения проблем, поиск компромиссов»[[27]](#footnote-27).

В настоящее время профессиональные союзы Казахстана принимают участие во всех общественно значимых мероприятиях. Это – участие в выборных компаниях, в деятельности органов государственной власти и местного самоуправления, в социальном партнерстве и регулировании социально-трудовых отношений, в определении основных направлений социальной и экономической политики.

Особого внимания в этой связи заслуживает такой серьезный вопрос, как участие профсоюзов в обеспечении социальной защиты трудящихся, проживающих и работающих в условиях неблагополучной экологии. Так, например, согласно ст. 68 Федерального закона от 10 января 2002 г. N 7-ФЗ «Об охране окружающей среды», общественные объединения, в том числе и профсоюзы должны осуществлять общественный экологический контроль. Такое же право предоставлено профессиональным союзом и законодательством Республики Казахстан. Основная задача профсоюзов в этой сфере – организация и проведение контроля за соблюдением органами государственной власти, работодателями требований экологического законодательства, защита конституционных прав граждан на благоприятную окружающую природную среду и достоверную информацию о ее состоянии, на возмещение ущерба, причиненного здоровью населения в результате экологической катастрофы.

Из вышесказанного мы видим, что профсоюзы Казахстана, помимо защиты трудовых и социально-экономических прав, уделяют повышенное внимание защите здоровья трудящихся, их праву на благоприятную окружающую природную среду.

В республике Беларусь лидирующее место занимает Федерация профсоюзов Беларуси, образованная 5-6 октября 1990 г. на XVII съезде профсоюзов Беларуси, который объявил себя I съездом ФПБ и принял Устав ФПБ. Она осуществляет свою деятельность на всей территории Республики Беларусь в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», другими актами законодательства республики Беларусь, а также нормами международного права, Уставом Федерации профсоюзов Беларуси (далее – ФПБ). «ФПБ содействует развитию Республики Беларусь как демократического социального правового государства. ФПБ объединяет 28 отраслевых профсоюза, 6 областных объединений профсоюзов, 1 городское объединение профсоюзов. Численность членов профсоюза составляет 4032156 человек, в т.ч. студентов и учащихся 326519 человек, пенсионеров – 199652, неработающих – 1551 человек»[[28]](#footnote-28).

Целями деятельности Федерации профсоюзов являются координация действий профсоюзов по защите трудовых и социально-экономических прав и законных интересов членов профсоюзов, организаций, входящих в ФПБ, и укрепление солидарности и единства действий профсоюзного движения республики. Одним из ключевых направлений деятельности ФПБ по защите прав и социально-экономических интересов трудящихся является социальное партнерство (взаимодействие органов государственного управления, объединений нанимателей, профессиональных союзов и иных представительных органов работников, уполномоченных в соответствии с актами законодательства представлять их интересы при разработке и реализации социально-экономической политики государства).

Таким образом, можно отметить, что профсоюзы играют большую роль в регулировании отношений между работниками и работодателями как в России, так и в других государствах. Члены профсоюзов меньше подвержены каким-либо нарушениям со стороны работодателей, они всегда будут защищены профсоюзами. В некоторых странах, например в Казахстане, внимание уделяется не только защите прав, но и здоровью трудящихся. Решать проблемы профсоюзы стараются мирным путем, а не забастовками или другими радикальными мерами. В Беларуси основное внимание уделяется социальному партнерству.

1.3 Нормативно-правовое регулирование деятельности профсоюзов в

современных условиях

В современных условиях роль профсоюзов существенно меняется. Прежде всего, профсоюзы декларируют твердую приверженность защите интересов трудящихся и отказ от выполнения производственных функций. «В новых условиях профсоюзы перешли от организационного монизма, обусловленного однопартийной системой, к плюрализму: в стране возникли и функционируют профсоюзы различных направлений»[[29]](#footnote-29).

Осуществлению защитной функции профсоюзов способствует социальное регулирование общественных отношений, в которые они вступают в процессе своей деятельности. Отношения с участием профсоюзов регулируются различными видами социальных норм - морали, этики, права, традиций и др. Одни из них сложились в практике взаимодействия профсоюзов с государственными, хозяйственными органами, работниками и формально не закреплены. Другие - предусмотрены актами профсоюзных органов. Третьи содержатся в нормативных правовых актах.

Деятельность профсоюзов регулируется в основном ими самими как самодеятельными общественными организациями с помощью внутри профсоюзных норм, принимаемых руководящими профсоюзными органами. Такие нормы не носят правового характера (хотя многие из них имеют правовые последствия) и содержатся в уставах профсоюзов и их объединений, других профсоюзных актах.

Из круга общественных отношений, в которые вступают профсоюзы, правовому воздействию подвергаются только те, регулирование которых объективно возможно, экономически, социально и политически необходимо. Право содействует осуществлению стоящих перед профсоюзами задач, выполнению их защитной функции.

Общественные отношения с участием профсоюзов регулируются правом в той мере, в какой это необходимо для обеспечения представительства и защиты интересов трудящихся, успешного функционирования профсоюзов и дальнейшего развития общества. В конечном счете, границы правового регулирования зависят от состояния общественных отношений, степени их развития, от социально- экономических и политических условий, в которых они развиваются.

«Пределы правового регулирования отношений с участием профсоюзов определяются исходя из их предназначения, необходимости с наибольшей пользой для трудящихся, всего общества представлять и защищать права и интересы работников в сфере труда и связанных с трудом отношений: а) средствами и методами, присущими самим профсоюзам; б) с помощью права; в) во взаимодействии правовых и не правовых средств и методов»[[30]](#footnote-30).

Объем и содержание прав профсоюзов определяются, прежде всего, целью их создания, стоящими перед ними задачами, выполняемыми функциями, положением в политической системе. Поэтому правовой статус профсоюзов в сфере труда определяется государством при участии профсоюзов. Они помогают сформировать законодательные нормы по вопросам деятельности профсоюзов.

Правовой статус профсоюзов тесно связан с их уставными полномочиями, предусмотренными самими профсоюзами. При создании законодательства о профсоюзах принимаются во внимание объем и содержание их уставных (общественных) полномочий. Государство может закрепить за профсоюзами права только по тем вопросам, которыми они занимаются в соответствии с уставами в силу их общественного характера. После принятия законодательства о профсоюзах они должны соблюдать это законодательство.

Таким образом, соотношение общественного (внутри профсоюзного) и правового статуса профсоюзов строится на принципе прямой и обратной связи, взаимозависимости с приоритетом внутри профсоюзных норм при подготовке законодательства о профсоюзах и приоритетом законодательства над внутри профсоюзными нормами после принятия соответствующих законодательных актов.

Правовую основу деятельности профессиональных союзов составляет Конституция Российской Федерации, нормы которой закрепляют право на объединение (ст. 30), равенство перед Законом всех общественных объединений, в том числе и профессиональных союзов (ст. 14), запрещают дискриминацию по признаку членства в общественных объединениях, в том числе и профессиональных союзах (ст. 19).

Помимо Конституции правовое положение профессиональных союзов закреплено в целом ряде специальных законов. Это прежде всего Гражданский Кодекс РФ, Федеральные законы «Об общественных объединениях» от 19 мая 1995 г., «О некоммерческих организациях» от 12 января 1996 г. и положения Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Гражданский кодекс Российской Федерации определяет место общественных объединений в системе юридических лиц, действующих в гражданском обороте, устанавливает правовой режим имущества общественной организации, определяет условия и порядок участия таких организаций в гражданском обороте.

В Федеральном законе «Об общественных объединениях» развиваются основополагающие конституционные положения, касающиеся права граждан на объединение. Нормами данного Закона определяется содержание права граждан на объединение, дается понятие общественного объединения, перечисляются основные требования к учредителям, членам и участникам общественного объединения, определяются организационно - правовые формы общественных объединений, принципы их создания и деятельности, устанавливаются ограничения на создание и деятельность общественных объединений. Законодательно регламентируются отношения государства и общественных объединений, устанавливается порядок их создания, требования к уставам и основные правила регистрации. Закон определяет права и обязанности общественных объединений, порядок их реорганизации и ликвидации, а также в необходимых случаях - приостановки деятельности.

Кроме того, Закон устанавливает, что «особенности, связанные с созданием, деятельностью, реорганизацией и (или) ликвидацией отдельных видов общественных объединений - политических общественных объединений (политических организаций, в том числе политических партий, а также политических движений), профессиональных союзов, благотворительных и других видов общественных объединений, могут регулироваться специальными законами, принимаемыми в соответствии с рассматриваемым Федеральным законом»[[31]](#footnote-31).

Федеральным законом от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» определяются правовое положение, порядок создания, деятельности, реорганизации и ликвидации некоммерческих организаций как юридических лиц, формирования и использования имущества некоммерческих организаций, права и обязанности их учредителей (участников), основы управления некоммерческими организациями и возможные формы их поддержки органами государственной власти и органами местного самоуправления.

В соответствии с Законом некоммерческой организацией является «организация, не имеющая извлечение прибыли в качестве основной цели своей деятельности и не распределяющая полученную прибыль между участниками»[[32]](#footnote-32). Некоммерческие организации могут создаваться для достижения социальных, благотворительных, культурных, образовательных, научных и управленческих целей, в целях охраны здоровья граждан, развития физической культуры и спорта, удовлетворения духовных и иных нематериальных потребностей граждан, защиты прав, законных интересов граждан и организаций, разрешения споров и конфликтов, оказания юридической помощи, а также в иных целях, направленных на достижение общественных благ.

Как видим, профессиональные союзы являются некоммерческими общественными организациями, и положения Федерального закона «О некоммерческих организациях» определяют и правовое положение профессиональных союзов.

