Министерство Образования Российской Федерации

**Государственный Университет Управления**

*Институт Управления и Предпринимательства*

*в Социальной Сфере*

Курсовая работа

по теме:

**«Федерация Независимых Профсоюзов России»**

Выполнили студенты **МСС – IV, 1**

**Воркуева М. Н.,**

**Рыбицкая М. В.**

Руководитель: д.э.н. **Сидоров Н. И.**

Москва

2003

**Содержание**

I. Основные положения социального партнерства в области трудовых отношений 3

Анализ Трудового Кодекса Российской Федерации от 1 февраля 2002 г. 3

Выводы 8

II. Краткий обзор Федеральных Законов, касающихся социального партнерства в России 9

Федеральный конституционный закон от 17 декабря 1997 г. N 2-ФКЗ "О Правительстве Российской Федерации" 9

Федеральный закон от 27.11.2002 N 156-Ф "Об объединениях работодателей" 10

Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" 13

Федеральный закон от 1 мая 1999 г. N 92-ФЗ "О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений" 16

Социальное партнерство: реалии и перспективы 21

III. Федерация Независимых Профсоюзов России 24

Введение 24

Структура ФНПР 24

Деятельность в области социального партнёрства 31

Заключение 34

Список использованной литературы 36

**I. Основные положения социального партнерства в области трудовых отношений**

## Анализ Трудового Кодекса Российской Федерации от 1 февраля 2002 г.

Это понятие дается в статье 23 главы 3 Трудового Кодекса Российской Федерации: «Социальное партнерство – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений». Данное определение, перечисляя субъекты социального партнерства, четко и в достаточной мере полно раскрывает сущность и содержание данного явления. В статье 25 названы стороны социального партнерства: «Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей». Органы государственной власти и местного самоуправления являются, согласно ст. 23, сторонами социального партнерства в тех случаях, когда они выступают в качестве работодателей или их представителей, уполномоченных на представительство законодательством или работодателями, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами. Учитывая неурегулированность в трудовом законодательстве вопросов социального партнерства, следует отметить, что впервые и только в принятом варианте Трудового кодекса в полном объеме выделены и названы субъекты и стороны партнерских отношений.

Глава 3 раздела 2 Кодекса, кроме того, включает в себя основные принципы, понятие системы и форм социального партнерства, особенности применения норм раздела 2 в отношении государственных служащих, работников военных и военизированных органов и организаций, органов внутренних дел, учреждений и органов безопасности, налоговой полиции, органов уголовно-исполнительной системы, таможенных органов и дипломатических представительств РФ. В отличии от принятого в первом чтении Трудового кодекса в статье 27 появилась такая форма социального сотрудничества, как «участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров», были внесены изменения в статью 28 «Особенности применения норм настоящего раздела».

Четвертая глава Трудового кодекса определяет круг лиц, выступающих в роли представителей работников и работодателей. Представителями работников в социальном партнерстве согласно ст. 29 являются: «профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом». Если работник не является членом профсоюза, он вправе уполномочить представлять свои интересы органу первичной профсоюзной организации (ст. 30). При отсутствии первичной профсоюзной организации, а также при наличии действующей профсоюзной организации, но объединяющей менее половины работников организации, работники на общем собрании (конференции) могут поручить представительство своих интересов имеющейся профсоюзной организации либо иному представителю (ст. 31). Нормы, закрепленные в статьях 30 и 31 Кодекса, несомненно, дают большие возможности работникам для представительства своих интересов, хотя понятие «иные представители работников» не конкретизировано.

Статья 32 обязывает работодателя создавать условия, необходимые для деятельности представителей работников. Эта норма повторяет содержание статьи 228 КЗоТ.

Представителями работодателя являются руководитель организации или уполномоченные им лица (ст. 33). Хочется отметить, что в принятом в первом чтении Трудовом кодексе данная статья была сформулирована иначе. Представителем работодателя был назван только его руководитель, что противоречило ст. 25 законопроекта, определяющей, что одной из сторон социального партнерства являются работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей.

В предусмотренных Трудовым кодексом случаях интересы работодателей представляют соответствующие объединения работодателей (абзацы 2 и 3 ст. 33). Эта норма также впервые закреплена в трудовом законодательстве. При этом в окончательный вариант Кодекса в отличие от принятого в первом чтении включен абзац 4: «Особенности правового положения объединения работодателей устанавливаются Федеральным законом».

Претерпела изменения и статья 34. Представлять государственные и муниципальные предприятия, бюджетные организации могут органы исполнительной власти, органы местного самоуправления, уполномоченные на представительство законодательством или работодателями. Абзац 2: «При осуществлении социального партнерства они обладают правами, равными с правами объединений работодателей» был исключен.

Отдельная глава в Трудовом кодексе посвящена органам социального партнерства (глава 5, ст. 35). Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений образуются на всех уровнях на равноправной основе по решению сторон: на федеральном (постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений), на уровне субъектов Федерации, на территориальном, отраслевом уровнях и на уровне организации. Соглашения, предусматривающие полное или частичное финансирование из бюджетов всех уровней, заключаются при обязательном участии представителей соответствующих органов исполнительной власти и органов местного самоуправления, являющихся стороной соглашения. Заключение и изменение соглашений, требующих бюджетного финансирования, осуществляются сторонами до подготовки проекта соответствующего бюджета на финансовый год, относящийся к сроку действия соглашения. Законодательное закрепление органов социального партнерства в принятом варианте Трудового кодекса создает реальные условия для дальнейшего развития партнерских отношений на всех уровнях.

В главе 6 Кодекса раскрывается содержание порядка ведения коллективных переговоров. Отражение положений о ведении коллективных переговоров является серьезным и важным событием в развитии трудового права. Эти нормы закона позволят эффективно решать вопросы, возникающие при подготовке, заключении, изменении коллективных договоров и соглашений, установить подлинно равноправные, доброжелательные отношения между партнерами.

В соответствии со статьей 36 представители стороны, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения уведомления. Порядок ведения коллективных переговоров определен в статье 37. Если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, составляется протокол разногласий (ст. 38). Статья 39 предусматривает гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах.

Наделяя участников переговоров полной свободой в выборе вопросов регулирования социально-трудовых отношений, в принятом варианте Трудового кодекса законодатели не устранили имеющуюся в законопроекте неточность: не перечислили всех участников этого процесса. Так, в статье 37 не учтены «иные представители работников», перечисленные в статье 29.

Глава 7 Кодекса устанавливает правовые основы разработки, заключения, содержания и выполнения коллективных договоров и соглашений.

