# Содержание

Введение

Глава 1. Из истории профсоюзов

* 1. История российских профсоюзов

Глава 2. Российские профсоюзы сегодня

2.1 Практика работы профсоюзов советского образца

Глава 3. Как изменить ситуацию

Глава 4. Молодежь и профсоюзы

Заключение

Список использованной литературы

Введение

Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.… Каждый имеет право... на вознаграждение за труд, без какой бы то ни было дискриминации. Так записано в Основном законе нашего государства. А что в действительности? К сожалению, как это у нас часто бывает, несовпадение... Провозглашенные права мало влияют на трудовые отношения наемного работника с работодателем. Многомесячные задержки выплаты заработной платы, растущая безработица, производственный травматизм, так называемые вынужденные отпуска – это реальность. А потому многочисленные дискуссии и публикации о социальном партнерстве в нашей стране, о его практическом воплощении похожи на чисто теоретические изыскания.

Я думаю, что всерьез рассматривать социальное партнерство как своеобразный механизм взаимодействия и регулирования отношений между работодателями, государственными органами и представителями трудящихся в нынешних условиях не представляется возможным. В цивилизованных демократических странах, в странах с развитой рыночной экономикой, защиту социально-трудовых прав работников, помимо государства, берут на себя профсоюзы, представляющие интересы трудящихся и, соответственно, несущие свою долю ответственности за соблюдение трудовых прав граждан. Каковы же сущность профсоюзов, состояние профсоюзного движения в России и возможности социального партнерства – я попытаюсь разобраться в своей контрольной работе.

1. Из истории профсоюзов

В многовековой истории человечества профсоюзы занимают весьма скромный отрезок времени – им всего-навсего 200 лет. Они возникли на рубеже XVIII и XIX веков сначала в Англии, затем во Франции, Германии, Соединенных Штатах Америки, Скандинавских странах... К этому времени передовые страны Европы и США в основном завершили феодальный путь развития и вступили в полосу развития капиталистических, т.е. рыночных отношений. Феодальная, крепостная зависимость сменяется личными гражданскими свободами, включая свободу экономических взаимоотношений. В сфере трудовых отношений на смену принудительному труду приходит труд наемный, основанный на свободных договорных отношениях.

С тех пор смысл и суть трудового договора (контракта) принципиально не изменились и сводятся к известной формуле: наемный работник готов при соблюдении нормальных условий труда выполнять определенную работу, а работодатель в установленные сроки должен выплатить ему соответствующую зарплату. Однако вечная погоня за прибылями нередко побуждает работодателя нарушать свои обязательства перед наемными работниками, которые вынуждены для защиты своих интересов объединяться в профсоюзы. Диалектика взаимоотношений труда и капитала такова, что капитал всегда стремится к накоплению, а наемный труд – к своевременной и достойной оплате.

На протяжении двух веков профсоюзы и работодатели учились и, как мне кажется, научились договариваться о соблюдении взаимных интересов. Власть в лице государственных органов по-разному, но довольно осторожно вмешивалась в их взаимоотношения, чаще всего в форме принятия соответствующих законов. Со временем практика взаимодействия работодателей, профсоюзов и государства в сфере трудовых отношений приобрела статус социального партнерства. Но это на Западе.

1.1 История российских профсоюзов

В России профсоюзы возникли на 100 лет позже, чем в западноевропейских странах и США, т.е. на рубеже XIX и XX веков[[1]](#footnote-1). Начало XX столетия ознаменовалось для России революционными потрясениями. Борьба народных масс против самодержавия, за достойные условия жизни, за права человека дала мощный импульс развитию профсоюзного движения. Вплоть до октября 17-го года, т.е. до прихода к власти партии большевиков, профсоюзы России (с точки зрения все тех же большевиков) выполняли роль школы классовой борьбы.

