Содержание

Введение

1. Правовое положение профсоюзов в сфере труда

А) понятие и правосубъектность

Б) реализация правосубъектности в современных условиях

Вывод

Список нормативно-правовых актов и используемой литературы

Введение

Темой данной курсовой работы является правовое положение профсоюзов в сфере труда. Эта тема выбрана не случайно. Сегодня, как и ранее неизменно актуальной проблемой при осуществлении права на труд является защита этого права от посягательств со стороны работодателя, выраженного в различных формах, начиная от мизерного размера оплаты труда, заканчивая несвоевременной ее выплаты, социальной незащищенности и так далее.

В советский период защиту и социальную поддержку работника брала на себя профсоюзная организация. Нельзя не согласиться с тем, что эта защита и поддержка была эффективна.

Какова же ситуация в настоящее время в нашей стране?

На этот вопрос предстоит ответить, проведя исследования в рамках данной курсовой работы.

Для того, чтобы дать более объективную оценку сложившейся ситуации, необходимо главным образом исследовать в первую очередь правовой статус профсоюзов в сфере труда, а именно их права, обязанности, полномочия, а также роль в сфере социального партнерства. А также необходимо оценить действительное участие профсоюзов в реализации своих прав и обязанностей и попытаться сделать из этого соответствующие выводы о необходимости в создании профессиональных союзов.

Как следует из названия темы, исследования будут проводиться не только в изучении понятия профессиональных союзов и правосубъектности, исследовании нормативно-правовых актов, которые непосредственно касаются профсоюзов, а именно: Конституции, Трудовом кодексе, законе «о профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», но и в документах отражающих нормативную деятельность профсоюзов и материалах, показывающих результаты участия профсоюзов в трудовой сфере.

1. Правовое положение профсоюзов в сфере труда

А) Понятие и правосубъектность

Под профессиональным союзом понимается – добровольное общественное объединение граждан, связанными общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов[[1]](#footnote-1).

В соответствии со ст. 30 Конституции каждый имеет право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов[[2]](#footnote-2). Свобода деятельности общественных объединений гарантируется. Из чего следует, что конституция предоставляет не только право на создание профсоюзов, но и гарантирует свободу их деятельности в рамках действующего законодательства Российской Федерации. Таким образом выделяется и правосубъектность профсоюзов.

Отмечается, что в связи с введением в действие 1 февраля 2002 года Трудового кодекса Российской Федерации, в котором профсоюзам посвящены около 35 статей, положения Федерального Закона от 12 января 1996года «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» следует применять в соответствии с новейшим законодательством. Статья 2 указанного закона дает легальное понятие профсоюзам, а предметом регулирования являются общественные отношения, возникающие в связи с реализацией гражданами конституционного права на объединение, созданием, деятельностью, реорганизацией и (или) ликвидацией профессиональных союзов, их объединений (ассоциаций), первичных профсоюзных организаций (далее - профсоюзы).

Федеральный закон устанавливает правовые основы создания профсоюзов, их права и гарантии деятельности, регулирует отношения профсоюзов с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), другими общественными объединениями, юридическими лицами и гражданами.

Как отмечается в научной литературе содержание правосубъектности любого профессионального союза составляет: а) способность профсоюзов выявлять, фиксировать и представлять во взаимоотношения с внешними субъектами интересы своих членов; б) способность профсоюзов защищать указанные интересы; в) работодательскую правосубъектность; г) имущественную правосубъектность; д) деликтоспособность[[3]](#footnote-3).

К субъектному составу отношений с участием профессионального союза выделяют: а) отношения, возникшие между профсоюзной организацией и работниками – членами профсоюза; б) отношения с работодателями и их объединениями (как в внешнем рынке труда так и на внутреннем, т.е. в сфере управления трудом); в) отношения с государством и органами местного самоуправления; г) трехсторонние отношения с участием профсоюзов, работодателей и государства; д) отношения с работниками, не являющимися членами профсоюза; е) отношения с другими представительными органами работников[[4]](#footnote-4).