Коллективный договор определен в статье 40 как правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работодателем и работниками в лице их представителей. Новый кодекс создает более благоприятные условия для реализации провозглашенных принципов социального партнерства. В нашем законодательстве была только норма, обязывающая работодателя начать переговоры с профсоюзом в ответ на его уведомление, а обязывающей нормы заключить договор, нет. Теперь все четко регламентировано: через семь дней после уведомления стороны должны приступить к переговорам, а через три месяца обязаны подписать коллективный договор. По неразрешенным вопросам составляется протокол разногласий, который регистрируется в том же порядке, что и коллективный договор. В дальнейшем по нему возможны либо согласования, либо решение вопроса в судебном порядке.

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами (ст. 41). Такие договоры могут включать в себя обязательства сторон по следующим вопросам: формы, системы и размеры оплаты труда; выплата пособий, компенсаций; механизм регулирования оплаты труда, исходя из роста цен, инфляции; занятость, переобучение, условия высвобождения работников; рабочее временя и время отдыха, отпусков и др. В коллективном договоре могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, более благоприятные условия труда. В такой договор в обязательном порядке включаются нормативные положения в соответствии с действующим законодательством.

Порядок разработки проекта и заключения коллективного договора определяются сторонами договора (ст. 42).

Статья 43 Кодекса определяет действие коллективного договора. Такой договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу с момента подписания его сторонами либо со дня, им установленного.

Социальное партнерство не ограничивается заключением коллективных договоров. Это еще и соглашения заинтересованных сторон. К сожалению, процесс принятия коллективных соглашений не получил достаточно большого развития в стране. Одной из главных причин того, что соглашения не заключаются, является отсутствие в некоторых регионах объединений работодателей. Организованные предпринимательские объединения не всегда готовы и берут на себя функции регулирования трудовых отношений, руководители мелких и средних фирм зачастую остаются в стороне от коллективно-договорного процесса. Принятие долгожданного Федерального закона «Об объединениях работодателей» должно быть стимулом формирования организованных структур работодателей.

Соглашение как правовой акт устанавливает согласно ст. 45 Кодекса общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции. В соглашение могут быть включены вопросы оплаты труда, условия и охраны труда, режимы труда и отдыха и иные. Законодатель дает примерный перечень взаимных обязательств, которые могут включаться в содержание соглашения. Этот перечень не является исчерпывающим, т. к. он носит рекомендательный характер (ст. 45). Содержание и структура соглашения определяются по договоренности между представителями сторон, проект соглашения разрабатывается в ходе коллективных переговоров. Срок действия соглашения аналогичен сроку действия коллективного договора. Однако действие соглашения распространяется не только на работников и работодателей, которые уполномочили соответствующих представителей сторон на коллективных переговорах разработать и заключить его от их имени, но и на органы государственной власти и органы местного самоуправления в пределах взятых ими на себя обязательств. Последние, что хотелось бы особо подчеркнуть, в принятом в первом чтении Трудовом кодексе отсутствовали, как и абз. 5 ст. 48 окончательного варианта Кодекса, в котором говорится, что в тех случаях, когда на работников в установленном порядке одновременно распространяется действие нескольких соглашений, действует наиболее благоприятные для них условия соглашений.

Все приказы и локальные акты, издаваемые работодателем, должны соответствовать коллективному договору, региональным и отраслевым соглашениям. Кроме того коллективный договор на предприятии теперь будет только один, в отрасли – одно соглашение.

Вступление коллективного договора, соглашения в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации.

Глава 8 Трудового кодекса регламентирует вопросы участия работников в управлении организаций. Право работников на такое участие, содержит в себе статья 52 нового Кодекса. В статье 53 перечислены основные формы участия работников в управлении предприятием, а также вопросы, по которым представители работников имеют право получать информацию от работодателя. Представители работников имеют право вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

За нарушение трудового законодательства стороны социального партнерства могут быть привлечены к дисциплинарной и административной ответственности. Согласно статье 195, которую удалось отстоять профсоюзам, работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу работников. В случае если факты нарушений подтвердились, работодатель обязан применить дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

Нормы, установленные главой 9 Трудового кодекса, отсылают к новому Кодексу РФ об административных правонарушениях. При этом в ст. 5.28 последнего предусмотрена, в частности, ответственность за нарушение установленного срока проведения переговоров и необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения. В Трудовом кодексе таких норм нет. Кроме того если в Трудовом кодексе предусмотрена ответственность для лиц, представляющих работодателя либо работников, то в Кодексе РФ об административных правонарушениях ответственность предусмотрена только для работодателя или лица, его представляющего. Привлекать к административной ответственности имеют право государственные инспекторы труда.

## Выводы

В прежнем Кодексе законов о труде коллективному договору посвящена была лишь одна статья (седьмая). Все организационно-процессуальные аспекты разработки, заключения и выполнения коллективных договоров и соглашений определялись в Законе «О коллективных договорах и соглашениях». Поэтому сам факт введения специального раздела «Социальное партнерство в сфере труда» в новый Трудовой кодекс России является важным для развития трудового права и российского законодательства в целом.[6]

Наличие законодательно обеспеченных прав и свобод партнеров создаст благоприятные условия для успешного социального сотрудничества. Социальное партнерство в России прошло за последние годы трудный путь возрождения и становления. Сегодня начинается новый этап его развития. Многие социальные проблемы уже сейчас решаются на договорной основе. В дальнейшем подобная практика начнет обширно развиваться, а круг рассматриваемых вопросов будет становиться шире.

# II. Краткий обзор Федеральных Законов, касающихся социального партнерства в России

## Федеральный конституционный закон от 17 декабря 1997 г. N 2-ФКЗ "О Правительстве Российской Федерации"

Принят Государственной Думой 11 апреля 1997 года

Одобрен Советом Федерации 14 мая 1997 года

Согласно данному федеральному конституционному закону на Правительство Российской Федерации в области социальной сферы возлагаются следующие полномочия:

1. обеспечение проведения единой государственной социальной политики, реализации конституционных прав граждан в области социального обеспечения, способствование развитию социального обеспечения и благотворительности;
2. принятие мер по реализации трудовых прав граждан;
3. разработка программ сокращения и ликвидации безработицы и обеспечение реализации этих программ;
4. обеспечение проведения единой государственной миграционной политики;
5. принятие мер по реализации прав граждан на охрану здоровья, по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия;
6. содействие решению проблем семьи, материнства, отцовства и детства, принятие мер по реализации молодежной политики;
7. взаимодействие с общественными объединениями и религиозными организациями;
8. разработка и осуществление мер по развитию физической культуры, спорта и туризма, а также санаторно-курортной сферы.

## Федеральный закон от 27.11.2002 N 156-Ф "Об объединениях работодателей"

Принят Государственной Думой 30 октября 2002 года

Одобрен Советом Федерации 13 ноября 2002 года

Статьей 2 настоящего закона определяется право работодателей на создание объединений на добровольной основе без предварительного разрешения органов государственной власти, местного самоуправления и иных органов в целях представительства законных интересов и защиты прав своих членов в сфере социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений с профессиональными союзами, органами государственной власти и местного самоуправления.

