

Теоретические и прикладные аспекты развития современной науки и образования

Демидова Юлия Вадимовна,

магистрант,

Саратовский социально-экономический институт (филиал) РЭУ им. Г.В. Плеханова,

г. Саратов

НЕЗАВИСИМЫЕ ПРОФСОЮЗЫ КАК ГАРАНТИЯ ЗАЩИТЫ ПРАВ ТРУДЯЩИХСЯ

Аннотация. В статье обоснована необходимость сохранения и дальнейшего развития профсоюзного движения в России, охарактеризовано современное его состояние, а также рассмотрены основные функции профсоюзов и преимущества свободных, независимых от работодателей профсоюзов на предприятиях.

Ключевые слова: профсоюз, социальное партнерство, коллективный договор, управление персоналом.

Профсоюзное движение в России пережило и переживает по настоящее время непростые времена. Во времена СССР профсоюзы успешно выполняли некоторые важнейшие социально – профессиональные функции. Но при этом, их деятельность была лишена главного – в случае откровенно неправомерных действий со стороны руководства предприятий профсоюзы зачастую не являлись «естественными» организациями коллективной самозащиты работников. Советские профкомы чаще создавали видимость своей нужности работникам, распределяя путевки в детские лагеря и санатории, которые выделялись из различных бюджетных фондов и средств самого предприятия, но такая политика не передает, а скорее искажает саму суть и смысл создания профсоюзов.

Начало 90-х гг. прошлого века ознаменовано фатальной потерей членства в прежних профсоюзах, а многие первичные профсоюзные организации и вовсе канули в небытие. Однако, профсоюзное движение в России смогло пережить

Теоретические и прикладные аспекты развития современной науки и образования

непростые времена и приобрело в настоящее время ряд новых, по сравнению с советским периодом, функций.

Профсоюз – это организованная структура, независимая от государственных органов власти и работодателя, создаваемая в целях защиты экономических, социальных и трудовых интересов наемных работников. Профсоюзы могут и должны выступать в роли защитников прав трудящихся, причем не только своих членов.

Несмотря на то, что согласно действующему законодательству, профсоюзы должны быть независимы от влияния государства, работодателей, политических партий и т.д.[1], на практике реально независимых профсоюзов в нашей стране очень мало. Большая часть профсоюзных организаций в России входит в состав Федерации Независимых Профсоюзов России (ФНПР), и на сегодняшний день все входящие в ее состав профсоюзы являются так или иначе зависимыми. Их зависимость состоит главным образом в том, что они не идут на конфронтации с работодателями, а порой и сами работодатели являются членами таких профсоюзов, так как давно поняли, что профсоюзы могут быть весьма полезными союзниками, если их правильно «прикормить». ФНПР с первого дня своего существования дискредитировала себя тем, что в своем уставе указала возможность членства в профсоюзе, как для работодателей, так и для работников, а такой профсоюз ни по международным стандартам, ни по здравому смыслу назвать профсоюзом нельзя. Однако при этом ФНПР имеет свои профсоюзы практически во всех отраслях народной промышленности, например в медицине, машиностроении, горной промышленности и т.д.

Надо сказать, что сейчас отмечается тенденция уменьшения численности профсоюзов, состоящих в ФНПР. Причиной тому является нежелание нового поколения работников мириться с тем, что профсоюзные организации на их

Теоретические и прикладные аспекты развития современной науки и образования

предприятиях встают на сторону работодателей, либо вовсе бездействуют. Молодежь не устраивает тот факт, что их пытаются насильно впихнуть в профсоюз. Работодателям следует помнить, что обуславливать прием на работу, продвижение по карьерной лестнице и увольнение сотрудника его принадлежностью или непринадлежностью к профсоюзу запрещается [3, С.16].

Всего в настоящее время в России можно выделить три основных вида профсоюзов, и первый из них – патерналистские профсоюзы, которые иногда называют также «папиными». К ним можно отнести большую часть профсоюзов, которые входят в ФНПР. В данном случае работодатели выступают в форме «папы», а сам профсоюз и работники выступают в форме «детей», которые просят «папу» дать им хорошие условия труда, социальные гарантии, повышение заработной платы и т.п. То есть профсоюз становится в позицию просящего, которая изначально является проигрышной, так как при таком варианте, как правило, работодатель ограничится всего лишь жалкой подачкой с «барского стола». И это вполне объяснимо, так как по доброй воле ни один руководитель не пойдет на уступки, которые ему невыгодны.