Правовое положение профессиональных союзов как представителей и защитников социально - трудовых прав работников закрепляется в Трудовом кодексе, которым определены права профсоюза при подготовке проекта, заключении, изменении и контроле за выполнением коллективного договора. Кроме того, Кодекс закрепляет правовое положение профессиональных союзов как участника системы социального партнерства. Кодекс устанавливает правовые основы, порядок и способы разрешения коллективных трудовых споров, а также порядок реализации права на забастовку в Российской Федерации в ходе разрешения коллективного трудового спора. При этом Кодекс определяет роль профессионального союза как представителя работников в процессе выдвижения требований, проведении примирительных процедур и проведении законной забастовки.

Базовым законом в сфере осуществления деятельности профессиональными союзами своих функций и задач по представительству и защите интересов работников и развитию социально - экономических отношений является Федеральный закон от 12 января 1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», т.к. именно он закрепляет правовые основы осуществления именно профсоюзной деятельности, как на уровне организации, так и на отраслевом, территориальном и общенациональном уровнях.

Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» предусматривается, что «законодательство субъектов Российской Федерации не может ограничивать права профсоюзов и гарантии их деятельности, предусмотренные федеральными законами»[[33]](#footnote-33). Т.е. законодатель допускает, что субъекты Российской Федерации вправе принимать собственное законодательство, касающееся профессиональных союзов.

Как нами уже указывалось, акты, регулирующие деятельность профессиональных союзов, носят комплексный характер и содержат нормы конституционного, гражданского и трудового законодательства. Такое положение ставит законодателей в субъектах Российской Федерации в достаточно сложное положение. В соответствии со ст. 71 Конституции РФ «гражданское законодательство находится в ведении Российской Федерации»[[34]](#footnote-34). То есть ее субъекты не вправе принимать законы и иные нормативные правовые акты, противоречащие или иным образом не соответствующие федеральному законодательству. Вместе с тем, согласно ст. 72 Конституции РФ, «законодательство о труде отнесено к сфере совместного ведения Российской Федерации и ее субъектов»[[35]](#footnote-35). Это означает, что субъекты Российской Федерации, используя предоставленное право, могут принимать собственные законодательные акты в сфере трудовых и тесно связанных с ними отношений, восполняя пробелы и конкретизируя федеральное законодательство.

Иными словами, перед законодателями субъектов РФ стоит достаточно сложная задача: «выделить из норм законодательства о профессиональных союзах трудоправовые нормы, которые могут составить предмет соответствующих законов, поскольку в соответствии с Конституцией РФ и законодательством о труде региональные законы о профессиональных союзах и их правах могут отражать как общие, так и дополнительные, по сравнению с федеральным законодательством, права профессиональных союзов как представителей и защитников интересов работников, гарантии их реализации, основы взаимоотношений с органами государственной власти и местного самоуправления»[[36]](#footnote-36).

Нормы же, относящиеся к гражданскому законодательству и определяющие правовое положение профессионального союза как одной из некоммерческих организаций, порядок его создания и регистрации, участия в гражданском обороте и др., должны оставаться неизменными и полностью соответствовать федеральному законодательству. Однако анализ законодательства о профессиональных союзах, принятого в субъектах Российской Федерации, и сопоставление его с федеральным законодательством позволяет сделать вывод о том, что законодатель на региональном уровне не только не решил поставленную перед ним задачу, но в значительной степени превысил предоставленные полномочия.

Зачастую те нормы, которые относятся к законодательству гражданскому, не соответствуют Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», что прямо противоречит нормам ст. 71 Конституции РФ, а трудоправовые нормы, установленные федеральным законодательством, воспринимаются в субъектах РФ достаточно произвольно, что противоречит и ст. 72 Конституции РФ.

В настоящее время собственные Законы о профессиональных союзах приняты:

* в Республике Саха (Якутия) - Закон от 15 июня 1994 г. «О профессиональных союзах»;
* в Республике Татарстан - Закон от 18 января 1995 г. «О профессиональных союзах»;
* в Республике Мордовия - Закон от 13 июня 1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
* в Республике Башкортостан - Закон от 5 ноября 1993 г. «О правах профессиональных союзов Республики Башкортостан и гарантиях их деятельности». Кроме того, нормы, регламентирующие правовое положение профсоюзов, содержатся в Трудовом кодексе Республики Башкортостан;
* в Свердловской области - Закон от 23 ноября 1995 г. в редакции Закона от 12 марта 1997 г. «О правах профессиональных союзов и гарантиях их деятельности в Свердловской области»;
* в Брянской области - Закон от 5 февраля 1998 г. «О правах профессиональных союзов и гарантиях их деятельности в Брянской области».
* в Республике Адыгея - Закон от 14 июля 1994 г. «Об общественных объединениях», в котором содержатся положения, регулирующие деятельность профессиональных союзов.

Все законы о профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности можно разделить на две группы. Первую составляют законы, принятые до 12 января 1996 г., т.е. до принятия Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» - законы Республик Адыгея, Саха (Якутия), Башкортостан, Татарстан, Свердловской области. Вторую - акты, принятые в развитие Федерального закона, - в Республике Мордовия и в Брянской области.

Законы, отнесенные к первой группе, отличает ориентированность на действовавший в Союзе ССР Закон от 10 декабря 1990 г. «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности». Однако такое положение представляется не вполне корректным, поскольку в Федеральном законе от 12 января 1996 г. многие вопросы решены совершенно иначе, чем в Законе от 10 декабря 1990 г., и во многом рассматриваемые Законы не только не согласуются, но и противоречат друг другу. Отсюда - появление в региональных законах значительного числа норм, противоречащих федеральному законодательству. Изменить ситуацию попытался лишь законодатель Свердловской области: 12 марта 1997 г. им был принят Закон «О внесении изменений в областной Закон «О правах профессиональных союзов и гарантиях их деятельности в Свердловской области», которым нормы уже действовавшего Закона несколько приближены к нормам законодательства федерального. Законодатели же остальных регионов не сочли необходимым вносить изменения в нормы, не соответствующие федеральному законодательству.

Справедливости ради надо отметить, что нормы союзного Закона показались привлекательными и для законодателей Мордовии и Брянской области. Хотя законы названных субъектов Федерации приняты после 12 января 1996 г., они во многом противоречат федеральному законодательству и содержат положения союзного Закона от 10 декабря 1990 г.

Суммируя изложенное, можно отметить, что в развитии регионального законодательства о профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности прослеживаются две основные тенденции:

а) значительная часть законодательства о профессиональных союзах субъектов Российской Федерации почти без изменений воспроизводит федеральное законодательство;

б) законодатели субъектов Российской Федерации воспроизводят в своих законах нормы законодательства о профессиональных союзах бывшего Союза ССР.

Законодателями некоторых субъектов Российской Федерации нарушаются положения ст. 71 и 72 Конституции РФ об исключительной компетенции Российской Федерации и о разграничении полномочий между РФ и ее субъектами.

«В законы субъектов Российской Федерации о профессиональных союзах включены правовые термины, которым дано неоднозначное толкование, не соответствующее определениям, данным тем же терминам федеральным законодательством. Данную практику едва ли можно признать обоснованной и оправданной, поскольку в пределах единого правового пространства толкование основополагающей для трудового законодательства терминологии должно быть единообразным»[[37]](#footnote-37).

В отличие от федерального законодательства, все субъекты Российской Федерации предоставили профессиональным союзам право законодательной инициативы, что является дополнительной гарантией прав профсоюзов на представительство и защиту интересов работников. Кроме того, такое положение свидетельствует о признании профсоюзов законодателями субъектов Российской Федерации равноправными партнерами в регулировании социально - трудовых отношений.

Во избежание нарушений действующей Конституции Российской Федерации представляется необходимым привести законодательство субъектов Российской Федерации в соответствие с федеральным законодательством и решить вопрос о целесообразности сохранения законотворчества субъектов Российской Федерации в том виде, в каком оно существует в настоящее время. При разработке и принятии законов и иных нормативных правовых актов законодатели в субъектах Российской Федерации должны более четко представлять себе цели и задачи этой деятельности, поскольку простое дублирование в региональном законодательстве норм федерального законодательства или законодательства Союза ССР нецелесообразно.

Единое правовое пространство Российской Федерации требует единства толкования терминов, используемых в федеральных и региональных законах. В связи с этим на уровне федерального законодательства должны быть приняты специальные меры, ограничивающие права региональных законодателей в этой области.

«В региональном законодательстве очень мало внимания уделяется проблемам функционирования механизмов согласования интересов социальных партнеров, таких, как проведение консультаций, предоставление информации, порядок принятия работодателем управленческих решений, затрагивающих существенные интересы работников. Включение подобных положений в региональные законы позволило бы более гибко сочетать интересы социальных партнеров в трудовых отношениях»[[38]](#footnote-38).

Помимо перечисленных законов и иных нормативных правовых актов правовое положение профессиональных союзов в Российской Федерации определяется конвенциями Международной организации труда, среди которых следует назвать:

* Конвенцию N 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» (1948);
* Конвенцию N 98 «О праве на организацию и ведение коллективных переговоров» (1949);
* Конвенцию N 135 «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях» (1971);
* Конвенцию N 144 «О трехсторонних консультациях» (1976);
* Конвенцию N 154 «О содействии коллективным переговорам» (1981) и др.

Кроме того, правовое положение профессиональных союзов может регулироваться международными договорами, содержащими нормы о правах профсоюзов.