При этом, государство содействует реализации права работодателей на объединение (объединение работодателей - форма некоммерческой организации, основанная на членстве работодателей) в целях развития социального партнерства и проведении согласованной политики в сфере социально–трудовых отношений.

Объединения работодателей могут создаваться по территориальному (региональному, межрегиональному), отраслевому, межотраслевому, территориально-отраслевому признакам.

Общероссийское объединение работодателей - объединение, созданное на добровольной основе общероссийскими отраслевыми (межотраслевыми), региональными (межрегиональными) объединениями работодателей и осуществляющее свою деятельность на территориях более половины субъектов Российской Федерации.

Деятельность объединений основывается на следующих принципах:

* самостоятельного определения целей, видов и направлений своей деятельности;
* взаимодействия с профессиональными союзами и органами государственной власти в сфере социально - трудовых отношений на основе социального партнерства.

Объединения работодателей осуществляют свою деятельность независимо от органов государственной власти, местного самоуправления, профессиональных союзов и их объединений, политических партий и других общественных организаций.

Члены объединения работодателей имеют равные права на:

* + участие в формировании органов управления объединения работодателей;
  + внесение на рассмотрение предложения, касающиеся вопросов деятельности объединения работодателей, участие в их рассмотрении, а также в принятии соответствующих решений;
  + участие в определении содержания и структуры заключаемых объединением работодателей соглашений, регулирующих социально - трудовые отношения и связанные с ними экономические отношения;
  + помощь от объединения в вопросах применения законодательства, регулирующего трудовые отношения, разработки локальных нормативных актов, заключения коллективных договоров, соглашений, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

Количество учредителей объединения работодателей определяется Законом как «не менее двух». Правоспособность объединения работодателей в качестве юридического лица возникает с момента его государственной регистрации.

Учредительными документами объединений работодателей являются уставы, определяющие наименование, цели и задачи объединения работодателей, место нахождения, порядок управления, права и обязанности членов и другие не противоречащие Конституции и законодательству Российской Федерации положения. Структура, порядок формирования и полномочия органов управления объединения работодателей устанавливаются так же уставом объединения работодателей.

Объединение работодателей имеет право (по Статье 13):

* формировать согласованную позицию членов объединения по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и отстаивать ее во взаимоотношениях с профессиональными союзами и их объединениями, органами государственной власти и местного самоуправления;
* отстаивать законные интересы и защищать права своих членов во взаимоотношениях с профессиональными союзами и их объединениями, органами государственной власти и местного самоуправления;
* выступать с инициативой проведения коллективных переговоров по подготовке, заключению и изменению соглашений, участвовать в формировании и деятельности соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, примирительных комиссиях, трудовом арбитраже по рассмотрению и разрешению коллективных трудовых споров;
* вносить в установленном порядке предложения о принятии законов и иных нормативных правовых актов, регулирующих социально-трудовые отношения и связанные с ними экономические отношения;
* иные предусмотренные уставом объединения работодателей права.

Помимо этого, объединения работодателей имеют равные с профессиональными союзами и их объединениями, органами государственной власти права на паритетное представительство в органах управления государственных внебюджетных фондов в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Рассматривавемым нами Законом предусмотрены нижеследующие обязанности объединений работодателей:

* + вести в порядке, установленном федеральными законами, коллективные переговоры, заключать на согласованных условиях соглашения с профессиональными союзами и их объединениями;
  + выполнять заключенные соглашения в части, касающейся обязанностей объединения работодателей;
  + предоставлять своим членам информацию о заключенных объединением работодателей соглашениях и тексты этих соглашений;
  + предоставлять профессиональным союзам и их объединениям, органам исполнительной власти и местного самоуправления имеющуюся у объединения работодателей информацию по социально - трудовым вопросам, необходимую для ведения коллективных переговоров, заключения и изменения соглашений, контроля за их выполнением;
  + содействовать выполнению членами объединения работодателей обязательств, предусмотренных соглашениями, а также коллективных договоров, заключенных работодателями - членами объединения работодателей;
  + отчитываться перед своими членами о деятельности объединения работодателей в порядке и в сроки, которые предусмотрены уставом объединения работодателей;
  + оказывать своим членам помощь в вопросах применения законодательства, регулирующего трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, соглашений, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Объединения работодателей несут ответственность за нарушение или невыполнение заключенных им соглашений в части, касающейся обязательств этого объединения, однако не несут ответственность по обязательствам своих членов, в том числе по их обязательствам, предусмотренным соглашениями, заключенными этим объединением работодателей.

## Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"

Принят Государственной Думой 8 декабря 1995 года

Предметом регулирования рассматриваемого Федерального закона являются общественные отношения, возникающие в связи с реализацией гражданами конституционного права на объединение, созданием, деятельностью, реорганизацией, ликвидацией профессиональных союзов, их объединений, первичных профсоюзных организаций. Им же устанавливаются правовые основы создания профсоюзов, их права и гарантии деятельности, регулируются отношения профсоюзов с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), другими общественными объединениями, юридическими лицами и гражданами.

Правом создавать профсоюзы для защиты своих интересов без предварительного разрешения по своему выбору наделяется каждый, достигший возраста 14 лет и осуществляющий трудовую (профессиональную) деятельность.

Понятие «профсоюз» определяется как 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 (Статья 2).

Профсоюзы имеют право:

* + создавать свои объединения (ассоциации) по отраслевому, территориальному или иному учитывающему профессиональную специфику признаку;
  + сотрудничать с профсоюзами других государств, вступать в международные профсоюзные и другие объединения и организации, заключать с ними договоры, соглашения.

Статьей 5 данного Закона профсоюзы признаются независимыми в своей деятельности от органов исполнительной власти, местного самоуправления, работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), политических партий и других общественных объединений, им не подотчетными и не подконтрольными.

Разработка и утверждение уставов, положений о первичных профсоюзных организациях, организация деятельности, проведение собраний и конференций, а также другие мероприятия осуществляются профсоюзными органами самостоятельно.

Правоспособность профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов как юридического лица возникает с момента их государственной (уведомительной) регистрации. При этом Министерство юстиции Российской Федерации и его территориальные органы в субъектах Российской Федерации не вправе контролировать деятельность профсоюзов или отказывать им в регистрации.

Принадлежность или непринадлежность к профсоюзам не влечет за собой какого-либо ограничения социально-трудовых, политических и иных прав и свобод граждан, гарантируемых Конституцией Российской Федерации, федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации.

Реорганизация или прекращение деятельности профсоюза или первичной профсоюзной организации осуществляются по решению его членов в порядке, определяемом уставом профсоюза, а ликвидация профсоюза как юридического лица - в соответствии с федеральным законом.