Когда же власть в стране стала рабоче-крестьянской, а государство – социалистическим, возник естественный вопрос: А чем же в новых условиях должны заниматься профсоюзы? После жарких споров и дискуссий, а также исходя из практики военного коммунизма, правящая партия выработала новую концепцию профсоюзного движения. Профсоюзы были призваны стать школой коммунизма. Однако невольно, под давлением командно-административной системы они в известном смысле стали выполнять роль школы тоталитаризма. Смысл их повседневной деятельности достаточно четко сформулирован в секретной инструкции советских спецслужб от 2 июня 1947 г., предназначенной послевоенному президенту социалистической Польши Болеславу Беруту. В ней, в частности, записано: «У профобъединений ни в коем случае не должно быть таких прав, которые давали бы им возможность противопоставить себя руководству предприятия. Их необходимо загружать другой работой, например, организацией отпусков и свободного времени, рассмотрением пенсионных и кредитных заявлений, проведением культурных и увеселительных мероприятий и экскурсий, распределением дефицитных товаров. Они должны разъяснять и оправдывать решения политического руководства»[[2]](#footnote-2)

2. Российские профсоюзы сегодня

С развалом СССР и социалистического строя ушла необходимость в советских профсоюзах, которые исправно выполняли роль приводных ремней от КПСС к массам. Но в отличие от КПСС, распущенной государством насильно, профсоюзы получили своеобразный карт-бланш на свободное «плавание» в новых рыночных отношениях. Была надежда на то, что многомиллионное объединение трудящихся сможет переосмыслить свои задачи и функции, перегруппировать силы и найти свои точки согласия интересов с нарождающимся слоем новых работодателей-предпринимателей. Государство со своей стороны обеспечило российским профсоюзам достаточные и необходимые условия их деятельности, закрепив за ними законодательно три основополагающих права, за которые западные профсоюзы бились на протяжении двух веков. Во-первых, право трудящихся на объединение в профсоюзы и признание профсоюзов обществом. Это право у нас защищено Конституцией РФ (ст. 30)[[3]](#footnote-3) и специальным Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»[[4]](#footnote-4). Затем – право на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений. Оно гарантируется специальным Федеральным законом «О коллективных договорах и соглашениях».

Система коллективных договоров и соглашений заметно расширяет права наемных работников и профсоюзов. Практика правоприменения такова, что суды и органы прокуратуры при рассмотрении трудовых споров почти повсеместно опираются на конкретное содержание коллективных договоров и соглашений.

И, наконец, право на проведение коллективных акций протеста и забастовок (Федеральный закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»).

Кроме того, существенные права профсоюзов закреплены в КЗоТе РФ, в Законе РФ «О занятости населения в Российской Федерации»[[5]](#footnote-5), в Основах законодательства Российской Федерации об охране труда и др. Однако государственная политика благоприятствования по отношению к профсоюзам не принесла ожидаемых результатов. Объединяя в своих рядах свыше 80% наемных работников, профсоюзы не смогли поставить под контроль многоликий российский капитал. Хотя совершенно очевидно, что практически весь товар в стране – от нефти и газа до драгоценных металлов и военной техники – производится на конкретных предприятиях руками наемных работников. При попустительстве профсоюзов и нередко с их участием в стране сформировался мощный сектор теневой экономики с его скрытой занятостью и скрытыми доходами; официальная заработная плата потеряла первостепенную стимулирующую роль. Более того, многомесячные, а то и многолетние задержки выплаты заработной платы стали распространенной формой накопления и преумножения капитала. Не получая вовремя заработную плату, работники предприятий под руководством профлидеров предъявляют свои претензии ни больше ни меньше, как к правительству и Президенту страны, «заботливо» минуя собственных директоров, хотя именно с директорами заключаются все трудовые контракты и коллективные договоры. Лидеры первичных профсоюзных организаций, т.е. председатели профкомов, в большинстве случаев активно встают на защиту директоров предприятий, мотивируя это тем, что директора сами являются «жертвами» неплатежей (неплатежи, кстати, также - одна из распространенных форм накопления капитала).

Профсоюзы в целом, оставляя вне контроля мощную социальную силу директорский корпус, вольно или невольно вступают в сугубо политическую борьбу, не имея при этом продуманной программы действий. Подобная деятельность профсоюзов неизбежно обрекает их на роль исполнителей чужой воли в чужой игре.

2.1 Практика работы профсоюзов советского образца

За последние несколько лет статистики провели множество опросов и почти 3 тысячи председателей профсоюзных комитетов на вопрос: «За последние три-четыре года рядовые труженики стали жить лучше или хуже?» в основном отвечают: «Хуже!», а на вопрос: «За последние три четыре года директора предприятий стали жить лучше или хуже?» ответ однозначно звучит: «Лучше!».