В данном случае рассмотрим более подробно взаимоотношения, регулируемые в трудовом законодательстве.

В соответствии со ст. 1 Трудового кодекса Российской Федерации основными задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях, а также по надзору и контролю (в том числе профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда).

Кроме того, статья 2 кодекса гласит, что исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются:

обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них;

обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

Статья 22 обязывает работодателя рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

Статья 29 наделяет представителями работников в социальном партнерстве: профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных Кодексом[[5]](#footnote-5).

Интересы работников организации при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками.

Интересы работников при проведении коллективных переговоров о заключении и об изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении 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.

Статья 30 гласит в свою очередь, что Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

В соответствии со ст. 31. При отсутствии в организации первичной профсоюзной организации, а также при наличии профсоюзной организации, объединяющей менее половины работников, на общем собрании (конференции) работники могут поручить представление своих интересов указанной профсоюзной организации либо иному представителю.

Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления профсоюзной организацией своих полномочий.

Трудовой кодекс наделяет профсоюз правом на проведение от имени работников коллективных переговоров[[6]](#footnote-6).

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 статьи 81 Кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу данной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по пункту 2, подпункту "б" пункта 3 и пункту 5 статьи 81 Кодекса производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации в соответствии со статьей 373 Кодекса[[7]](#footnote-7).

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с подпунктом "б" пункта 3 статьи 81 Кодекса, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от соответствующего выборного профсоюзного органа.

В организации коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного профсоюзного органа данной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы. Такое разделение производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы и не освобожденным от исполнения трудовых обязанностей, и порядок увольнения указанных работников определяются соответствующими разделами Кодекса.

Членам комиссий по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.

Для расследования несчастного случая на производстве в организации работодатель незамедлительно создает комиссию в составе не менее трех человек. В состав комиссии включаются специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя, представители работодателя, представители профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа, уполномоченный по охране труда.

Для расследования группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве, несчастного случая на производстве со смертельным исходом в состав комиссии также включаются государственный инспектор по охране труда, представители органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации или органа местного самоуправления (по согласованию), представитель территориального объединения организаций профессиональных союзов[[8]](#footnote-8).

При групповом несчастном случае на производстве с числом погибших пять человек и более в состав комиссии включаются также представители федеральной инспекции труда, федерального органа исполнительной власти по ведомственной принадлежности и представители общероссийского объединения профессиональных союзов.

Профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатели обязаны в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

Для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, общероссийские профессиональные союзы и их объединения могут создавать правовые и технические инспекции труда профсоюзов, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми общероссийскими профессиональными союзами и их объединениями.

Межрегиональное, а также территориальное объединение (ассоциация) организаций профессиональных союзов, действующие на территории субъекта Российской Федерации, могут создавать правовые и технические инспекции труда профессиональных союзов, которые действуют на основании принимаемых ими положений в соответствии с типовым положением соответствующего общероссийского объединения профессиональных союзов. Такую возможность им предоставляет закон о профсоюзах, указанный выше, а статья 370 Трудового кодекса уточняет этот тезис[[9]](#footnote-9).

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.

Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право:

осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников организации;

принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организаций о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

защищать права и интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);

предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;

осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями;

принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию производственных объектов и средств производства в качестве независимых экспертов;

принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда;

принимать участие в разработке законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

принимать участие в разработке проектов подзаконных нормативных правовых актов об охране труда, а также согласовывать их в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

Профессиональные союзы, их инспекции труда при осуществлении указанных полномочий взаимодействуют с государственными органами надзора и контроля за соблюдением законов и иных актов, содержащих нормы трудового права[[10]](#footnote-10).

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.

Работодатель принимает решения с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом.

Работодатель в предусмотренных Трудовым Кодексом случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснование по нему в выборный профсоюзный орган, представляющий интересы всех или большинства работников данной организации.

Выборный профсоюзный орган не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае, если мотивированное мнение выборного профсоюзного органа не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным профсоюзным органом работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права, который может быть обжалован в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд, а выборный профсоюзный орган работников имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном настоящим Кодексом[[11]](#footnote-11).