Глава II рассматриваемого закона содержит положения о правах профсоюзов и первичных профсоюзных организациях, а именно:

* право выступать с предложениями о принятии соответствующими органами государственной власти законов и иных нормативных правовых актов, касающихся социально-трудовой сферы;
* право защиты своих членов свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию;
* право согласования системы оплаты труда, формы материального поощрения, размеров тарифных ставок, норм труда, устанавливаемыми работодателями, с соответствующими профсоюзными органами и последующего закрепления в коллективных договорах, соглашениях;
* право беспрепятственно посещать организации и рабочие места, где работают члены соответствующих профсоюзов, для реализации уставных задач, и предоставленных профсоюзам прав;
* право принимать участие в разработке государственных программ занятости, предлагать меры по социальной защите членов профсоюзов и осуществлять контроль за занятостью и соблюдением законодательства в области занятости;
* право на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений и коллективных договоров от имени работников в соответствии с федеральным законом;
* право участия в урегулировании коллективных трудовых споров;
* право на организацию и проведение в соответствии с федеральным законом забастовок, собраний, митингов, уличных шествий, демонстраций, пикетирования и других коллективных действий, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников;
* право на паритетное участие в управлении государственными фондами социального страхования, занятости, медицинского страхования, пенсионным и другими фондами, формируемыми за счет страховых взносов;
* право бесплатно и беспрепятственно получать от работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), органов государственной власти и органов местного самоуправления информацию по социально-трудовым вопросам;
* право участия в формировании социальных программ, направленных на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, в разработке мер по социальной защите работников, размеров индексации заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и компенсаций.

Отношения профсоюзов с работодателями, органами государственной власти и местного самоуправления строятся на основе социального партнерства и взаимодействия сторон трудовых отношений, их представителей, а также на основе системы коллективных договоров и соглашений. В случаях нарушения законодательства о труде профсоюзы вправе обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры.

Профсоюзным работникам, освобожденным от работы в организации вследствие избрания на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя должность, а при ее отсутствии - другая равноценная должность в той же или с согласия работника в другой организации.

За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица государственных органов, органов местного самоуправления, работодатели, должностные лица их объединений несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами.

За невыполнение своих обязательств по коллективному договору, соглашению, организацию и проведение забастовки, признанной судом незаконной, профсоюзы и лица, входящие в их руководящие органы, несут ответственность в соответствии с федеральными законами.

## Федеральный закон от 1 мая 1999 г. N 92-ФЗ "О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений"

Принят Государственной Думой 2 апреля 1999 года

Данным Федеральным законом определяется правовая основа формирования и деятельности Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Правовую основу деятельности Комиссии помимо указанного Закона составляют Конституция Российской Федерации, другие федеральные законы, международные договоры и иные нормативные правовые акты Российской Федерации.

Комиссия состоит из представителей общероссийских объединений профессиональных союзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства Российской Федерации, которые образуют соответствующие стороны Комиссии.

Статья 2 регламентирует нижеследующие принципы формирования Комиссии:

* добровольности участия общероссийских объединений профессиональных союзов и общероссийских объединений работодателей в деятельности Комиссии;
* полномочности сторон;
* самостоятельности и независимости каждого общероссийского объединения профессиональных союзов, каждого общероссийского объединения работодателей, Правительства Российской Федерации при определении персонального состава своих представителей в Комиссии.

Правом направить одного своего представителя в состав соответствующей стороны Комиссии обладает каждое общероссийское объединение профессиональных союзов, общероссийское объединение работодателей, зарегистрированное в установленном порядке.

Членами Комиссии являются представители сторон, количество которых от каждой из сторон не должно превышать 30 человек.

Спорные вопросы, касающиеся представительства общероссийских объединений профессиональных союзов и общероссийских объединений работодателей в Комиссии, разрешаются на совещаниях представителей указанных объединений или в суде.

*Основными целями* Комиссии являются регулирование социально-трудовых отношений и согласование социально-экономических интересов сторон.

*Основными задачами* Комиссии являются:

* + ведение коллективных переговоров и подготовка проекта генерального соглашения между общероссийскими объединениями профессиональных союзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации (далее - генеральное соглашение);
  + содействие договорному регулированию социально-трудовых отношений на федеральном уровне;
  + проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации в области социально-трудовых отношений, федеральных программ в сфере труда, занятости населения, миграции рабочей силы, социального обеспечения;
  + согласование позиций сторон по основным направлениям социальной политики;
  + рассмотрение по инициативе сторон вопросов, возникших в ходе выполнения генерального соглашения;
  + распространение опыта социального партнерства, информирование отраслевых (межотраслевых), региональных и иных комиссий по регулированию социально-трудовых отношений о деятельности Комиссии;
  + изучение международного опыта, участие в мероприятиях, проводимых соответствующими зарубежными организациями в области социально-трудовых отношений и социального партнерства, проведение в рамках Комиссии консультаций по вопросам, связанным с ратификацией и применением международных трудовых норм.

*Основными правами* Комиссии являются:

* + - право проводить с федеральными органами государственной власти в согласованном с ними порядке консультации по вопросам, связанным с разработкой и реализацией социально-экономической политики;
    - право разрабатывать и вносить в федеральные органы государственной власти в согласованном с ними порядке предложения о принятии федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации в области социально-трудовых отношений;
    - право согласовывать интересы общероссийских объединений профессиональных союзов, объединений работодателей, органов исполнительной власти при разработке и реализации проекта генерального соглашения;
    - право осуществлять взаимодействие с отраслевыми, региональными и иными комиссиями по регулированию социально-трудовых отношений в ходе коллективных переговоров и подготовки и реализации проекта генерального соглашения, регулирующего социально-трудовые отношения;
    - право получать от федеральных органов исполнительной власти в установленном Правительством Российской Федерации порядке информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта генерального соглашения, нормативные правовые акты, а также проекты федеральных законов в области социально-трудовых отношений;
    - право принимать по согласованию с Правительством Российской Федерации участие в подготовке разрабатываемых им проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов в области социально-трудовых отношений, а по согласованию с комитетами и комиссиями палат Федерального Собрания Российской Федерации - в предварительном рассмотрении ими законопроектов и подготовке их к рассмотрению Государственной Думой Федерального Собрания Российской Федерации;
    - право принимать по согласованию с общероссийскими объединениями профессиональных союзов, общероссийскими объединениями работодателей и федеральными органами государственной власти участие в заседаниях, на которых рассматриваются вопросы, связанные с регулированием социально-трудовых отношений.

При этом решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовали все три стороны. А члены Комиссии, не согласные с принятым решением, вправе требовать занесения их особого мнения в протокол заседания Комиссии.