Таким образом, нормативно-правовое регулирование деятельности профсоюзов осуществляется на основе Конституции РФ, федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», федерального закона «О некоммерческих организациях» от 12 января 1996 г., федерального закона «Об общественных объединениях» от 19 мая 1995 г., Гражданского Кодекса РФ и Уставов профсоюзных организаций. Акты, регулирующие деятельность профессиональных союзов, определяют место общественных объединений в системе юридических лиц, действующих в гражданском обороте, устанавливают правовой режим имущества общественной организации, определяют условия и порядок участия таких организаций в гражданском обороте, определяют правовое положение, порядок создания, деятельности, реорганизации и ликвидации некоммерческих организаций как юридических лиц, формирования и использования имущества некоммерческих организаций, права и обязанности их учредителей (участников), основы управления некоммерческими организациями и возможные формы их поддержки органами государственной власти и органами местного самоуправления, определяют содержание права граждан на объединение, дают понятие общественного объединения, перечисляют основные требования к учредителям, членам и участникам общественного объединения, определяют организационно - правовые формы общественных объединений, принципы их создания и деятельности, устанавливают ограничения на создание и деятельность общественных объединений.

профсоюз россия трудовой право

Глава 2. Правовое положение профсоюзов в органах ФСБ России

2.1 Полномочия профсоюзных организаций по обеспечению защиты

прав и законных интересов работников в процессе социального

партнерства в органах ФСБ России

В современной социально-экономической литературе социальное партнерство определяется как «особый тип регуляции социально-трудовых отношений на основе баланса интересов наемных работников, работодателей и государства, направленного на достижение социального согласия в обществе»[[39]](#footnote-39). Оно выступает как важнейший демократический институт управления в различных сферах деятельности, способствующих выявлению и учету общественного мнения участников партнерских отношений по наиболее важным проблемам жизни общества.

В условиях глобализации экономики социальное партнерство получает все более широкое распространение, выступая как взаимодействие государства, бизнеса и общества.

Специфика развития социально-экономических отношений в современной России выдвинула необходимость более эффективного использования возможностей социального партнерства в сфере дальнейшего совершенствования регулирования социально-трудовых отношений.

Включение в Трудовой Кодекс нового раздела «Социальное партнерство в сфере труда» свидетельствует о его признании в качестве самостоятельного правового института, получившего свое признание и развитие на основе достаточной правовой базы, созданной в России в период с 1991 г. по настоящее время.

Первым нормативным правовым актом, направленным на создание системы социального партнерства в сфере регулирования социально-трудовых отношений, был Указ Президента РСФСР от 15.11.1991 №212 «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)». В нем предусматривалось ежегодное заключение на республиканском уровне генеральных соглашений по социально-экономическим вопросам между Правительством РСФСР, полномочными представителями общереспубликанских объединений профсоюзов и предпринимателей. Было также признано целесообразным начиная с 1992 г. заключать «трехсторонние отраслевые тарифные соглашения между органами государственного управления, профсоюзами и представителями работодателей, предусмотрев в них взаимные обязательства сторон, регулирующие социально-трудовые отношения в области организации оплаты труда, установление социальных гарантий, порядок найма и увольнения работников»[[40]](#footnote-40). Предусматривалось также включение в них обязательств, обеспечивающих повышение эффективности производства, укрепление трудовой дисциплины, предотвращение трудовых конфликтов, а также соблюдение интересов трудящихся при проведении приватизации. В настоящее время этот Указ признан утратившим силу.

Сформулированные в названном Указе Президента РФ организационно-правовые меры по обеспечению социального партнерства в сфере труда получили значительное развитие в федеральных законах и иных нормативных правовых актах федеральных органов власти, а также в законодательстве субъектов РФ. В их числе Федеральный закон «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».

Законы о социальном партнерстве, коллективных договорах и соглашениях, о разрешении коллективных трудовых споров были приняты также во многих субъектах РФ (например, Закон г. Москвы от 22.10.1997 №44 «О социальном партнерстве»). Аналогичные законы имеются в Республике Татарстан, в Свердловской области, Алтайском крае и др. «После введения в действие Трудового Кодекса ранее изданные законы и иные нормативные акты в области социального партнерства могут применяться постольку, поскольку они не противоречат Трудовому Кодексу»[[41]](#footnote-41).

«Возникновение и развитие законодательства о социальном партнерстве связано с необходимостью установления правовых мер, с помощью которых можно в известной мере преодолевать негативные последствия существующей противоположности интересов наемных работников и работодателей в сфере труда, добиваться оптимального согласования их интересов и социально-экономических возможностей при определении условий труда и его оплаты и тем самим предупреждать серьезные трудовые конфликты сторон трудового правоотношения»[[42]](#footnote-42). Известно, что в сфере труда интересы работников и работодателей часто не совпадают. Наемные работники, как наименее экономически защищенная сторона социально-трудовых отношений, заинтересованы прежде всего в получении более высокого вознаграждения за продажу своей рабочей силы и обеспечении безопасных и благоприятных условий для своей трудовой деятельности.

Главный интерес работодателя - постоянное увеличение прибыли, которое достигается не только техническим усовершенствованием производственной базы, созданной на основе собственности работодателя, но и путем установления размеров оплаты труда работников ниже уровня, обеспечивающего достойные условия существования работника и членов его семьи. Кроме того, работодатель стремится увеличить свою прибыль за счет экономии материальных затрат на осуществление мер по улучшению условий охраны труда работников.

Суть правового понятия социального партнерства, сформулированного в статье 23 Трудового Кодекса, заключается в законодательном определении такой системы взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти, органами местного самоуправления, которая обеспечивает достижение согласия и сотрудничества между сторонами социального партнерства по вопросам регулирования трудовых и иных тесно связанных с ними отношений.

Социальное партнерство содействует пониманию и укреплению общей заинтересованности его сторон в достижении высокой эффективности труда, обеспечивающей повышение жизненного уровня всего населения, снижению социальной напряженности в обществе, предупреждению коллективных трудовых споров и забастовок.

В сложном комплексе взаимоотношений по социальному партнерству существуют индивидуальные и коллективные трудовые отношения, которые возникают между разными субъектами. Поэтому следует различать стороны трудового отношения, которыми являются работник и работодатель, и стороны социального партнерства - работодатель (работодатели) и работники в лице их представителей, уполномоченных в установленном порядке.

Правовой статус работника и работодателя как сторон трудового отношения определен в ст. 20 Трудового Кодекса.

Работники как сторона социального партнерства - это «коллектив физических лиц, состоящий в трудовых отношениях с данным работодателем (работодателями)»[[43]](#footnote-43). Работодатели - это физические либо юридические лица (организации), вступившие в коллективные трудовые (организационно-управленческие) отношения с коллективом работников данной организации.

В качестве стороны социального партнерства признаются также органы государственной власти и органы местного самоуправления, но тогда, когда они выступают в качестве работодателей (ч. 2 ст. 25 Трудового Кодекса), а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Стороны социального партнерства - работники и работодатели - могут вступать в соответствующие взаимоотношения лишь через своих представителей, круг которых и их правовой статус определены в гл. 4 Трудового Кодекса.

Взаимодействие сторон социального партнерства и их представителей складывается в зависимости от их формы (ст. 27 Трудового Кодекса) и количества заключающих - на двусторонней или трехсторонней основе. При заключении коллективного договора возникают двусторонние отношения, а при заключении соглашения могут быть двусторонние или трехсторонние отношения.

Среди форм социального партнерства, предусмотренных в ст. 27 Трудового Кодека, указаны прежде всего коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключение, которые в наибольшей степени обеспечивают взаимодействие его сторон, содействуя наиболее полному согласованию интересов сторон договорного регулирования. Механизм реализации этой формы социального партнерства раскрывается в гл. 5, 6, 7 разд. II Трудового Кодекса.

Социальное партнерство осуществляется также в форме взаимных консультаций (переговоров) по вопросам коллективно-договорного регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. Такие консультации осуществляются на всех уровнях системы социального партнерства.

Успешное их проведение организационно обеспечивается созданием по решению сторон на всех уровнях комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, в состав которых входят полномочные представители от каждой стороны. Представители органов исполнительной власти или органов местного самоуправления входят в состав комиссий в тех случаях, когда это прямо предусмотрено законодательством или соглашением сторон.

Так, например, в задачи Российской трехсторонней комиссии, формируемой и осуществляющей свою деятельность в соответствии с Федеральным законом «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений», входит не только ведение коллективных переговоров и подготовка проекта генерального соглашения, но и «осуществление консультаций по вопросам, связанным с разработкой проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ в области социально-трудовых отношений, федеральных программ в сфере труда, занятости населения, миграции рабочей силы, социального обеспечения, а также согласование позиций сторон по основным направлениям социальной политики»[[44]](#footnote-44).

Консультации на уровне организации проводятся в процессе участия работников в управлении организацией.

Отдельной формой социального партнерства рассматривается участие работников, их представителей в управлении организацией, основные виды которого предусмотрены в ст. 53 Трудового Кодекса.

Законодательно выделена и такая форма социального партнерства, как участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

В соответствии со ст. 384 Трудового Кодекса «комиссия по трудовым спорам образуется по инициативе работников (представительного органа работников) и (или) работодателя (организации, индивидуального предпринимателя) из равного их числа»[[45]](#footnote-45). Работодатель и представительный орган работников, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны в 10-дневный срок направить своих представителей в комиссию, в которой может рассматриваться большинство индивидуальных трудовых споров.

Для разрешения коллективных трудовых споров используются примирительные процедуры, т.е. они рассматриваются: а) примирительной комиссией; б) с участием посредника и (или) в) в трудовом арбитраже, организация и деятельность которых базируются на принципах сотрудничества сторон социального партнерства. Постановлениями Минтруда России от 14.08.2002 N 57 и 59 утверждены Рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией и Рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже, в которых урегулированы многие процедурные вопросы, возникающие в процессе рассмотрения коллективного трудового спора.

Право на представительство интересов работников во взаимоотношениях с работодателями, четкое определение круга легитимных представителей и их правового статуса являются важнейшими условиями обеспечения реальной защиты интересов работников в сфере труда. Согласно ч. 1 ст. 29 «представителями работников в социальном партнерстве являются: профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом»[[46]](#footnote-46).