Государственная инспекция труда при получении жалобы (заявления) выборного профсоюзного органа обязана в течение одного месяца со дня получения жалобы (заявления) провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта, обязательное для исполнения.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктом 2, подпунктом "б" пункта 3 и пунктом 5 статьи 81 настоящего Кодекса 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.

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.

В случае, если выборный профсоюзный орган выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в выборный профсоюзный орган проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда[[12]](#footnote-12). Государственная инспекция труда в течение десяти дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

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.

В соответствии со ст.ст. 374-376 предоставляются гарантии работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы, а также гарантии права на труд работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа

Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным профсоюзным органам первичных профсоюзных организаций, действующим в организации, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

В организации численностью свыше 100 человек работодатель безвозмездно предоставляет в пользование действующим в организации выборным профсоюзным органам как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы. Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности указанных профсоюзных органов могут быть предусмотрены коллективным договором[[13]](#footnote-13).

Работодатель может предоставить в соответствии с коллективным договором в бесплатное пользование выборному профсоюзному органу данной организации принадлежащие работодателю либо арендуемые им здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей. При этом профсоюзы не имеют права устанавливать плату за пользование этими объектами для работников, не являющихся членами этих профессиональных союзов, выше установленной для работников, являющихся членами этого профсоюза.

В случаях, предусмотренных коллективным договором, работодатель отчисляет денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

В организациях, в которых заключены коллективные договоры или на которые распространяется действие отраслевых (межотраслевых) соглашений, работодатели по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами, отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями[[14]](#footnote-14).

Из изложенного следует, что законодатель наделили достаточными полномочиями профсоюзы для реализации своей защитной функции и закрепления их правовой позиции. Однако, почему же работник как сторона в трудовых взаимоотношениях считается фактически не защищенной, а профсоюзы не достаточно сильным орудием для поддержки и защиты?

Б) реализация правосубъектности в современных условиях

При рассмотрении вопроса о реализации правосубъектности профсоюзов и установлении максимального согласия между сторонами, о чем говорит ст.1 Трудового кодекса Российской Федерации, стоит изучить реальную ситуацию, складывающуюся на арене современных отношений в сфере труда и обратить внимание на социальное партнерство, на которое фактически делаются ставки при переходе во всеобщую глобализацию.

Карелина М.В. – научный сотрудник Самарского института сравнительных исследований трудовых отношений, отмечает, что с появлением в конце 1991 года Указа Президента РФ “О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)” в стране начала формироваться многоуровневая система переговоров и соглашений, была создана институциональная основа взаимодействия профсоюзов, работодателей и государства. Однако остаются открытыми вопросы о содержательной стороне социального диалога и о том, насколько это взаимодействие носит партнерский характер. Кроме того, указывается, что фактически профсоюзам приходится довольствоваться лишь теми «завоеваниями», на которые администрация соглашается, ничем не рискуя. Заставить власть пойти на те уступки, которые ее не устраивают, не удается[[15]](#footnote-15).

Беря во внимание Кубанский регион, стоить обратить внимание на то, что в 2005 год профсоюзы Краснодарского края вошли с краевых трехсторонним соглашением на 2005-2006 гг. между администрацией края, краевым территориальным объединением организаций профсоюзов, краевым (региональным) объединением работодателей.

Соглашение признано сторонами в качестве правового акта, устанавливающего в соответствии с законодательством Российской Федерации и Краснодарского края основные принципы регулирования социально-трудовых отношений на краевом уровне, решения связанных с ними вопросов социально-экономической политики и обязуются соблюдать достигнутые Соглашением договоренности, а также нести предусмотренную законодательством Российской Федерации ответственность за невыполнение его положений (п.145)[[16]](#footnote-16).

Состоит из 7-ми разделов и охватывает:

1. область экономической политики
2. область повышения доходов и уровня жизни населения края
3. развитие рынка труда и гарантии занятости населения
4. область социальной защиты населения
5. сферу охраны труда и экологической безопасности
6. социальное партнерство и координацию действий сторон соглашения
7. действие соглашения, обеспечение контроля за его выполнением.