Координатор Комиссии назначается Президентом Российской Федерации и не является членом Комиссии. По данному закону на координатора возлагаются следующие обязанности:

* организация деятельность Комиссии, председательство на ее заседаниях;
* утверждение состава рабочих групп;
* оказание содействия в согласовании позиций сторон;
* подписывание регламента Комиссии, плана работы и решений Комиссии;
* руководство секретариатом Комиссии;
* запрашивание у органов исполнительной власти информации о заключаемых и заключенных соглашениях, регулирующих социально-трудовые отношения, и коллективных договорах в целях выработки рекомендаций Комиссии по развитию коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений;
* приглашение для участия в работе Комиссии представителей общероссийских объединений профессиональных союзов, общероссийских объединений работодателей и федеральных органов государственной власти, не являющихся членами Комиссии (ученых и специалистов, представителей других организаций);
* проведение в пределах своей компетенции в период между заседаниями Комиссии консультации с координаторами сторон по вопросам, требующим принятия оперативных решений;
* информирование Президента Российской Федерации, федеральные органы государственной власти о деятельности Комиссии;
* информирование Комиссию о мерах, принимаемых Президентом Российской Федерации и Правительством Российской Федерации в области социально-трудовых отношений.

Однако при всех перечисленных полномочиях координатор Комиссии не вмешивается в деятельность сторон и не принимает участия в голосовании.

Деятельность каждой из сторон организует координатор, представляющий общероссийские объединения профессиональных союзов, общероссийские объединения работодателей, Правительство Российской Федерации соответственно и избираемый (назначаемый) перечисленными сторонами.

В обязанности координаторов каждой из сторон входит:

* внесение координатору Комиссии предложения по проектам планов работы Комиссии, повесткам ее заседаний, персональному составу представителей стороны в рабочих группах;
* информирование Комиссии об изменениях персонального состава стороны;
* организация совещания представителей стороны в целях уточнения их позиций по вопросам, внесенным на рассмотрение Комиссии;
* вносение координатору Комиссии предложения о проведении внеочередного заседания Комиссии (в этом случае координатор Комиссии обязан созвать заседание Комиссии в течение двух недель со дня поступления указанного предложения);
* приглашение для участия в работе Комиссии соответственно представителей общероссийских объединений профессиональных союзов, общероссийских объединений работодателей и федеральных органов государственной власти, не являющихся членами Комиссии, а также ученых и специалистов, представителей других организаций.

Права и обязанности члена Комиссии определяются регламентом Комиссии. Так же член Комиссии вправе знакомиться с соответствующими нормативными правовыми актами Российской Федерации, международными договорами Российской Федерации, информационными и справочными материалами.

## Социальное партнерство: реалии и перспективы

Радикальные преобразования российского общества сопровождаются сложными процессами конституирования демократического политико-правового механизма управления социальными явлениями. В государственной жизни со значительным противоборством утверждается разделение властей: законодательной, исполнительной, судебной. Социально-политическая сфера власти импульсивно наполняется различными формами непосредственного взаимодействия народа, общественных организаций и движений с государством и его структурами. В социально-экономическом пространстве с участием государства формируется неординарная система трипартизма и социального партнерства. Возникшие в мировой истории идеи приоритета права, солидаризма, договорного регулирования становятся актуальными в практической политике России.

Курс на создание рыночной основы экономики с многообразием форм экономической деятельности объективно привел к конституционному выводу о необходимости социального государства, которое основано на социальном партнерстве между человеком и государством, работником и работодателем, производителем и потребителем.

Центральным звеном социального партнерства являются взаимоотношения работников и работодателей. Они осуществляются при трехстороннем представительстве, т.е. такой системе трудовых отношений, при которой государство, предприниматели и трудящиеся выступают как независимые стороны, каждая из которых выполняет свои особые функции.

Благодаря методу трехстороннего представительства (трипартизма) демократия пустила глубокие корни в странах, избравших эту форму политической организации и социальных отношений. В современном мире все большее число стран приходит к выводу, что для выхода из захлестнувшего их кризиса требуется, чтобы разработка и осуществление приемлемой в социальном плане экономической политики проходили в обязательном порядке через диалог, консультации и переговоры предпринимателей, органов исполнительной власти, профсоюзов.[7]

Главное значение в становлении системы социального партнерства имеет определение его целей, основных задач, принципов и сфер трехстороннего представительства. В настоящее время в Российской Федерации к таким целям официально относятся: установление общих принципов согласованного проведения социально-экономической политики, регулирование условий труда, занятости и социальных гарантий; согласование социально-экономических интересов работников, работодателей и всего населения; содействие договорному регулированию трудовых отношений; развитие системы социального партнерств; содействие урегулированию трудовых споров (конфликтов).

Приоритетными определены задачи: предотвращение спада производства; усиление государственного регулирования процессов стабилизации социально-экономической обстановки; формирование рыночных отношений; развитие трудовой и предпринимательской активности; проведение активной политики занятости; сокращение разрыва между стоимостью жизни и доходами населения; обеспечение мотивации производительного труда; обеспечение охраны труда и здоровья работников на производстве и экологической безопасности населения.

Для развития социального партнерства образованы и продолжают формироваться органы трехстороннего и двухстороннего представительства на федеральном, территориальном и локальном уровнях. Появляется механизм консультаций по вопросам принятия нормативных актов, создания и деятельности государственных, общественных и смешанных организационных структур, ведающих социально-экономическими вопросами. Накапливается опыт процедур социального партнерства, ведения переговоров, разрешения разногласий и конфликтов. Развивается система правовых актов, созданных на договорной основе и гарантируемых сторонами социального партнерства (международные конвенции, рекомендации, резолюции; генеральные, отраслевые (тарифные) и территориальные соглашения, коллективные договоры). Создано и одновременно нуждается в дальнейшем развитии законодательство о социальном партнерстве и трехстороннем представительстве.

С появлением механизма социального партнерства принципиально по-новому должен быть определен подход к правовому регулированию социальных и прежде всего трудовых отношений. Изменяется не только система правовых актов - в нее уже включены соглашения и коллективные договоры. Принятие новых законодательных актов, указов Президента, постановлений Правительства по социально-экономическим, трудовым вопросам целесообразно осуществлять на основе предварительных соглашений, заключаемых в органах трехстороннего представительства. Промежуточной стадией мог бы стать государственный механизм повышения юридической силы и расширения сферы действия соглашений.[7] Более правовой характер должно приобрести содержание коллективных договоров и соглашений. Требуется выработка концепции механизма обеспечения договорного регулирования трудовых отношений и создание оптимальных структур примирения, посредничества, арбитража, трудового судопроизводства, инспекций труда.

Путь, ведущий к трехстороннему представительству и социальному партнерству, проходит через преодоление препятствий, существующих в практике договорного регулирования трудовых отношений. Главные трудности - это незначительные экономические возможности в маневрах при ведении коллективных переговоров и продолжающаяся государственная регламентация большой части социально-трудовых вопросов.