В ч. 2 и 3 статьи 29 Трудового Кодекса четко определены представители работников применительно к соответствующему уровню и формам социального партнерства.

В соответствии с ч. 2 данной статьи на уровне организации «интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров с работодателем представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками»[[47]](#footnote-47).

В соответствии с ч. 3 этой же статьи «интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений на всех уровнях, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществления контроля за их выполнением, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений представляют соответствующие профсоюзы, их территориальные организации, объединения профессиональных союзов и объединения территориальных организаций профессиональных союзов»[[48]](#footnote-48). Таким образом, представительство работников на более высоком уровне, чем организация, могут осуществлять только соответствующие профсоюзы, их территориальные организации, объединения профессиональных союзов и объединения территориальных организаций профессиональных союзов.

Отношения между руководством Федеральной службы безопасности Российской Федерации и её работниками строятся также на основах и принципах социального партнерства. В качестве представителя работников выступает Профессиональный союз работников органов безопасности Российской Федерации. В 2008 году между Федеральной службой безопасности Российской Федерации и Профсоюзом работников органов безопасности Российской Федерации подписано Отраслевое соглашение по Федеральной службе безопасности Российской Федерации на 2008 - 2010 годы.

Сторонами Отраслевого соглашения по Федеральной службе безопасности Российской Федерации на 2008-2010 годы являются:

- работники - члены профсоюза из числа гражданского персонала, государственных гражданских служащих органов федеральной службы безопасности в лице их представителя - Профессионального союза работников органов безопасности Российской Федерации, а также лица из числа гражданского персонала и государственных гражданских служащих органов федеральной службы безопасности не являющиеся членами профсоюза, которые уполномочили Профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем (далее - Работники).

- работодатели (представители работодателя) в лице их представителя - Федеральной службы безопасности Российской Федерации (далее - Работодатель).

Соглашение разработано на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, федеральных законов «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О федеральной службе безопасности», Положения о Федеральной службе безопасности Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 11 августа 2003 г. N 960 «Вопросы Федеральной службы безопасности Российской Федерации», Устава Профессионального союза работников органов безопасности Российской Федерации, утвержденного III съездом Профсоюза 17 февраля 1996 г., иных законодательных, нормативных правовых актов Российской Федерации и локальных нормативных актов.

«Соглашение является правовым актом, регулирующим в пределах компетенции сторон на отраслевом (ведомственном) уровне социально-трудовые и связанные с ними экономические и профессиональные отношения, определяющим обязательства и ответственность сторон за обеспечение социальных гарантий Работников подразделений ФСБ России, территориальных органов безопасности, органов безопасности в войсках, пограничных органов, других органов безопасности, а также учреждений и подразделений, предназначенных для обеспечения деятельности федеральной службы безопасности»[[49]](#footnote-49).

Предметом данного соглашения являются вопросы развития социального партнерства, обеспечения условий и охраны труда, оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения Работников, режима рабочего времени и времени отдыха, обеспечения социально-трудовых гарантий и льгот Работников.

Соглашение направлено на осуществление защиты социально-трудовых прав и связанных с ними экономических, профессиональных отношений и обязательно для исполнения Работодателем и Работниками.

Таким образом, данное соглашение должно учитываться сторонами как основа для переговоров профсоюзных органов с руководителями органов безопасности для заключения коллективных договоров и трудовых договоров.

В наименовании и содержании ст. 30 Трудового Кодекса отражено возрастающее значение консолидирующей роли профсоюзов и особенно их первичных организаций по защите прав и интересов всех работников наемного труда, занятых у данного работодателя. Правовую основу этих полномочий составляют в частности ст. 9 и 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

В ч. 1 ст. 30 Трудового Кодекса отражено существующее в реальной жизни положение, когда в организации имеются работники, имеющие и не имеющие статуса члена соответствующего профсоюза. В связи с этим статья 30 предусматривает основания и условия, при которых первичная профсоюзная организация представляет интересы всех работников данного работодателя, независимо от их членства в профсоюзах. Такие полномочия реализуются по вопросам, связанным с коллективными трудовыми правами и обязанностями в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом. К ним согласно ст. 30 Трудового Кодекса относятся случаи проведения коллективных переговоров, заключения или изменения коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров с работодателями.

Таким образом, при реализации перечисленных форм социального партнерства первичные профсоюзные организации и их органы представляют на локальном уровне интересы всех работников данного работодателя, независимо от их членства в профсоюзах.

Согласно ч. 2 ст. 30 Трудового Кодекса «работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и отношений, непосредственно связанных с ними. Условия предоставления таких полномочий устанавливаются данной первичной организацией»[[50]](#footnote-50).

Наделение работников, не являющихся членами профсоюза, правом представлять их интересы у данного работодателя, является одним из демократических направлений деятельности российских профсоюзов, законодательно закрепленных в Федеральном законе «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представительство реализуется на условиях, установленных данной первичной организацией. Так, например, оно может быть обусловлено соблюдением указанными работниками, например, обязательства перечислять на счет профсоюза денежные средства из заработной платы на условиях и в порядке, установленных коллективными договорами, отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями. Такое перечисление производится на основании соответствующего письменного заявления работника, поданного работодателю.

Напомним, что в органах Федеральной службы безопасности Российской Федерации на основании Отраслевого соглашения по Федеральной службе безопасности на 2008-2010 годы профсоюзы также могут быть уполномочены работниками, не являющиеся членами профсоюза, представлять их интересы.

Согласно вышеуказанного Отраслевого соглашения профессиональный союз работников органов безопасности уполномочен:

- «следить за выполнение работодателем установленных настоящим Соглашением социальных гарантий Работников, чтобы он не ограничивал права органов безопасности в расширении этих гарантий за счет собственных средств;

- готовить и подавать работодателю представления о выявленных нарушениях законодательных и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и требовать от работодателя принятия мер по их устранению и доклада о принятых мерах;

- требовать обеспечения социально-бытовых нужд работников, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей;

- требовать от работодателя возмещения вреда, причиненного работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсации морального вреда в порядке и на условиях, установленных законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- рассматривать вопросы по повышению социальной защиты работников, их профессионального уровня, обеспечения реализации установленных законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации систем заработной платы, размеров тарифных ставок, окладов, различного вида выплат;

- требовать безопасных условий труда, осуществления мероприятий, направленных на улучшение условий труда;

- контролировать осуществление мероприятия, направленных на повышение уровня жилищного, бытового, медицинского обеспечения и культурного обслуживания работников;

- вести коллективные переговоры, а также заключать соглашения, коллективные договоры в порядке, установленном законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- следить за выплатой в полном размере причитающейся работникам заработной платы в сроки, установленные Трудовым Кодексом, Соглашением, коллективным договором;

- способствовать соблюдению работниками внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, эффективному, своевременному и качественному исполнению ими трудовых обязанностей;

- представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, социально-экономические проблемы;

- вносить предложения по совершенствованию систем оплаты труда гражданского персонала;

- выражать мотивированное мнение выборного профсоюзного органа в соответствии со статьей 373 Трудового Кодекса при увольнении работников, являющихся членами профсоюза, по пунктам 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса. Представлять и защищать интересы Работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов Работников;

- осуществлять контроль соблюдения работодателем законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, локальных нормативных актов о труде и охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, социальных гарантий, компенсаций, льгот и преимуществ, условий настоящего Соглашения, коллективного договора, а также по другим трудовым и социально-экономическим вопросам в органах безопасности, требовать устранения выявленных нарушений;

- обеспечивать содействие работникам в получении бесплатной юридической помощи по вопросам трудовых отношений;

- оказывать содействие работодателю в организации учебы сотрудников кадровых и финансовых подразделений по вопросам совместной кадровой и финансовой деятельности, налогообложения, применения положений Трудового Кодекса силами подразделений вышестоящих профсоюзных объединений»[[51]](#footnote-51).

Это далеко не все полномочия, которыми могут быть наделены профсоюзные организации в органах Федеральной службы безопасности. Они могут изменяться и дополняться, но при этом не должны противоречить законодательству Российской Федерации.

Так, например, в Голицынском пограничном институте в ст.6 Коллективного трудового договора между Командованием (Рабатодателем) и Профсоюзной организацией Голицынского пограничного института ФСБ России сказано, что с целью охраны и безопасности труда Профком уполномочен:

* участвовать в расследовании несчастных случаев и причин их порождающих;
* принимать участие в рассмотрении трудовых споров;
* обсуждать на своих заседаниях вопросы о безопасности труда.

Подводя итог, следует отметить, что стороны социального партнерства - работники и работодатели - могут вступать в соответствующие взаимоотношения лишь через своих представителей, круг которых и их правовой статус определены в гл. 4 Трудового Кодекса. На стороне работников в данном случае выступают профсоюзные организации, которые уполномочены защищать права и законные интересы не только работников, которые состоят в профсоюзе, но и работников, не являющихся членами профсоюза. В органах Федеральной службы безопасности Российской Федерации представителем работников выступает Профсоюз работников органов безопасности Российской Федерации, который наделен достаточными полномочиями для защиты прав и законных интересов работников. Все эти полномочия закреплены в Трудовом Кодексе Российской Федерации и Отраслевом соглашении по Федеральной службе безопасности.

2.2 Права профсоюзов органов ФСБ России

Современное законодательство позволяет профессиональным союзам сосредоточиться на выполнении основной задачи - представлять и защищать социально-экономические интересы работников, эти права характеризуют отношения профсоюзов с государственными и хозяйственными органами решений в сфере труда. По отношению к государственным и хозяйственным органам осуществление профсоюзами подобных полномочий является реализацией ими своих прав. Но по отношению к трудящимся, от имени и в интересах которых выступают профсоюзы, осуществление полномочий профсоюзов составляет их обязанность. Поэтому полномочия профсоюзов принято характеризовать как права-обязанности: права по отношению к государственным и хозяйственным органам и обязанности перед трудящимися.