В качестве характерной иллюстрации можно привести такой факт: 46 директоров Тулы и Тульской области получили в 1997 г. (вместе с социальными выплатами) 328 млрд. руб., в среднем по 6 млрд. каждый[[6]](#footnote-6). Это, несмотря на то, что по сравнению с 1996 г. производство упало на 2%, а прибыль предприятий сократилась в три раза. В бюджет не поступает и половины запланированных средств. Долги по налогам исчисляются десятками миллиардов рублей. Общая задолженность по зарплате в Тульской области достигла 700 млрд. руб. Иначе говоря, заработка 46 директоров хватило бы, чтобы погасить половину областного долга по зарплате. Шесть млрд. руб. в 1997 г. – это миллион долларов США, ровно в пять раз больше зарплаты американского президента и почти в 1000 раз больше среднегодовой зарплаты одного рабочего в Тульской области.

На подобную порочную практику обратил в свое время внимание и первый Президент страны Борис Ельцин: «Все хорошо помнят об акциях протеста в Приморье. Сколько упреков тогда раздавалось в адрес федеральной власти! Но вот конкретный пример: работникам Приморской ГРЭС в прошлом году полгода не выплачивалась зарплата. Администрация же предприятия только на командировочные расходы истратила более 3 млрд. руб. А на приобретение высокодоходных акций руководители выделили сами себе около 1 млрд.руб. Во многих случаях, когда по вине директора предприятия рабочим не выплачивалась зарплата, профсоюзы требовали денег от государства, т.е. фактически становились на сторону работодателя»[[7]](#footnote-7).

Практика работы советского образца воспроизводит основной порок внутрипрофсоюзной жизни, а именно: отсутствие демократического механизма добровольного осознанного вступления в профсоюз и выхода из него. Правда, лишь за несколько лет в России образовалось свыше 200 самых различных профсоюзов и их объединений (в Советском Союзе их было 32); в их рядах, по заявлениям лидеров, насчитывается свыше 50 млн.человек. Но личные заявления граждан о вступлении в тот или иной профсоюз, что предусматривают уставы профсоюзов и что является важнейшим условием принадлежности к организации, в абсолютном большинстве случаев отсутствуют. Профсоюзные вожди позволяют себе учреждать новые и переучреждать старые профсоюзы, укрупнять и разукрупнять их, менять названия, смешивать между собой целые организации, не спрашивая на то согласия у членов профсоюзов. Главный институт внутрипрофсоюзной демократии – профсоюзные собрания – проффункционеры с легкостью заменили на разного рода митинги, сходки, демонстрации, тем самым, отстранив абсолютное большинство членов профсоюзов от непосредственного участия в принятии решений. Сегодня мало кто может сказать, что такое ФНПР, кто такой Михаил Шмаков и на каком основании он выступает от имени всех российских трудящихся. Откуда взялось политическое крыло профсоюзов под названием «Союз труда»? И почему это крыло подпирает общественно-политическое движение «Отечество», а не какое-либо другое? Куда исчезло, и кто присвоил имущество советских профсоюзов? Каким образом любой член профсоюза может реализовать свое право избирать и быть избранным на руководящие профсоюзные должности? Поразительно, но сегодня у любого полноправного гражданина России гораздо больше шансов стать Президентом страны, депутатом или губернатором, чем председателем Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР).

Обилие этих, на мой взгляд, отнюдь не риторических вопросов порождает у членов профсоюзов равнодушие к деятельности организации и, как следствие, нежелание и невозможность контроля снизу за деятельностью профсоюзных работников.

В результате, важнейшая форма деятельности профсоюзов – коллективные договоры и соглашения – приобрела в основном формальный характер, а такой вид борьбы за их реализацию, как забастовки, носит зачастую характер диких, стихийных выступлений, как правило, не достигающих поставленной цели.

Слабость российских профсоюзов – не их вина, это адекватная реакция населения на развитие рыночных отношений. В стране интенсивно формируется рынок капиталов и рынок товаров, но значительно медленнее развивается рынок труда с его неотъемлемой частью – полноценными и работоспособными профсоюзами. А ведь только организованные в профсоюзы работники, как показывает общемировая практика развития рыночных отношений, могут заставить предпринимателя, хозяина, да и само государство четко соблюдать трудовые права работающих граждан, думая об их благе, а не о себе «любимых».