Основные меры по развитию системы социального партнерства определяются в ежегодных генеральных соглашениях между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации. Реализация согласованных позиций сторон, подписывающих генеральное соглашение, требует объединения практических действий с научными рекомендациями по проведению социально-экономической политики, регулированию трудовых отношений, обеспечению социальных гарантий, гражданского мира и согласия в обществе. Углубленные исследования практики договорного регулирования социально-экономических отношений могли бы содействовать выработке новых политических и правовых идей будущих соглашений в российской системе социального партнерства.

# III. Федерация Независимых Профсоюзов России

## Введение

Данный раздел представляет собой многоплановый информационный материал о Федерации Независимых Профсоюзов России, рассматривающий деятельность организации в настоящее время, проблематику образования и начинаний в области законодательства и административно-правовых норм, политику влияния на социально-трудовые отношения в целом и перспективы развития в будущем.

В современном российском обществе есть немало желающих подорвать деятельность профдвижения. Для реализации подобных планов в ход пускаются всевозможные механизмы на тему "незаконности" владения ФНПР профсоюзной собственностью, лоббирование идей «на заказ» и прочие действия.[7] Ответом профсоюзов стал официальный сборник-архив, собранный за период между III и IV съездами, выдержки из которого приведены в этой работе.

Так же обширно показаны международные связи Федерации, которая имеет партнерские отношения со многими международными объединениями профсоюзов, зарубежными национальными профцентрами, Международной организацией труда (МОТ). Фактором мирового признания стало принятие ФНПР в члены Международной Конфедерации свободных профсоюзов (МКСП).

## Структура ФНПР

Федерация Независимых Профсоюзов России, отметившая в 2000 году свой 10-летний юбилей, как крупнейшее общероссийское объединение профсоюзов действует на всей территории Российской Федерации. Она представлена своими структурами практически во всех отраслях российской экономики и во всех субъектах российского государства - республиках, краях, областях, в городах Москве и Санкт-Петербурге.

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

* общероссийские и межрегиональные профессиональные союзы;
* территориальные объединения организаций профсоюзов.

Каждая из членских организаций имеет свой собственный устав и обладает полной самостоятельностью в решении внутренних вопросов своей организации. Главным условием добровольного вхождения в Федерацию является признание действующего Устава ФНПР. Вопросы членства в Федерации, прав и обязанностей ее членских организаций формулируются в Уставе Федерации.

На сегодняшний день ФНПР объединяет 48 профсоюзов (в том числе 5 профсоюзов, сотрудничающих с ФНПР на основе договоров и соглашений) и 78 территориальных объединений организаций профсоюзов; свыше 300 тысяч первичных профсоюзных организаций общей численностью более 38 млн. человек. В целом членские организации ФНПР в настоящее время охватывают 52 процента от общего числа занятых экономической деятельностью и работающих на предприятиях всех форм собственности.[8]

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

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

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

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

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

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

* Ассоциация территориальных объединений организаций профсоюзов Центрального федерального округа России;
* Ассоциация территориальных объединений профсоюзов субъектов Российской Федерации Северо-Западного региона;
* Ассоциация территориальных объединений организаций профсоюзов Приволжского федерального округа;
* Ассоциация профсоюзных организаций республик, краев и областей «Кавказ»;
* Ассоциация профобъединений Урала;
* Сибирская Ассоциация территориальных объединений организаций профсоюзов;
* Ассоциация профобъединений Дальнего Востока.[8]

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

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

* структурная перестройка экономики страны, увеличение числа предприятий негосударственных форм собственности;
* сокращение числа рабочих мест;
* миграция рабочей силы;
* стремление государственных структур ограничить права и сузить сферу деятельности профсоюзов;
* противодействие работодателей созданию первичных профорганизаций;
* отставание форм и методов работы профсоюзов от требований современной жизни общества.[8]

На периодически проводимых съездах и конференциях шел принципиальный, заинтересованный разговор о повышении роли профсоюзов в защите социально-трудовых прав и социально-экономических интересов членов профсоюзов, укреплении принципов централизма, единства профсоюзов, укреплении финансовой дисциплины. При этом все большее понимание находит линия на проведение внутри каждого профсоюза, достаточно жесткой дисциплины, предусматривающей обязательность выполнения решений, принимаемых коллегиальными органами профсоюза и, прежде всего, по коллективным действиям, подготовке кадров и финансовой политике.

В связи с расширением самостоятельности органов местного самоуправления, где на уровне района, города формируются бюджеты, осуществляются программы развития производства и занятости населения, решается много других вопросов социальной направленности, возникла необходимость координации деятельности первичных профсоюзных организаций, районных и городских организаций профсоюзов. В большинстве регионов для решения этих задач созданы и действуют городские, районные Координационные советы. Положительный опыт работы таких советов по координации деятельности профсоюзных организаций имеется во многих территориальных объединениях организаций профсоюзов. Постоянная комиссия Генерального Совета ФНПР по организационной работе и взаимодействию с общественными движениями дважды (в 1998 и 2001 гг.) рассмотрела информацию о городских, районных координационных советах и других общественных органах профсоюзов и направила ее в членские организации для использования в практической работе.

Кроме того, постоянное внимание в деятельности ФНПР и ее членских организаций уделялось вопросу укрепления исполнительской дисциплины. Можно отметить, что за прошедший период несколько улучшилось оперативное взаимодействие аппаратов членских организаций ФНПР по ключевым направлениям деятельности. Во многих членских организациях за последние годы стало практиковаться заслушивание отчетов руководителей профорганов о выполнении решений, принимаемых коллегиальными органами профсоюзов и их объединений. Осуществляются меры по своевременному информированию членов профсоюзов о принимаемых выборными профорганами решениях и ходе их выполнения. Возрождается практика проведения профсоюзных собраний с единой повесткой дня, принимаются меры по усилению эффективности деятельности профсоюзного актива, восстанавливаются общественные комиссии профсоюзных органов разных уровней.

Однако, в деле укрепления исполнительской дисциплины на всех уровнях профсоюзных структур все еще имеются серьезные недостатки. К сожалению, далеко не всегда соблюдаются договоренности и взаимные обязательства между членскими организациями, а также между членскими организациями и ФНПР.

Вопрос о ходе выполнения постановления Генсовета ФНПР от 28 ноября 1997 года № 4-1 «О мерах по улучшению взаимодействия членских организаций ФНПР для более эффективной реализации задач, стоящих перед профсоюзами» был рассмотрен на заседании Генерального Совета ФНПР 28 февраля 2001 года.[8]

В принятом Постановлении намечены меры по дальнейшему улучшению взаимодействия всех профсоюзных структур, организационному и финансовому укреплению профсоюзов, совершенствованию кадровой и информационной политики, повышению исполнительской дисциплины, выполнению уставных требований, обеспечению единства и солидарности профсоюзов, консолидации усилий по защите социально-трудовых прав и интересов членов профсоюзов.