Основные права и обязанности профсоюзов перечислены в гл. II Закона о профсоюзах, согласно которой «профсоюзы вносят предложения и высказывают свое мнение по проектам законодательных и других нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые права работников»[[52]](#footnote-52). Системы оплаты труда и норм труда устанавливаются работодателями с учетом мнения профсоюзных органов и закрепляются в коллективных договорах.

Профсоюзы участвуют в разработке государственных программ занятости, они должны быть уведомлены о предстоящем приостановлении производства и сокращении рабочих мест. «В установленных законодательством случаях увольнение работника - члена профсоюза может быть произведено только с учетом мнения выборного профсоюзного органа»[[53]](#footnote-53).

Профсоюзы ведут коллективные переговоры и заключают от имени работников коллективные договоры и соглашения, а также осуществляют контроль за выполнением коллективных договоров и соглашений. Профсоюзы имеют право участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров, в соответствии с законом проводить забастовки и другие коллективные действия. «Отношения профсоюзов с государственными и хозяйственными органами строятся на основе социального партнерства. Профсоюзы наравне с другими социальными партнерами участвуют в управлении государственными фондами, формируемыми за счет страховых взносов»[[54]](#footnote-54).

Для осуществления своей уставной деятельности профсоюзы вправе бесплатно и беспрепятственно получать от государственных и хозяйственных органов информацию по социально-трудовым вопросам. Профсоюзы имеют право на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и создают для этой цели собственные инспекции труда. «Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право беспрепятственно проверять в организациях соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами предложения об устранении выявленных нарушений, требования охраны труда»[[55]](#footnote-55).

Всеми этими правами наделены и профсоюзы органов Федеральной службы безопасности Российской Федерации. На некоторых из них стоит остановить подробнее.

В условиях многообразия форм собственности и хозяйствования, возникновения значительного числа акционерных обществ, хозяйственных обществ, кооперативов и пр., усиления в связи с этим противостояния работодателей и работников, нежеланием отдельных руководителей соблюдать и правильно применять нормы законодательства о труде право профессиональных союзов на обеспечение занятости приобретает особую актуальность и остроту.

До вступления в действие нового Трудового кодекса РФ законодательством предусматривалось, что «увольнение работников - членов профсоюза в связи с сокращением численности или штата могло быть произведено только после получения согласия профсоюзного органа»[[56]](#footnote-56).

Новый Трудовой кодекс предусмотрел возможность прекращения трудового договора по инициативе работодателя по п. 2 ст. 81 - сокращение численности или штата работников; подп. «б» п. 3 ст. 81 - недостаточная квалификация, подтвержденная результатами аттестации; п. 5 ст. 81 - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание - с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

Как видим, отсутствие согласия профсоюза на увольнение работников уже более не может являться препятствием для работодателя при прекращении трудового договора с работниками.

Статья 373 Кодекса предусматривает следующий порядок учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа при расторжении трудового договора по инициативе работодателя. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с п. 2, подп. «б» п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК с работником, являющимся членом профессионального союза, «работодатель направляет в соответствующий выборный профсоюзный орган данной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения»[[57]](#footnote-57).

Выборный профсоюзный орган в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, или немотивированное мнение работодателем не учитывается.

Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный профсоюзный орган права обжаловать увольнение непосредственно в суд, а работодателя - обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

Рассматриваемая статья предоставляет также право на содействие занятости и профсоюзам Федеральной службы безопасности Российской Федерации.

В условиях рынка, различных форм собственности и хозяйствования разрабатываемые и заключаемые профсоюзами, работодателями и органами исполнительной власти как социальными партнерами соглашения и коллективные договоры являются важнейшим механизмом регулирования социально-трудовых отношений и согласования социально-экономических интересов работников и работодателей, разрешения путем переговоров наиболее острых вопросов социальной защиты работников. В связи с этим основополагающим является право профсоюзов, первичных профсоюзных организаций на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений, коллективных договоров и контроль за их исполнением.

В соответствии с положениями рассматриваемого Закона, Трудового кодекса профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные профсоюзные организации и их органы имеют право на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений и коллективных договоров от имени работников.

Представительство профсоюзов, их объединений (ассоциаций) на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений от имени работников на федеральном, отраслевом или территориальном уровнях определяется с учетом количества объединяемых ими членов профсоюза.

В случае, если в организации действует несколько первичных профсоюзных организаций разных профсоюзов, их представительство в коллективных переговорах, заключении коллективных договоров определяется с учетом количества представляемых членов профсоюза.

В этом случае ст. 37 ТК предусматривает, что «при наличии в организации двух или более первичных профсоюзных организаций ими создается единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и его заключения»[[58]](#footnote-58). Формирование единого представительного органа осуществляется на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза. При этом представитель должен быть определен от каждой профсоюзной организации.

В тех случаях, когда создается единый орган для ведения переговоров, за первичными профсоюзными организациями сохраняется право направить своих представителей в состав представительного органа до момента подписания коллективного договора.

Представляется, что в условиях профсоюзного плюрализма законодателем созданы условия, при которых все профсоюзы имели бы право участвовать в ведении коллективных переговоров и заключении коллективных договоров и соглашений.

Работодатель обязан обеспечить всем представителям работников возможность доведения разработанных ими проектов коллективного договора до каждого работника, предоставлять имеющиеся у него средства внутренней связи и информации, множительную и иную оргтехнику, помещения для проведения в нерабочее время собраний, консультаций, места для размещения стендов.

Первичные профсоюзные организации, профсоюзы, их объединения (ассоциации) вправе осуществлять профсоюзный контроль за выполнением коллективных договоров, соглашений.

В случае нарушения работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), органами исполнительной власти и органами местного самоуправления условий коллективного договора, соглашения первичные профсоюзные организации, профсоюзы, объединения (ассоциации) профсоюзов и их органы вправе направлять им представление об устранении этих нарушений, которое рассматривается в недельный срок. В случае отказа устранить эти нарушения или недостижения соглашения в указанный срок профсоюзы получают право обратиться в суд для привлечения виновных к административной ответственности или прибегнуть к процедурам коллективного трудового спора.

Законодательство в субъектах Российской Федерации также закрепляет право профессиональных союзов на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений. Так, ст. 13 Закона Республики Мордовия воспроизводит положение ст. 13 Федерального закона. Статьи 15 и 16 Закона Брянской области воспроизводят положение федерального законодательства о коллективных договорах и соглашениях. Однако упоминаемые нормы воспроизведены не в полной мере. Кроме того, норма ч. 4 ст. 15 о том, что «после принятия решения собрания (конференции) трудового коллектива о заключении коллективного договора последний должен быть подписан сторонами в трехдневный срок и зарегистрирован в организационно-распорядительном органе муниципального образования»[[59]](#footnote-59), содержит требования, не предусмотренные Трудовым Кодексом РФ. Аналогичная норма включена и в ст. 8 Закона Республики Башкортостан.

Статья 9 Закона Республики Татарстан предоставляет профсоюзам право «представлять интересы работников по вопросам трудовых отношений и социальной защиты, выступать стороной социального партнерства, на ведение коллективных переговоров, соглашений, контроль за их исполнением в соответствии с законодательством»[[60]](#footnote-60).

Глава 61 ТК достаточно подробно регулирует права профессиональных союзов на участие в урегулировании коллективных трудовых споров. Статья 398 ТК определяет коллективный трудовой спор как «неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права, в организациях»[[61]](#footnote-61).

Профсоюзы ФСБ России являются представителями работников и должны в своей деятельности строго следовать нормам Кодекса.

Кодекс наделяет профессиональные союзы следующими правами при разрешении коллективного трудового спора.

1. Право выдвижения требований (ст. 399);

2. Право в любой момент после начала коллективного трудового спора обратиться в Службу по урегулированию коллективных трудовых споров для уведомительной регистрации спора (ст. 401);

3. Право разрешить спор в примирительной комиссии (ст. 402);

4. Право обратиться к посреднику (ст. 403);

5. Право принять участие в формировании Трудового арбитража (ст. 404).

Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, профсоюзы вправе приступить к проведению забастовки (ст. 409);

6. Право возглавить забастовку (ст. 411);

7. Право приостановить забастовку (ст. 411).

Обязанности профессионального союза при разрешении коллективного трудового спора - проведение переговоров с работодателем и его представителями, использование примирительных процедур, обеспечение необходимого минимума работ при забастовке.

Для реализации своих прав профсоюзы ФСБ России должны иметь возможность требования необходимой им информации. В связи с этим профсоюзам предоставляется право на информацию по социально-трудовым вопросам.

Право на информацию состоит в том, что «для осуществления своей уставной деятельности профсоюзы вправе беспрепятственно и бесплатно получать от работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), органов государственной власти и органов местного самоуправления информацию по социально-трудовым вопросам»[[62]](#footnote-62). Своевременное получение информации влияет на стратегию профсоюзов, избрание ими приоритетов в своей деятельности, включение наиболее актуальных положений в коллективные договоры (соглашения) и др.

Данное право профсоюзов закрепляется и ст. 53 ТК, предусматривающей, что представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

* реорганизации или ликвидации организации;
* введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
* профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
* по другим вопросам, предусмотренным настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором.

Как видим, приведенный указанной статьей перечень вопросов не является исчерпывающим, и профсоюзы должны стремиться к его расширению.