3. Как изменить ситуацию

Современные профсоюзные работники и профсоюзные органы в большинстве своем воспроизводят неприемлемую для новых условий концепцию деятельности профсоюзов, которая четко отделяет профсоюзных функционеров от рядовых членов. Первые постоянно пытаются помогать вторым. Не организовывать, а помогать. Под словом «помогать» подразумеваются такие привычные функции, как оказание материальной помощи, обеспечение различными путевками и новогодними подарками, организация летнего оздоровительного отдыха детей и т.д. Все это, конечно, необходимо, но культивирование именно такого подхода отчуждает членов профсоюзов от деятельности организации, подрывает саму основу организации, ставит его (члена профсоюза) в подчиненное положение. Но кто же будет именно сейчас, безотлагательно организовывать членов профсоюзов на защиту таких коренных профессиональных интересов, как достойная и своевременная оплата труда, сохранение и расширение рабочих мест, гарантированная от травматизма работа? Ведь по всем этим направлениям профсоюзы утрачивают свои позиции. Не случайно, оценивая современное состояние профсоюзного движения, В.Путин в своем послании Федеральному Собранию РФ отметил: «Тенденции формализма и обюрокрачивания не обошли стороной и эти объединения граждан. В новых условиях профсоюзы не должны «тянуть» на себя государственные функции в социальной сфере... Гражданам России нужны не очередные посредники в распределении социальных благ, а профессиональный контроль за справедливостью трудовых контрактов и соблюдением их условий».

Члены профсоюза должны стать субъектами, а не объектами профсоюзной деятельности. Это требует кардинальной перемены точки зрения на деятельность и сущность профсоюзов, место члена профсоюза во внутрипрофсоюзной жизни.

За членами профсоюзов необходимо законодательно закрепить, как минимум, три права:

* право члена профсоюза на участие в избрании любого профсоюзного лидера, который каким-либо образом выступает от его имени;
* право члена профсоюза на участие в принятии коллективного договора, тарифного и генерального соглашений, действие которых, так или иначе, на него распространяется;
* право члена профсоюза на участие в принятии решения о проведении региональной, отраслевой, национальной, всеобщей забастовки или иной коллективной акции протеста.

При этом соответствующие профорганы обязаны предоставить членам своих организаций возможность реализации вышеназванных прав.

Кроме того, в законодательство о профсоюзах необходимо ввести следующие поправки:

* если в структуре доходов того или иного профоргана поступления от профсоюзных взносов составляют менее 50%, то государство вправе в полном объеме контролировать финансовую деятельность такого профоргана и инициировать через судебные органы приостановку всей его деятельности как непрофсоюзной; руководители профсоюзных органов любого уровня обязаны представлять для ознакомления членам профсоюзов по их требованию свои декларации о доходах;
* профорганы любого уровня обязаны ежегодно публиковать отчет об использовании своего имущества или обеспечивать членам профсоюзов доступность ознакомления с указанным отчетом.

Что же касается дальнейшей судьбы недвижимого профсоюзного имущества, то не лишена смысла идея учреждения на его основе ассоциации собственников по типу открытого акционерного общества или, лучше, некоммерческого партнерства с участием всех членов профсоюзов.

Являясь по определению организациями демократическими, профсоюзы России по своей природе остаются, пожалуй, самыми недемократичными в мире. Их бесправные рядовые члены – это корпорация профсоюзных работников, являющаяся либо частью российского капитала, либо состоящая у него на службе. С такими профсоюзами говорить о каком либо социальном партнерстве в стране, тем более о его эффективности, пока еще рано. Анализировать состояние и развитие субъектов социального партнерства – необходимо.

4. Молодежь и профсоюзы

Совет молодежи создан в объединении ФГУП УАПО в начале 2003 года. В марте 2006 года, чтобы защитить социально-экономические и трудовые права молодежи до 35 лет, привлечь её к активной профсоюзной деятельности, создать условия для раскрытия творческого потенциала молодых работников, была создана комиссия профсоюзного комитета по работе с молодежью. Свои задачи молодежная комиссия видит в воспитании молодежи в духе трудовой активности, в вовлечении в активную трудовую и общественную деятельность цехов и отделов предприятия, в привлечении молодежи к борьбе за повышение качества выпускаемой продукции, содействии в обучении и повышении квалификации, карьерном росте трудящейся молодежи, повышении профсоюзного членства, привлечении молодых членов профсоюза к участию в управлении организацией.

Профком УАПО помогает молодежной комиссии во всех интересующих её вопросах: выделяет помещение для работы молодежного комитета; производит финансирование и организацию поездок членов молодежной комиссии на форумы и семинары; оказывает необходимую материальную поддержку молодежных мероприятий (вечеров, конкурсов, спартакиад, турслетов и т.д.)