Второй вид профсоюзов – это так называемые «сервисные» профсоюзы, суть которых заключается лишь в предоставлении работникам тех или иных услуг взамен профсоюзных взносов, выплачиваемых работниками. Надо сказать, что такие профсоюзы имеются как в рядах независимых профсоюзов, так и в ФНПР. Принцип их работы состоит в разъяснении работодателю выгоды предоставления каких – либо услуг работникам, но они не в состоянии мобилизовать работников на борьбу за свои права и выполняют лишь роли юридического консультанта. Конечно, данная система может быть весьма удобной для большинства работников, так как они будут платить небольшие фиксированные профсоюзные взносы и вваливать всю ответственность на председателя профкома и

Теоретические и прикладные аспекты развития современной науки и образования

юристов. Но в таком случае можно не рассчитывать на многое, например, условия коллективного договора в организации будут лишь такими, на которые готов пойти работодатель.

И, наконец, третий, самый редкий вид профсоюзов – активистские, независимые союзы трудящихся, которые реально способны бороться с возможным произволом администрации предприятия. В таких профсоюзах соблюдаются принципы демократии, работники самостоятельно определяют цели борьбы, борются за ее достижение, а профкомы играют координирующую роль [2, С.43].

Профсоюзы призваны, в первую очередь, бороться с произволом работодателей и администрации предприятия в сторону наемных работников, например, необоснованных увольнений. Ведь ни для кого не секрет, и, к сожалению, факт того, что работодатели в своем стремлении получить максимальную прибыль могут пойти на нарушение не только коллективных договоров, но и в целом трудового законодательства, имеет место быть в нашей современной действительности. Но не только в этом заключается роль профсоюза в организации. Они должны отстаивать права работников на благоприятные и безопасные условия труда, за повышение заработной платы, что неминуемо означает увеличение затрат работодателя. Именно поэтому, все работодатели боятся и стараются не допустить появления на предприятии именно третьего вида профсоюза – независимого, с которым работодателю пришлось бы действительно считаться, и в котором ему не было бы места. Ведь как волк не может пасти овец, так и профсоюз, в который входят представители работодателя, способные оказывать влияние на его деятельность, не может защищать интересы работников в полной мере. Именно поэтому, профсоюз должен состоять исключительно из наемных работников [4, С.61].

Теоретические и прикладные аспекты развития современной науки и образования

Но, к сожалению, руководство многих нынешних профсоюзов намного больше озабочено не борьбой за интересы рабочих, а личным обогащением за счет имущества профсоюзов и подачек администрации. Рядовые же члены профсоюза не имеют никакого влияния, а членство в подобных профсоюзах носит лишь формальный характер. Любые попытки немногочисленных активистов изменить ситуацию сразу же наталкиваются на ожесточенное сопротивление руководства профкома, которое жутко боится потерять свой «жирный кусок пирога». Такой профсоюз именно «рабочим» профсоюзом никогда не станет, и для защиты своих интересов работники могут создать свой профсоюз, в который вход администрации будет закрыт.

К сожалению, в конфронтации профсоюзы зачастую состоят не только с работодателем, но и с органами государственной власти, которая в большей степени выражает интересы работодателей – собственников. Так заведено, что власть и управленцы в нашей стране всегда смотрят на Запад. Те же стандарты ISO внедряются с Запада. Технология и качество продукции должны соответствовать этим стандартам, им вообще должно соответствовать все, но зарплаты рабочих это не касается. И при любом вопросе, связанном с оплатой труда рабочих, выведения ее на достойный уровень управленцы ссылаются на то, что на Западе, на том же производстве, занято меньшее количество людей (за счет развитой системы автоматизации производственных процессов). Но как показала практика, сокращение персонала не приводит ни к увеличению оплаты, ни к улучшению условий труда, а приводит к его большей интенсивности, увеличению нагрузки и возрастанию случаев травматизма. Другими словами, на Западе причиной сокращения является автоматизация производства, а в России – жадность работодателя.