При этом они вправе руководствоваться положениями Рекомендации МОТ №129 о связях между администрацией и трудящимися на предприятии. В ней, в частности, предусматривается, что «предприниматели и их организации, а также трудящиеся и их организации должны в своих общих интересах признать важность атмосферы взаимопонимания и доверия на предприятии, которая благотворна как для эффективной деятельности предприятия, так и для чаяний трудящихся. Создание такой атмосферы должно облегчаться путем быстрого распространения и обмена возможно более полной и объективной информацией по различным аспектам жизни предприятия и социальных условий трудящихся. С целью создания такой атмосферы администрация должна после консультации с представителями трудящихся принять соответствующие меры для применения эффективной политики связей с трудящимися и их представителями»[[63]](#footnote-63).

Эффективная политика связей должна обеспечивать такое положение, чтобы до принятия администрацией решения по важным вопросам работники должны быть проинформированы об этом, и между заинтересованными сторонами происходили консультации, поскольку передача такой информации не причиняет ущерба ни одной из сторон.

Подробно рассматривается и вопрос о характере информации, которая может быть предоставлена работникам. Так, предоставляемая администрацией информация должна в зависимости от своего характера быть адресована либо представителям работников, либо работникам. Она должна по мере возможности включать все интересующие работников вопросы, относящиеся к работе предприятия и его перспективам, а также к положению работников в настоящее время и в будущем, поскольку передача такой информации не причинит ущерба сторонам.

Для реализации своих уставных задач профсоюзы вправе требовать от работодателей, их объединений и государственных органов информации о рынке труда, уровне жизни, прожиточном минимуме, занятости, о предоставлении необходимого минимума социальных услуг населению, о перспективах развития организаций и пр.

Зачастую работодатели отказывают профессиональным союзам в предоставлении требуемой информации, ссылаясь на то, что данные сведения составляют коммерческую тайну.

Согласно ст. 139 ГК Российской Федерации информация составляет служебную или коммерческую тайну в случае, когда «информация имеет действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу ее неизвестности третьим лицам, отсутствия к ней свободного доступа на законном основании, и обладатель информации принимает меры к охране ее конфиденциальности»[[64]](#footnote-64).

Статья 19 Закона о профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности предоставляет профессиональным союзам право осуществления профсоюзного контроля за соблюдением работодателями, должностными лицами законодательства о труде.

Данное правомочие профсоюзов подкрепляется и положениями ТК, ст. 370 которого предусматривает, что «профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права»[[65]](#footnote-65).

Для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, профессиональные союзы ФСБ России могут создавать правовые и технические инспекции труда профсоюзов.

Профсоюзные инспекторы труда в установленном порядке имеют право беспрепятственно посещать организации независимо от их организационно - правовых форм и форм собственности, в которых работают члены данного профессионального союза или профсоюзов, входящих в объединение, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, а также выполнения условий коллективного договора, соглашения.

«Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право беспрепятственно проверять в организациях соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда»[[66]](#footnote-66).

Работодатели, должностные лица, в свою очередь, обязаны в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзу о результатах его рассмотрения и принятых мерах.

В своей деятельности профсоюзы ФСБ России, их инспекции труда при осуществлении своих полномочий взаимодействуют с государственными органами надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, т.к. это помогает скоординировать усилия, направленные на защиту трудовых прав работников, и привлечь виновных к установленной Законом ответственности.

Традиционным правом профессиональных союзов ФСБ России являлось право на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде, а также в области охраны труда и окружающей природной среды.

Профсоюзы ФСБ России вправе участвовать в формировании государственных программ по вопросам охраны труда и окружающей природной среды, а также в разработке нормативных правовых и других актов, регламентирующих вопросы охраны труда, профессиональных заболеваний и экологической безопасности.

При осуществлении профсоюзами контроля за состоянием охраны труда и окружающей природной среды через свои органы, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, а также собственные инспекции по охране труда, действующие на основании положений, утверждаемых профсоюзами, им предоставляются следующие права:

* право беспрепятственно посещать организации независимо от форм собственности и подчиненности, их структурные подразделения, рабочие места, где работают члены данного профсоюза;
* право участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве (работе);
* право защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам условий труда и безопасности на производстве (работе), возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе), а также по другим вопросам охраны труда и окружающей природной среды в соответствии с федеральным законодательством;
* право проводить независимую экспертизу условий труда;
* получать информацию от должностных лиц и иных ответственных лиц организации о состоянии условий охраны труда;
* предъявлять требования по приостановке работ в случае выявления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
* выдавать работодателям обязательные для исполнения представления;

В статье 22 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» закреплено право профсоюзов на социальную защиту работников. Следует отметить, что и до принятия специального Закона профсоюзы обладали обширными правами в области социального страхования, охраны здоровья, улучшения жилищных условий и других видов социальной защиты населения.

В последнее время основной упор работы профсоюзов делается на коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений. Естественно, в заключаемых в организациях коллективных договорах и соглашениях всех уровней должны решаться и решаются вопросы социальной защиты инвалидов и лиц, получивших травмы на производстве, улучшения жилищных условий как для молодых семей, так и для очередников, предоставления льготных путевок и пр.

Вместе с тем коллективное договорное регулирование - не единственный способ реализации такой защиты. Так, профессиональные союзы ФСБ России могут заниматься приобретением подарков для детей из многодетных и неполных семей, решать вопросы организации зимнего и летнего отдыха школьников, брать на себя частичную оплату путевок в санаторно-курортные учреждения, организовывать оздоровительные мероприятия для инвалидов и пр.

Так за 2008-2009 годы в Голицынском пограничном институте профсоюзной организацией было предоставлено своим членам 34 путевки в санатории Подмосковья и Северного Кавказа на бесплатной основе и 26 путевок на льготной основе.

Для этой цели профсоюзы могут создавать собственные фонды помимо государственных и более эффективно с привлечением благотворительных и спонсорских организаций решать данные вопросы.

Весьма болезненным с позиций социальной защиты работников является вопрос о несвоевременной выплате заработной платы и ее индексации в соответствии с ростом цен. Представляется, что «в каждом случае невыплаты заработной платы профессиональные союзы должны настаивать на проведении правоохранительными органами комплексных проверок с тем, чтобы выявить причины подобных нарушений, установить виновных и добиться привлечения их к установленной Законом ответственности, как административной, так и уголовной»[[67]](#footnote-67).

В тех случаях, когда невыплата заработной платы является результатом ненадлежащего управления, принятия органами управления организацией неоправданных решений, ставящих организацию на грань банкротства, профессиональные союзы должны своевременно ставить вопрос о замене ненадлежащих управляющих, принимать меры к предотвращению неплатежей.

Таким образом, профсоюзы ФСБ России наделены следующими правами:

1. право на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников;
2. право на содействие занятости;
3. право на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений, коллективных договоров и контроль за их выполнением;
4. право на участие в урегулировании коллективных трудовых споров;
5. право на информацию;
6. право на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде;
7. право на социальную защиту работников.

Все вышеперечисленные права профсоюзов направлены на защиту прав и интересов трудящих от незаконных действий работодателей, а также позволяют профсоюзам постоянно содействовать в улучшении условий труда работников. С целью выявления каких-либо нарушений условий труда или безопасности труда создаются правовые и технические инспекции труда профсоюзов, которые имеют право беспрепятственно посещать организации независимо от их организационно - правовых форм и форм собственности, в которых работают члены данного профессионального союза или профсоюзов, входящих в объединение, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, а также выполнения условий коллективного договора, соглашения. Для реализации своих прав профсоюзы должны иметь возможность требования необходимой им информации. Наиболее острые вопросы социальной защиты работников решаются путем переговоров, на основе заключенных соглашений и коллективных договоров, регулирующие социально-трудовые отношения и согласующие социально-экономические интересы работников и работодателей.

Заключение

Проведенный в работе анализ норм права, практики деятельности профсоюзных организаций, а также тенденций в развитии деятельности профсоюзов органов ФСБ России позволяет сформулировать некоторые выводы.

Во-первых, профсоюз – добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

История показывает, что профсоюзы в силе защитить права работников и их интересы. В процессе деятельности было выявлено множество проблем, которые были устранены принятием ряда законов, касающихся прав профсоюзов. Профсоюзам для повышения эффективности деятельности необходимо взаимодействовать с различными партиями, движениями, чьи программные положения совпадают с интересами трудящихся.

Во-вторых, отношения между руководством Федеральной службы безопасности Российской Федерации и её работниками строятся на основах и принципах социального партнерства. Социальное партнерство содействует пониманию и укреплению общей заинтересованности его сторон в достижении высокой эффективности труда, обеспечивающей повышение жизненного уровня всего населения, снижению социальной напряженности в обществе, предупреждению коллективных трудовых споров и забастовок. Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений на всех уровнях, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществления контроля за их выполнением, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений представляют соответствующие профсоюзы, их территориальные организации, объединения профессиональных союзов и объединения территориальных организаций профессиональных союзов. В качестве представителя работников Федеральной службы безопасности Российской Федерации выступает Профессиональный союз работников органов безопасности Российской Федерации.

В-третьих, профсоюзные организации органов безопасности Российской Федерации обладают следующими правами: право на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников; право на содействие занятости; право на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений, коллективных договоров и контроль за их выполнением; право на участие в урегулировании коллективных трудовых споров; право на информацию; право на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде; право на социальную защиту работников. Эти права позволяют профсоюзным организациям отстаивать права и законные интересы работников при незаконных действиях работодателей и нарушениях условий труда.

В-четвертых, считаем необходимым внести изменения в абзац 1 статьи 374 Трудового Кодекса РФ и заменить слова «только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа» на «с учетом мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа». Это связано с тем, что данное положение нарушает права других работников данной организации при решении вопросов увольнения, а также зачастую не позволяет уволить нерадивого работника при наличии соответствующих оснований для увольнения по инициативе работодателя, предусмотренных статьей 81 Трудового Кодекса РФ, так как профсоюзные организации, защищая работника, дают отказ на увольнение работника.