Мы выделяем основные направления нашей деятельности, выполнение которых позволит решить основные проблемы работающей молодежи:

* привлечение молодежи предприятия к реализации программ, связанных с научно-техническим творчеством, снижением затрат при выпуске продукции предприятия, энергосбережением на производстве;
* проведение работы по включению в коллективный договор пунктов, отражающих интересы молодежи;
* содействие созданию благоприятных условий для быстрой адаптации молодых рабочих и специалистов на производстве;
* формирование у молодежи ценностных ориентиров, связанных с престижем организации;
* создание условий для закрепления молодежи на предприятии;
* участие в работе по привлечению в организацию профессионально-подготовленной молодежи;
* содействие обеспечению социальных гарантий;
* создание условий для повышения образовательного уровня работающей молодежи;
* проведение гражданско-патриотического воспитания молодежи, сохранение традиций;
* проведение мероприятий по поддержке молодых семей;
* решение жилищных проблем;
* проведение культурно-массовых мероприятий;
* проведение работы по увеличению членов профсоюза среди молодежи объединения.

Выполнение данных направлений позволит эффективно решать не только общие социальные проблемы, но и проблемы предприятий, такие как снижение текучести кадров, повышение производительности труда, адаптация молодых специалистов, профессиональный рост молодых рабочих.

Заключение

Заканчивая свою контрольную работу, я хотела бы немного обобщить то, что произошло с положением народного большинства в течение 90-ых годов, оценки будут иметь более определенный характер. В целом в сфере трудовых отношений на протяжении этого десятилетия преобладали преимущественно «хорошие» тенденции. При всех противоречиях, начал свободы здесь стало больше, чем было в советские времена, и есть предпосылки для их (начал свободы) дальнейшего укрепления.

В общеисторическом сопоставлении нарастание элементов свободы труда шло в современной России не медленнее, чем протекали аналогичные процессы в западных обществах, когда они находились на ранних стадиях складывания рынка и демократии. Появление профсоюзного сознания, умений бастовать и действовать солидарно у заметной части работников (примерно – у 10-30% работников по разным показателям) – очень неплохой итог всего лишь десятилетних сдвигов, свидетельствующий об улучшении многих составляющих трудового положения большинства российских работников.

К сожалению, при всей несомненности позитивных сдвигов, происшедших у нас в части демократизации социально-трудовых отношений, общий итог перемен даже в данной сфере положения народного большинства вряд ли правильно завершить одним только этим оптимистическим заключением. Как мне кажется, рост свободы не просто улучшает положение работника в системе социально-трудовых отношений, но одновременно создает предпосылки улучшения множества других условий труда, да и вообще всей жизненной обстановки народного большинства. Но такие предпосылки появляются лишь тогда, когда демократизация трудовых отношений достигает определенного уровня. Те начала свободы, инициативы, профессиональной организованности, которые выросли у нас в 90-е годы, достаточно улучшили положение работников, чтобы можно было говорить о преобладании положительных тенденций в этой области народной жизни.

Список использованной литературы

1. Мониторинг общественного мнения. 1998 №6.
2. «Известия». 3 сентября 1996 г.
3. Солидаризация в рабочей среде: социальное и индивидуальное/ Под ред. В. Ялова. М., 1998. С.173.
4. Камаровский В. Становление системы социального партнерства как социального института// Социальное партнерство в переходном обществе.
5. Актуальные вопросы международного молодежного движения: Прим. учеб. прогр. – М.: Мол. гвардия, 1983 – 48 с.
6. Профсоюзы // Колосницина М.Г. Экономика труда. – М., 1988. – С.163-188.
1. «Известия». 3 сентября 1996 г. [↑](#footnote-ref-1)
2. Мониторинг общественного мнения. 1998 №6. [↑](#footnote-ref-2)
3. Камаровский В. Становление системы социального партнерства как социального института// Социальное партнерство в переходном обществе. [↑](#footnote-ref-3)
4. Солидаризация в рабочей среде: социальное и индивидуальное/ Под ред. В. Ялова. М., 1998. С.173. [↑](#footnote-ref-4)
5. Актуальные вопросы международного молодежного движения: Прим. учеб. прогр. – М.: Мол. гвардия, 1983 – 48 с. [↑](#footnote-ref-5)
6. Актуальные вопросы международного молодежного движения: Прим. учеб. прогр. – М.: Мол. гвардия, 1983 – 48 с. [↑](#footnote-ref-6)
7. Профсоюзы // Колосницина М.Г. Экономика труда. – М., 1988. – С.163-188 [↑](#footnote-ref-7)