В области экономической политики профсоюзам предоставляется право осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (п.26).

В области повышения доходов и уровня жизни населения края Администрация края принимает меры по выделению бюджетных средств на финансирование краевых программ в социальной сфере (п30), принимает меры по обеспечению своевременной выплаты ежемесячных пособий для детей (п.35), совместно с органами местного самоуправления муниципальных образований края принимает меры по ликвидации задолженности по заработной плате в негосударственной секторе экономики (37). В целях обеспечения единой системы оплаты труда работников бюджетной сферы на территории края разрабатывает тарифные системы оплаты труда для работников государственных учреждений.

В этой же области администрация и профсоюзы проводят в установленном законом порядке совместные с органами прокуратуры и Государственной инспекцией труда в Краснодарском крае проверки соблюдения законности в сфере труда в организациях всех форм собственности (п.41). Рекомендуют руководителям предприятий, организаций всех форм собственности, за исключением бюджетной сферы, предусматривать размер заработной платы работников не ниже установленной величины прожиточного минимума трудоспособного человека в соответствии с постановлением главы администрации Краснодарского края от 4.10.2002 г. №1141 “О мерах по улучшению социальной защищенности работающего населения” (п.42).

В свою очередь работодатели и профсоюзы предусматривают в коллективных договорах:

* обязательства по частичной компенсации потерь заработной платы работникам, работающим по на зависимым от них причинам неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, а тек же, находящимся в отпусках без сохранения заработной платы в связи вынужденным прекращением работы организации;
* оплату времени приостановки работы в случае несвоевременной выплаты заработной платы (более 15 дней) производить в размере не менее двух третей средней заработной платы работника;
* выплату ежемесячной компенсации матерям (или другим родственникам; фактически осуществляющим уход за ребенком), находящимся в частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в размере 50 руб;
* работникам, освобожденным от работы в организации вследствие избрания их на выборные должности в выборные органы Профсоюза, такие же трудовые права, гарантии и льготы, как и другим работникам организации в соответствии с действующим законодательством и локальными нормативными актами (п.43).

Со своей стороны работодатели обеспечивают индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги…(п.44). Предусматривают в коллективных договорах дополнительные меры поддержки работников и членов их семей: стимулирующие выплаты; оплату за лечение, обучение, оздоровление; материальную помощь (п.45), в первоочередном порядке погашают допущенную задолженность по заработной плате и обязательным социальным выплатам, обеспечивают их своевременную выплату в соответствии с действующим законодательством (п.46).

В целях дальнейшего развития системы социального партнерства Стороны обязуются:

- предварительно обсуждать проекты законов Краснодарского края и иных нормативных правовых актов в области социально-трудовых отношений в краевой трехсторонней комиссии;

- взаимно обеспечивать представителям сторон возможность принимать участие в рассмотрении на всех уровнях вопросов по проблемам, не включенным в Соглашение, но представляющим взаимный интерес;

Администрация края рассматривает и принимает проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, с учетом мнения крайсовпрофа (п.148).

Приглашает представителей профсоюзных органов и объединений работодателей для участия в проводимых краевых мероприятиях (научно-практические конференции, собрания, совещания, заседания комиссий)  
включает в состав комитетов, работающих на общественных началах, советов, комиссий по социально-экономическим проблемам (п.150).

Профсоюзы наделены правом участия в управлении государственными фондами социального страхования, обязательного медицинского страхования, пенсионным, действующими на территории края, осуществлять контроль за использованием средств этих фондов (п.154)..

Стороны обязались принимать меры по урегулированию коллективных трудовых споров и конфликтов, возникающих в области социально-трудовых отношений.

Вывод

Подводя итог всему изложенному выше, попробуем сделать объективный вывод.

В первую очередь можно четко выделить тот факт, что законодателем России профсоюзам выделяется представительская роль от имени работника. Вместе с тем Трудовой Кодекс определяет специальный объем ограничений для работодателя в принятии решений без согласования с профсоюзами, а также при прямом участии последних.