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

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

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

С 1997 по 2001 год совместно с Международной Организацией Труда (МОТ) при активном содействии Центрального Объединения Профсоюзов Норвегии (ЦОПН) осуществлялся проект «Внедрение и дальнейшее развитие новой концепции профсоюзного обучения в России».[8] Проведена работа по реформированию региональных учебно-методических центров профсоюзов, их адаптации к новым социально-экономическим условиям.

Впервые в истории профсоюзного движения проведен Международный форум по профсоюзному образованию «Активное обучение - активный профсоюз», где были представлены лучшие достижения, передовые образовательные технологии учебных центров России и международных профобъединений. В форуме участвовало более 400 организаторов профсоюзной учебы, преподавателей и активистов. Идеи форума нашли продолжение в межрегиональных слетах и конференциях профсоюзных преподавателей.

В декабре 1999 года Исполком Генерального Совета ФНПР одобрилКонцепцию развития Академии труда и социальных отношений на 2000-2005 годы, в соответствии с которой в структуре Академии созданы Институт социальной политики, Институт социального партнерства, Институт охраны труда и экологии. В перспективе предусмотрено формирование сети региональных отделений институтов.

Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации Академия труда и социальных отношений признана базовым научным и учебно-методическим центром в сфере социально-трудовых отношений

Приоритетным направлением деятельности Академии является также разработка и реализация комплекса мер по функционированию и совершенствованию законодательной базы российского образования.

31 мая 2000 года ФНПР были организованы коллективные акции протеста в виде пикетирований зданий администраций и законодательных собраний в республиканских, краевых и областных центрах, а также в городах местного подчинения против внесения поправок в часть вторую проекта Налогового кодекса Российской Федерации, предусматривающих введение единого социального налога вместо взносов во внебюджетные социальные фонды.[8]

В ходе этих акций их участники приняли соответствующие резолюции и заявления в адрес Президента, Правительства, Федерального Собрания Российской Федерации. Аналогичные документы были направлены в адрес местных органов законодательной власти, в которых высказан решительный протест против введения единого социального налога. Многие членские организации ФНПР провели целенаправленную работу с депутатами Государственной Думы, избранными от регионов, заручились их поддержкой в этом вопросе. Требования профсоюзов поддержал ряд губернаторов и законодательных собраний субъектов Российской Федерации.

Однако на этот раз профсоюзные выступления не отличались достаточной степенью единства и солидарности. Определенная часть членских организаций проявила пассивность. В этой обстановке правительству удалось убедить депутатов Государственной Думы и членов Совета Федерации проголосовать за единый социальный налог.

По решению Исполкома Генерального Совета ФНПР от 22 ноября 2000 года профсоюзные комитеты предприятий, организаций и учреждений провели профсоюзные собрания, на которых состоялся предметный анализ внесенных в Государственную Думу проектов Трудового кодекса. Участники собраний направили тысячи писем и телеграмм в адрес депутатов Государственной Думы с просьбой отклонить проект Трудового кодекса, внесённого правительством, и поддержать депутатский вариант Трудового кодекса.

В результате проделанной работы ФНПР добилась серьезной победы, заставив правительство отказаться от попыток «протащить» на первое чтение в Государственной Думе свой вариант проекта Трудового кодекса и пойти на создание Рабочей группы по подготовке его согласованного варианта.

Опыт коллективных выступлений трудящихся за последние годы показывает, что профсоюзы совершенствуют и расширяют свои организаторские возможности, повышают уровень солидарности и эффективности коллективных действий. В результате, пусть медленно, но тем не менее в большинстве отраслей экономики начались процессы роста, увеличения рабочих мест, возвращения долгов и более стабильной выплаты заработной платы.

Однако этот же опыт показывает, что профсоюзы далеко не в полной мере используют свои потенциальные возможности и им еще многое предстоит сделать для обеспечения результативности коллективной борьбы за права трудящихся.

## Деятельность в области социального партнёрства

Третий съезд Федерации независимых профсоюзов России определил в качестве приоритетного направления деятельности Федерации - содействие развитию системы социального партнёрства; в качестве основного механизма обеспечения прав и интересов работников - переговоры и заключение коллективных договоров и соглашений.[8]

За последние годы в этой области достигнуты определённые успехи, хотя об эффективном функционировании системы социального партнёрства говорить преждевременно в силу ряда причин. Среди них можно назвать такие, как массовое несоблюдение органами государственной власти взятых на себя обязательств; недостаточная степень организованности и ответственности работодателей; недостаточная настойчивость, активность, а главное, недостаточный уровень профессионализма и чувства солидарности в профсоюзах.

На федеральном уровне органом социального партнёрства является Российская трёхсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений. Статус Российской трёхсторонней комиссии был определен Указом Президента Российской Федерации от 24 января 1992 года № 45, а 1 мая 1999 года закреплен Федеральным законом. Однако работа над этим законом ещё раз продемонстрировала, что далеко не всем нужны сильные, объединённые профсоюзы.

Тем не менее в новых условиях ФНПР не только сохранила, но и расширила свою квоту в составе профсоюзной стороны Комиссии и сегодня является наиболее представительным общероссийским объединением профсоюзов. Представители ФНПР в Российской трёхсторонней комиссии постоянно выступают инициаторами по выработке принципов организации деятельности РТК, механизмов согласования позиций профсоюзов по рассматриваемым вопросам, по содержанию Генерального соглашения.

Несмотря на попытки принизить статус Российской трёхсторонней комиссии, удавалось добиваться, чтобы законопроекты и иные нормативно-правовые акты, касающиеся социально-трудовых отношений, проходили рассмотрение в рамках РТК. В частности, в результате усилий представителей профсоюзной стороны Комиссии за прошедшие годы удалось:

* повысить уровень минимальной заработной платы;
* снизить долги по заработной плате;
* некоторое время сдерживать попытки федеральных органов исполнительной власти по консолидации социальных внебюджетных фондов в федеральном бюджете;
* отстоять утверждённые законом размеры тарифов страховых взносов во внебюджетные фонды;
* разработать концепцию реформы пенсионной системы, положение по квотированию рабочих мест, положение об уведомительной регистрации отраслевых тарифных соглашений; довести до принятия Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;
* обеспечить ежегодную разработку и принятие Федеральной программы содействия занятости;
* отработать целый ряд законопроектов, которые в дальнейшем вносились в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации, в том числе об уровне минимальной заработной платы и тарифной ставке (окладе) первого разряда ETC, о начальном профессиональном образовании, о потребительской корзине и другие.[8]

Благодаря последовательной деятельности представителей ФНПР в РТК изменилась концепция заключаемого Генерального соглашения между профсоюзами, предпринимателями и правительством, шире стал круг рассматриваемых вопросов. Предметом внимания Российской трёхсторонней комиссии стали согласованный партнёрами перечень индикаторов уровня и качества жизни населения, конвенции МОТ, требующие ратификации.