Также, считаем целесообразным исключить абзац 7 статьи 377 Трудового Кодекса РФ об оплате труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации за счет средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором. Это обосновывается тем, что данное положение ставит в зависимость руководителя выборного органа профсоюзной организации от работодателя. К тому же, как уже было сказано ранее, профсоюзная организация является добровольным объединением граждан, а значит и должность руководителя выборного органа профсоюзной организации должна быть добровольной, а деятельность руководителя осуществляться на безвозмездной основе. Благодаря этому возможно добиться повышения роли профсоюзных организаций при защите прав и законных интересов сотрудников организации.

Список нормативных актов и литературы

Нормативные акты:

1. Конвенция Международной Организации Труда N 11 о праве на организацию и объединение трудящихся в сельском хозяйстве (Женева, 25 октября 1921 г.)//Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I". Женева, Международное бюро труда, 1991.
2. Конвенция Международной Организации Труда N 87 о свободе ассоциации и защите права на организацию (Сан-Франциско, 9 июля 1948 г.)//Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I". Женева, Международное бюро труда, 1991.
3. Конституция Российской Федерации принятая на всенародном референдуме 12.12.1993г. // Российская газета от 25 декабря 1993г.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ//Собрание законодательства Российской Федерации от 7 января 2002 г. N 1 (часть I) ст. 3.
5. Часть первая Гражданского кодекса Российской Федерации от 30 ноября 1994 г. N 51-Ф3//Собрание законодательства Российской Федерации от 5 декабря 1994 г. N 32 ст. 3301.
6. Часть вторая Гражданского кодекса Российской Федерации от 26 января 1996 г. N 14-ФЗ//Собрание законодательства Российской Федерации от 29 января 1996 г. N 5 ст. 410.
7. Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"//Собрание законодательства Российской Федерации от 15 января 1996 г. N 3 ст. 148.
8. Федеральный закон от 3 апреля 1995 г. N 40-ФЗ "О федеральной службе безопасности"//Собрание законодательства Российской Федерации от 10 апреля 1995 г. N 15 ст. 1269.
9. Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях"//Собрание законодательства Российской Федерации от 15 января 1996 г. N 3 ст. 145.
10. Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях"//Собрание законодательства Российской Федерации от 22 мая 1995 г. N 21, ст. 1930.
11. Федеральный закон от 10 января 2002 г. N 7-ФЗ "Об охране окружающей среды"//Собрание законодательства Российской Федерации от 14 января 2002 г. N 2 ст. 133.
12. Федеральный закон от 1 мая 1999 г. N 92-ФЗ "О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений"//Собрание законодательства Российской Федерации от 3 мая 1999 г. N 18 ст. 2218.
13. Закон РФ от 19 апреля 1991 г. N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации"//Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации от 2 мая 1991 г., N 18, ст. 566.
14. Указ Президента РФ от 11 августа 2003 г. N 960 "Вопросы Федеральной службы безопасности Российской Федерации"//Собрание законодательства Российской Федерации от 18 августа 2003 г. N 33 ст. 3254.
15. Указ Президента РСФСР от 26 октября 1991 г. "Об обеспечении прав профессиональных союзов в условиях перехода к рыночной экономике"//Ведомости Съезда народных депутатов РСФСР и Верховного Совета РСФСР" от 31 октября 1991 г. N 44 ст. 1480 (утратил силу).
16. Указ Президента РСФСР от 15 ноября 1991 г. N 212 "О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)"//Ведомости Съезда народных депутатов РСФСР и Верховного Совета РСФСР от 21 ноября 1991 г., N 47, ст. 1611.
17. Закон г. Москвы от 1 октября 2008 г. N 46 "О занятости населения в городе Москве"//Вестник Мэра и Правительства Москвы", октябрь 2008 г., N 57.
18. Закон г. Москвы от 22 октября 1997 г. N 44 "О социальном партнерстве"//Вестник мэрии Москвы", N 25, декабрь 1997 г.
19. Генеральное Соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2008-2010 годы//Российская газета от 28 декабря 2007 г. N 293.
20. Отраслевое Соглашение по Федеральной службе безопасности Российской Федерации на 2008 - 2010 годы, зарегистрировано в Роструде 6 марта 2008 г.
21. Устав Профессионального союза работников органов безопасности Российской Федерации, утвержденного III съездом Профсоюза 17 февраля 1996 г.

Комментарии:

1. Буянова М.О., Гусов К.Н., Захаров М.Л. и др. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. - М.: "Проспект", 2009.
2. Закон Российской Федерации "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" с постатейными комментариями / Под общ. ред. Шалаева С.А. Научный Центр профсоюзов. М., 1996.
3. Сенников Н.М. Постатейный комментарий к Федеральному закону "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности". - СПб.: Юридический центр Пресс, изд. Р. Асланова, 2004.

Учебная и научная литература:

1. Башмаков, В.И. Профсоюзы современной России: социологический аспект / В.И. Башмаков, Ш.З. Санатулов. - М.: АТиСО, 2007.
2. Догадов В.Л. Правовое положение профсоюзов в СССР. - Л., 1928.
3. История профсоюзов СССР: Учеб.пособие.- Изд. 2-е, доп. и перераб.-Ч.1/Под общ.ред Г.В. Шарапова.-М.: Профиздат, 1979.
4. Мартиросян Э.Р. Правовое регулирование труда на основе социального партнерства//Современные проблемы юридической науки. Вып. 3. - Новосибирск: Изд. Центр "Новосибирск", 2003.
5. Пидгородецкая А.В. Изменения в трудо-правовом статусе профсоюзов в связи с принятием нового Трудового кодекса//Актуальные проблемы гражданского и трудового права. Выпуск 1. - М.: Компания Спутник+, 2003.
6. Рыженков А.Я., Мелихов В.М., Шаронов С.А. Трудовое право России. Курс лекций. - ООО "Новая правовая культура", 2007.
7. Сенников Н.М. Профсоюзное право: Курс лекций. - СПб.: Изд. С.-Пб. Гум. универ. профсоюзов, 2003.
8. Соловьев А.А. Профсоюзы и работодатель: Вопросы взаимодействия, права и обязанности. - М.: Приор, 2003.

Периодическая печать:

Бердычевский В.С. Общая характеристика правового статуса профсоюзов в сфере труда в условиях рыночных отношений//Юридический вестник Ростовского государственного экономического университета. - 2004. - №2.

Зайцева О.Б. Способы защиты трудовых прав работников и совершенствование их законодательного регулирования//Трудовое право. - 2004. -№№4, 5.

Илясова. Е. Роль коллективных договоров и соглашений в устранении причин, вызывающих трудовые конфликты//Кадровик. Трудовое право для кадровика, № 7, июль 2008 г.

Комаровский В. Особенности профсоюзов как общественного института//Мировая экономика и международные отношения. - 1998. – №2.

Коршунова Т.Ю. Профсоюзы в новых условиях хозяйствования//Хозяйство и право. - 1994. - №2.

Коршунов Ю.Н. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами//Гражданин и право. 2002. - №4.

Рекомендация Международной Организации Труда от 28 июня 1967 г. N 129 о связях между администрацией и трудящимися//Библиотечка Российской газеты выпуск № 22-23, 1999 г.

Савко Е.А., Савко А.С. Роль профсоюзов в защите трудовых прав работников//Трудовые споры. - 2005. - №6.

Сошникова Т.А. Правовые проблемы повышения роли профессиональных союзов в управлении государственными и общественными делами, защите трудовых прав работников//Государство и право. - 2005. - №4.