Следующим этапом, отметим, что в соответствии с Федеральным законом “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”, как мы уже замечали, профсоюзам предоставляются права и гарантии для независимого осуществления своих прямых целей и полномочий.

И наконец как видно из деятельности профсоюзов Кубани, достаточно ясно видна инициативная деятельность в части стремления к улучшению материального обеспечения и правовой защиты работника перед отрицательными действиями работодателя.

Однако, по моему мнению профсоюзам несколько ограниченно предоставлены полномочия в трудовом законодательстве и также ограниченно они занимают свое место в государственной системе управления, в связи с чем законодатель должен предоставить более серьезное место в законодательной инициативе и государственном управлении, а вместе с тем, более шире предоставить права профсоюзам для воздействия на работодателя.

А иначе, зачем тогда нужны профсоюзы, если представительство работника можно осуществлять через профессиональных независимых юристов при разрешении трудовых конфликтов, а контроль за осуществлением и исполнением трудового законодательства производится Комиссией по труду, которой предоставлены права для выявления нарушений и привлечения к административным и иным взысканиям.

Список нормативно-правовых актов и используемой литературы

1. Конституция РФ от 12.12.1993 г. Российская Газета. №237, 25.12.1993 г.
2. Трудовой Кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ. Российская Газета, №256, 31.12.2001 г.
3. Федеральный Закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ. “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности” Российская Газета, №12, 20.01.1996 г.
4. Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации. Орловский Ю.П. М.: Инфра- м, 2002.
5. Региональные профсоюзы в социальном диалоге. Карелина М.В. М.2005.
6. Трудовое право. Бердычевский В.С., Акопов Д.Р., Сулейманова Г.В. Ростов-на-Дону.: Феникс, 2002.
7. Трудовое право. Под ред. Марина С.П., Хохлова Е.Б. М.: Юрист, 2003.
8. Трудовое право России. Пиляева В.В. М.: Питер, 2002.
9. Трудовое право. Под ред. Цветкова С.Б. М.: Омега-л, 2005.
10. Материалы международной научно-практической конференции. Краснодар: Экоинвест, 2005.

1. Бердычевский В.С., Акопов Д.Р., Сулейманова Г.В. Трудовое право. Ростов-на-Дону.: Феникс, 2002. с. 67. [↑](#footnote-ref-1)
2. Конституция РФ от 12.12.1993 г. РГ. №237, 25.12.1993.ст. 30. [↑](#footnote-ref-2)
3. Трудовое право. Под ред. Марина С.П., Хохлова Е.Б. М.: Юрист, 2003. с. 126. [↑](#footnote-ref-3)
4. Там же. С.128. [↑](#footnote-ref-4)
5. Трудовой Кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ. РГ, №256, 31.12.2001. [↑](#footnote-ref-5)
6. Трудовой Кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ. РГ, №256, 31.12.2001. [↑](#footnote-ref-6)
7. Трудовой Кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ. РГ, №256, 31.12.2001. [↑](#footnote-ref-7)
8. Трудовой Кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ. РГ, №256, 31.12.2001. [↑](#footnote-ref-8)
9. Орловский Ю.П. Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации. М.: Инфра- м, 2002. с.763. [↑](#footnote-ref-9)
10. Трудовой Кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ. РГ, №256, 31.12.2001. [↑](#footnote-ref-10)
11. Трудовой Кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ. РГ, №256, 31.12.2001. [↑](#footnote-ref-11)
12. Трудовой Кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ. РГ, №256, 31.12.2001. [↑](#footnote-ref-12)
13. Трудовой Кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ. РГ, №256, 31.12.2001. [↑](#footnote-ref-13)
14. Трудовой Кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ. РГ, №256, 31.12.2001. [↑](#footnote-ref-14)
15. Карелина М.В. Региональные профсоюзы в социальном диалоге. М.2005. с.66. [↑](#footnote-ref-15)
16. Материалы международной научно-практической конференции. Краснодар: Экоинвест, 2005. с.106-109. [↑](#footnote-ref-16)