Теоретические и прикладные аспекты развития современной науки и образования

По - одиночке работников легко запугать, уволить. Но когда они едины, им нечего бояться, и чем больше работников объединятся в независимый профсоюз, тем эффективнее он сможет защищать их права. Причем солидарность, в идеале, должна быть не только среди работников одного предприятия, ведь у них всех и повсюду общие интересы. Все работники на любом предприятии заинтересованы в достойной заработной плате, безопасных и комфортных условиях труда, праве на отдых, медицинском обслуживании, защите от безработицы и иных социальных благах и гарантиях. По этой причине профсоюзы могут объединяться между собой, оказывать друг – другу поддержку, делиться опытом.

Формы профсоюзного влияния и борьбы зависят от конкретной ситуации. Чаще всего это совместные действия работников, направленные на защиту своих прав и организацию планомерного давления на администрацию. Сюда включаются также участие в деятельности трехсторонней комиссии по заключению коллективного договора и осуществление контроля его исполнения, оказание квалифицированной юридической помощи работникам, защита интересов работников в суде и обращение в органы власти в случае незаконных действий работодателя, организация акций протеста и солидарности. И, наконец, забастовка – законная, но тяжелая мера, которая может быть применима лишь в крайних случаях. Никто не сможет изменить жизнь наемных работников к лучшему, кроме них самих, поэтому успех может быть обеспечен лишь при условии солидарности членов профсоюза и всего трудового коллектива в частности.

Необходимым условием независимости профсоюза является наличие собственной кассы. Регулярная уплата профсоюзных взносов в кассу рабочего профсоюза является гарантией того, что в какой – либо критической ситуации у профсоюза будут средства для ведения борьбы за своих работников. Эти средства идут на возможность издания своей газеты или листовок, на обеспечение

Теоретические и прикладные аспекты развития современной науки и образования

своим членам при необходимости квалифицированной правовой помощи, на оказание материальной поддержки работников в сложных ситуациях (например, тяжелая болезнь), на подарки детям сотрудников к праздникам, на финансирование деятельности самого профсоюза – на ведение документации, телефонные переговоры и т.д. Каждый член профсоюза вправе знать, на что именно расходуются профсоюзные взносы, которые он регулярно выплачивает, поэтому политика руководства профсоюза должна быть максимально прозрачна в этом вопросе.

Таким образом, как и любая общественная организация, профсоюз может быть действительно независим лишь тогда, когда он работает и живет на членские взносы, и при условии, что этих взносов ему достаточно для нормального функционирования. Если членов профсоюза на предприятии мало, то и финансовые возможности профсоюза будут невелики, а какие вопросы он сможет решать, если нет средств для формирования забастовочного фонда, на оплату услуг высококвалифицированных юристов при необходимости?

Так называемые «прикормленные» профсоюзы, о которых говорилось выше, осуществляют свою деятельность при поддержке правительства и администрации всех уровней. Из зарплат огромного числа работников, в том числе бюджетников, зачастую без их согласия вычитают 1% в пользу ФНПР, за это профсоюзы обеспечивают лояльность работников в действующей власти, точнее, ее видимость. Создать по-настоящему независимый профсоюз – это малая часть дела, необходимо объединить единомышленников и на деле показывать его эффективность. К сожалению, права профсоюзов сильно урезаны и ограничены. Но, несмотря на сопротивление работодателей, и органов государственной власти, профсоюзному движению в России есть куда стремиться.

Теоретические и прикладные аспекты развития современной науки и образования

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ (принят ГД ФС РФ 08.12.1995) (ред. от 30.12.2008).*
2. *Баркетова Т.А., Верецагина Л.С. К вопросу о содержании организационной культуры современной организации. //Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. - 2017. - № 5 (69). - С. 42-45.*
3. *Верецагина Л.С., Верецагин С.Н. Резервы совершенствования управления затратами на качество продукции //Актуальные проблемы экономики и менеджмента. - 2014. - № 2 (2). С. 16-21.*
4. *Литвинова А.В., Мосейко В.О., Верецагина Л.С. О повышении качества технической продукции на предпроизводственной, производственной и эксплуатационной стадиях //Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. - 2014. - № 1 (50). - С. 59-63.*