1. Конституция Российской Федерации принятая на всенародном референдуме 12.12.1993г. // Российская газета от 25 декабря 1993г. [↑](#footnote-ref-1)
2. Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"//Собрание законодательства Российской Федерации от 15 января 1996 г. N 3 ст. 148. [↑](#footnote-ref-2)
3. Савко Е.А., Савко А.С. Роль профсоюзов в защите трудовых прав работников//Трудовые споры. - 2005. - №6. [↑](#footnote-ref-3)
4. Догадов В.Л. Правовое положение профсоюзов в СССР. - Л., 1928. [↑](#footnote-ref-4)
5. Рыженков А.Я., Мелихов В.М., Шаронов С.А. Трудовое право России. Курс лекций. - ООО "Новая правовая культура", 2007. [↑](#footnote-ref-5)
6. Рыженков А.Я., Мелихов В.М., Шаронов С.А. Трудовое право России. Курс лекций. - ООО "Новая правовая культура", 2007. [↑](#footnote-ref-6)
7. История профсоюзов СССР: Учеб.пособие.- Изд. 2-е, доп. и перераб.-Ч.1/Под общ.ред Г.В. Шарапова.-М.: Профиздат, 1979. [↑](#footnote-ref-7)
8. История профсоюзов СССР: Учеб.пособие.- Изд. 2-е, доп. и перераб.-Ч.1/Под общ.ред Г.В. Шарапова.-М.: Профиздат, 1979. [↑](#footnote-ref-8)
9. История профсоюзов СССР: Учеб.пособие.- Изд. 2-е, доп. и перераб.-Ч.1/Под общ.ред Г.В. Шарапова.-М.: Профиздат, 1979. [↑](#footnote-ref-9)
10. История профсоюзов СССР: Учеб.пособие.- Изд. 2-е, доп. и перераб.-Ч.1/Под общ.ред Г.В. Шарапова.-М.: Профиздат, 1979. [↑](#footnote-ref-10)
11. Догадов В.Л. Правовое положение профсоюзов в СССР. - Л., 1928. [↑](#footnote-ref-11)
12. Рыженков А.Я., Мелихов В.М., Шаронов С.А. Трудовое право России. Курс лекций. - ООО "Новая правовая культура", 2007. [↑](#footnote-ref-12)
13. Коршунова Т.Ю. Профсоюзы в новых условиях хозяйствования//Хозяйство и право. - 1994. - N 2. [↑](#footnote-ref-13)
14. Сошникова Т.А. Правовые проблемы повышения роли профессиональных союзов в управлении государственными и общественными делами, защите трудовых прав работников//Государство и право. - 2005. - N 4. [↑](#footnote-ref-14)
15. Бердычевский В.С. Общая характеристика правового статуса профсоюзов в сфере труда в условиях рыночных отношений//Юридический вестник Ростовского государственного экономического университета. - 2004. - N 2. [↑](#footnote-ref-15)
16. Бердычевский В.С. Общая характеристика правового статуса профсоюзов в сфере труда в условиях рыночных отношений//Юридический вестник Ростовского государственного экономического университета. - 2004. - N 2. [↑](#footnote-ref-16)
17. Савко Е.А., Савко А.С. Роль профсоюзов в защите трудовых прав работников// Трудовые споры. - 2005. - №6. [↑](#footnote-ref-17)
18. Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»//Собрание законодательства Российской Федерации от 15 января 1996 г. N 3 ст. 148. [↑](#footnote-ref-18)
19. Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»//Собрание законодательства Российской Федерации от 15 января 1996 г. N 3 ст. 148. [↑](#footnote-ref-19)
20. Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»//Собрание законодательства Российской Федерации от 15 января 1996 г. N 3 ст. 148. [↑](#footnote-ref-20)
21. Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»//Собрание законодательства Российской Федерации от 15 января 1996 г. N 3 ст. 148. [↑](#footnote-ref-21)
22. Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»//Собрание законодательства Российской Федерации от 15 января 1996 г. N 3 ст. 148. [↑](#footnote-ref-22)
23. Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»//Собрание законодательства Российской Федерации от 15 января 1996 г. N 3 ст. 148. [↑](#footnote-ref-23)
24. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ//Собрание законодательства Российской Федерации от 7 января 2002 г. N 1 (часть I) ст. 3. [↑](#footnote-ref-24)
25. Башмаков, В.И. Профсоюзы современной России: социологический аспект / В.И. Башмаков, Ш.З. Санатулов. - М. : АТиСО, 2007. [↑](#footnote-ref-25)
26. Башмаков, В.И. Профсоюзы современной России: социологический аспект / В.И. Башмаков, Ш.З. Санатулов. - М. : АТиСО, 2007. [↑](#footnote-ref-26)
27. Комаровский В. Особенности профсоюзов как общественного института//Мировая экономика и международные отношения. - 2008. - N 2. [↑](#footnote-ref-27)
28. Сенников Н.М. Профсоюзное право: Курс лекций. - СПб.: Изд. С.-Пб. Гум. универ. профсоюзов, 2003. [↑](#footnote-ref-28)
29. Рыженков А.Я., Мелихов В.М., Шаронов С.А. Трудовое право России. Курс лекций. - ООО "Новая правовая культура", 2007. [↑](#footnote-ref-29)
30. Сенников Н.М. Профсоюзное право: Курс лекций. - СПб.: Изд. С.-Пб. Гум. универ. профсоюзов, 2003. [↑](#footnote-ref-30)
31. Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях"//Собрание законодательства Российской Федерации от 22 мая 1995 г. N 21, ст. 1930. [↑](#footnote-ref-31)
32. Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях"//Собрание законодательства Российской Федерации от 15 января 1996 г. N 3 ст. 145. [↑](#footnote-ref-32)
33. Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"//Собрание законодательства Российской Федерации от 15 января 1996 г. N 3 ст. 148. [↑](#footnote-ref-33)
34. Конституция Российской Федерации принятая на всенародном референдуме 12.12.1993г. // Российская газета от 25 декабря 1993г. [↑](#footnote-ref-34)
35. Конституция Российской Федерации принятая на всенародном референдуме 12.12.1993г. // Российская газета от 25 декабря 1993г. [↑](#footnote-ref-35)
36. Зайцева О.Б. Способы защиты трудовых прав работников и совершенствование их законодательного регулирования//Трудовое право. - 2004. - NN 4, 5 [↑](#footnote-ref-36)
37. Закон Российской Федерации "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" с постатейными комментариями / Под общ. ред. Шалаева С.А. Научный Центр профсоюзов. М., 1996. [↑](#footnote-ref-37)
38. Мартиросян Э.Р. Правовое регулирование труда на основе социального партнерства//Современные проблемы юридической науки. Вып. 3. - Новосибирск: Изд. Центр "Новосибирск", 2003. [↑](#footnote-ref-38)
39. Башмаков, В.И. Профсоюзы современной России: социологический аспект / В.И. Башмаков, Ш.З. Санатулов. - М. : АТиСО, 2007. [↑](#footnote-ref-39)
40. Указ Президента РСФСР от 15 ноября 1991 г. N 212 "О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)"//Ведомости Съезда народных депутатов РСФСР и Верховного Совета РСФСР от 21 ноября 1991 г., N 47, ст. 1611. [↑](#footnote-ref-40)
41. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ//Собрание законодательства Российской Федерации от 7 января 2002 г. N 1 (часть I) ст. 3. [↑](#footnote-ref-41)
42. Буянова М.О., Гусов К.Н., Захаров М.Л. и др. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. - М.: "Проспект", 2009. [↑](#footnote-ref-42)
43. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ//Собрание законодательства Российской Федерации от 7 января 2002 г. N 1 (часть I) ст. 3. [↑](#footnote-ref-43)
44. Федеральный закон от 1 мая 1999 г. N 92-ФЗ "О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений"//Собрание законодательства Российской Федерации от 3 мая 1999 г. N 18 ст. 2218. [↑](#footnote-ref-44)
45. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ//Собрание законодательства Российской Федерации от 7 января 2002 г. N 1 (часть I) ст. 3. [↑](#footnote-ref-45)
46. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ//Собрание законодательства Российской Федерации от 7 января 2002 г. N 1 (часть I) ст. 3. [↑](#footnote-ref-46)
47. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ//Собрание законодательства Российской Федерации от 7 января 2002 г. N 1 (часть I) ст. 3. [↑](#footnote-ref-47)
48. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ//Собрание законодательства Российской Федерации от 7 января 2002 г. N 1 (часть I) ст. 3. [↑](#footnote-ref-48)
49. Отраслевое Соглашение по Федеральной службе безопасности Российской Федерации на 2008 - 2010 годы//Электронный периодический справочник «Система Гарант» от 22.08.2009 г. [↑](#footnote-ref-49)
50. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ//Собрание законодательства Российской Федерации от 7 января 2002 г. N 1 (часть I) ст. 3. [↑](#footnote-ref-50)
51. Отраслевое Соглашение по Федеральной службе безопасности Российской Федерации на 2008 - 2010 годы//Электронный периодический справочник «Система Гарант» от 22.08.2009 г. [↑](#footnote-ref-51)
52. Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"//Собрание законодательства Российской Федерации от 15 января 1996 г. N 3 ст. 148. [↑](#footnote-ref-52)
53. Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"//Собрание законодательства Российской Федерации от 15 января 1996 г. N 3 ст. 148. [↑](#footnote-ref-53)
54. Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"//Собрание законодательства Российской Федерации от 15 января 1996 г. N 3 ст. 148. [↑](#footnote-ref-54)
55. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ//Собрание законодательства Российской Федерации от 7 января 2002 г. N 1 (часть I) ст. 3. [↑](#footnote-ref-55)
56. Пидгородецкая А.В. Изменения в трудо-правовом статусе профсоюзов в связи с принятием нового Трудового кодекса//Актуальные проблемы гражданского и трудового права. Выпуск 1. - М.: Компания Спутник+, 2003. [↑](#footnote-ref-56)
57. Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"//Собрание законодательства Российской Федерации от 15 января 1996 г. N 3 ст. 148. [↑](#footnote-ref-57)
58. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ//Собрание законодательства Российской Федерации от 7 января 2002 г. N 1 (часть I) ст. 3 [↑](#footnote-ref-58)
59. Илясова Е. Роль коллективных договоров и соглашений в устранении причин, вызывающих трудовые конфликты//Кадровик. Трудовое право для кадровика, №7, июль 2008 г. [↑](#footnote-ref-59)
60. Коршунов Ю.Н. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами//Гражданин и право. 2002. - N 4. [↑](#footnote-ref-60)
61. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ//Собрание законодательства Российской Федерации от 7 января 2002 г. N 1 (часть I) ст. 3. [↑](#footnote-ref-61)
62. Сенников Н.М. Постатейный комментарий к Федеральному закону "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности". - СПб.: Юридический центр Пресс, изд. Р. Асланова, 2004. [↑](#footnote-ref-62)
63. Рекомендация Международной Организации Труда от 28 июня 1967 г. N 129 о связях между администрацией и трудящимися//Библиотечка Российской газеты, выпуск N 22-23, 1999 г. [↑](#footnote-ref-63)
64. Часть первая Гражданского кодекса Российской Федерации от 30 ноября 1994 г. N 51-Ф3//Собрание законодательства Российской Федерации от 5 декабря 1994 г. N 32 ст. 3301. [↑](#footnote-ref-64)
65. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ//Собрание законодательства Российской Федерации от 7 января 2002 г. N 1 (часть I) ст. 3 [↑](#footnote-ref-65)
66. Савко Е.А., Савко А.С. Роль профсоюзов в защите трудовых прав работников// Трудовые споры. - 2005. - N 6. [↑](#footnote-ref-66)
67. Савко Е.А., Савко А.С. Роль профсоюзов в защите трудовых прав работников// Трудовые споры. - 2005. - N 6. [↑](#footnote-ref-67)