Однако работа Российской трёхсторонней комиссии не может быть достаточно эффективной, если не будет подкреплена всей системой социального партнёрства в стране.

Важным звеном в системе социального партнёрства являются отраслевые тарифные соглашения (ОТС). Подавляющее большинство отраслевых профсоюзов, входящих в ФНПР, заключает отраслевые тарифные соглашения на федеральном уровне. Значимость таких соглашений находится в прямой зависимости от поля их действия. На сегодняшний день существует практика заключения как двухсторонних, так и трёхсторонних соглашений. Всё больше появляется соглашений со сроком действия два-три года.

Несмотря на многолетнюю практику заключения отраслевых тарифных соглашений, лишь четверть из них заключается с объединениями работодателей, остальные - либо с федеральными министерствами, либо с другими федеральными органами управления (департаментами министерств), которые часто не обладают соответствующими полномочиями для реализации подписанных договоренностей, что приводит к трансформации соглашений в декларацию о намерениях, не предполагающую ответственности за её исполнение, ограничивает сферу распространения соглашений и снижает эффективность социального диалога. Периодически проводимая реструктуризация органов исполнительной власти также осложняет развитие партнёрских отношений.[7]

В развитие отраслевых тарифных соглашений, заключённых на федеральном уровне, формируются отраслевые соглашения в субъектах Российской Федерации, которые охватывают все вопросы отраслевых тарифных соглашений либо включают договорённости по наиболее актуальным проблемам. Как правило, эти соглашения отличаются большей полнотой охвата проблем социально-трудового регулирования, учётом региональной специфики, повышением и конкретизацией норм по сравнению с Генеральным, отраслевыми и региональными соглашениями. Эффективность таких соглашений возрастает при включении в них обязательств, улучшающих положения отраслевых тарифных соглашений и распространяющих их действие на малочисленные организации, не имеющие коллективных договоров.

Большую роль в системе социального партнерства играют региональные соглашения, которые сегодня заключаются практически во всех субъектах Российской Федерации.

В региональных соглашениях, кроме гарантий, предусмотренных действующим законодательством, устанавливаются дополнительные социальные льготы и гарантии, а также большое внимание уделяется проблемам занятости населения региона.

Большой проблемой остаётся невыполнение ряда положений соглашений: как правило, это обязательства по росту промышленного производства, сокращению задолженности по выплате заработной платы, повышению минимальных тарифных ставок работников 1-го разряда. Сказывается отсутствие практики привлечения работодателей, представителей органов исполнительной власти к ответственности за невыполнение положений Генерального соглашения, отраслевых и региональных соглашений.

Особую роль в системе социального партнёрства играют коллективные договоры, заключаемые непосредственно в организациях.

Практика показывает, что большее количество коллективных договоров на уровне предприятий заключается там, где имеется сильный отраслевой профсоюз или региональный профцентр и регулярно заключаются отраслевые и региональные соглашения. Наибольшее количество коллективных договоров в настоящее время заключается на предприятиях базовых отраслей промышленности. Практически все крупные предприятия имеют заключённые коллективные договоры. Проблемой остаётся заключение коллективных договоров на мелких предприятиях.[7]

Как правило, коллективные договоры заключаются на 1-3 года. Всё ещё широко практикуется их пролонгация с внесением отдельных изменений и дополнений, что вызывает опасение, так как некоторые вносимые изменения не учитывают в полной мере изменившуюся социально-экономическую ситуацию как в целом, так и в организации.

Широк круг первичных профсоюзных организаций, где не заключаются коллективные договоры. Отсутствие коллективных переговоров и договоров позволяет как работодателям, так и представителям исполнительной и законодательной власти заявлять о возможности соблюдения социальной справедливости и интересов работников через индивидуальные отношения, при которых не нужны посредники, т.е. профсоюзы.

Для ФНПР одним из главных остается тезис: если на предприятии не заключён коллективный договор, значит, первичная профсоюзная организация не выполнила свою основную задачу и работники остаются один на один с работодателем в отстаивании своих законных интересов, принимая во внимание, что коллективный договор является единственным в системе социального партнёрства правовым актом, невыполнение обязательств которого может быть оспорено в судебном порядке.

## Заключение

Несмотря на переход к новой экономической системе, радикальную ломку государственных и общественных структур, моменты острого политического противостояния ФНПР доказала свою жизнеспособность и остается крупнейшим профсоюзным объединением России.

Хотя на данный момент доминирующая часть населения России, помня действия профсоюзов в рамках советской системы, относится скептически к развитию исследуемого движения, активная пропаганда Федерации дает как результат внедрение уверенными шагами не только в сознание трудящихся, но и в политическую власть, оказывая ощутимое влияние на разработку и реализацию законопроектов и законодательных актов, касающихся сферы социально-трудовых отношений и социального партнерства.

Такое мнение складывается после посещения целой плеяды сайтов в Internet, поддерживаемых в рамках программы "Профсоюзы России в Интернете".

Авторы данной работы, следуя принципу всестороннего освещения выбранной темы, склонны черпать информацию из разных источников, часть из которых говорит об отсутствии инициативы со стороны профсоюзных организаций, далеко не способствующей дальнейшему развитию системы социального партнерства: «…Профсоюзы еще не стали теми партнерами, которые действуют в соответствии с требованиями рыночной экономики. На многих предприятиях нет профсоюзных организаций, представляющих интересы работников».[6] Отсюда нарушения трудового законодательства, особенно в сфере охраны труда, найма, увольнения, режима рабочего времени и оплаты труда.

Безусловно, львиная доля критики ФНПР приходится на официальный сайт организации, однако тесно соседствует с утрированными восторгами по поводу общей тенденции развития Федерации.

В свою очередь, авторы склонны считать ФНПР исключительно перспективным объединением, к сожалению, пока не занявшим свою наилучшую возможную позицию в условиях российской действительности. Проделанная же работа являет собой свидетельство несомненного интереса к объекту исследования, способного возникнуть только к динамично развивающемуся и набирающему силу движению.

# Список использованной литературы

1. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 1 февраля 2002 г
2. Федеральный конституционный закон от 17 декабря 1997 г. N 2-ФКЗ "О Правительстве Российской Федерации"
3. Федеральный закон от 27.11.2002 N 156-Ф "Об объединениях работодателей"
4. Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"
5. Федеральный закон от 1 мая 1999 г. N 92-ФЗ "О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений"
6. Т. Д. Садовская. Социальное партнерство в России: проблемы правового обеспечения. http://nic.pirit.info/200204/038.htm
7. Кудюкин П. М.

Трудовые отношения и трудовое законодательство. http://www.csr.ru/conferences/sem.17.03.00.html

Социальное партнерство. http://www.hse.ru/ic2/sect/main3.htm

1. Официальный сайт ФНПР. http://www.fnpr.ru/