Содержание

[Введение 3](#_Toc6585436)

[1. Профсоюз как институт гражданского общества России 5](#_Toc6585437)

[1.1 Понятие профсоюз 5](#_Toc6585438)

[1.2 Функции профсоюзов 10](#_Toc6585439)

[2. Развитие профсоюзов в современной России 15](#_Toc6585440)

[2.1 Анализ тенденции развития профсюзов 15](#_Toc6585441)

[2.2 Основные проблемы развития профсоюзов в России 24](#_Toc6585442)

[3. Мероприятия по совершенствованию развития профсоюзов в гражданском обществе России 28](#_Toc6585443)

[Заключение 45](#_Toc6585444)

[СПИСОК использованной ЛИТЕРАТУРЫ 34](#_Toc6585445)

# Введение

Профсоюзное движение сегодня далеко не всегда выполняет свои задачи, для реализации которых этот институт появился в далеком прошлом.

Зачастую профсоюзные организации превращаются в простые кассы взаимопомощи, осуществляющие перераспределение поступивших профсоюзных взносов, либо вообще являются формальными структурами, позволяющими работодателю показать формальную сторону исполнения требований трудового законодательства без какого бы то ни было «ущерба» для него. Между тем, следует вспомнить изначальное предназначение профсоюзов: легализовав профсоюзные объединения, Манифест 17 октября 1905 года превратил профсоюзы в реальную политическую силу, направленную на максимальную защиту прав и интересов рабочего класса, борющуюся не только за права конкретных работников, но и (что наиболее важно) за изменение общей практики регулирования трудовых отношений в рамках общего политического процесса.

Профсоюзы являются наиболее организованной и массовой структурой общественного сектора России. Как серьезная социальная сила, профсоюзы стремятся к формированию собственного авторитета и повышению влияния в современном обществе. Наряду с основными направлениями работы профессиональных союзов (защита трудовых прав, улучшение условий труда) особое место занимает их социально-культурная деятельность, которая наиболее отчетливо проявилась в истории российского профсоюзного движения.

С самого начала существования российские профсоюзы играли важную роль в системе просвещения и образования населения. Именно по инициативе профсоюзов появились дворцы культуры, которые послужили основой для формирования нового прогрессивного пласта субкультуры, были организованы библиотеки, лектории, рабочие факультеты, что нашло свое отражение в национальной культуре.

Актуальность курсовой работы заключается в том, что профсоюзы защищают не только трудовое население, но являются полноправными субъектами гражданского общества, имеющими возможность оказать содействие становлению и развитию его институтов в части защиты прав и законных интересов физических лиц в социально-трудовой сфере.

Говоря об участии профсоюзных организаций в формировании институтов гражданского общества следует исследовать современные возможности российского профсоюзного движения.

Целью курсовой работы – изучение роли профсоюзов в развитии гражданского общества России.

Согласно поставленной цели, были определены следующие задачи:

- определить роль профсоюзов;

- выявить проблемы в развитии движения профсоюзов;

- изучить мероприятия про развития профсоюзов.

Объект курсовой работы – профсоюзы;

Предмет курсовой работы – гражданское общество Российской Федерации.

Профсоюзы это крупный самостоятельный институт общества, от функционирования которого зависит формирование рыночных отношений, становление социального государства, развитие экономической демократии. Без профсоюзов наемный труд оказывается во власти частного предпринимательства, администраций и государства, на объективную, социально ориентированную политику, которых в случае отсутствия составляют.

Методологическую основу исследования составили следующие методы научного познания: диалектический, формально-логический, сравнительно-правовой, системный

# Профсоюз как институт гражданского общества России

# 1.1 Понятие профсоюз

Термин «гражданское общество» упоминается впервые в работах античных философов. Они применяли его для обозначения жизни людей в городах – полисах, представляющие собой небольшие общины, объединенные единым стилем и качеством жизни.

Грань между понятиями общество и государство древними мыслителями не проводилась. Например, у Аристотеля и государство, и социум представляло собой совокупность граждан, объединенное ради достижения благ. В XVIII в. идея гражданского общества, особенно определение самого понятия и его признаков, получило дальнейшее распространение.

И. Кант, родоначальник немецкой классической философии, при анализе гражданского общества выделил следующее: окружающий мир создается индивидом собственными силами, и он несет за это ответственность; выделяются две побудительные причины самосовершенствования людей – несовпадение интересов и необходимость их защищать; необходимым условием самосовершенствования и гарантом сохранения и возвышения человеческого достоинства выступает гражданская свобода, закрепленная правом в Законе. По его мнению, природа ставит перед человечеством величайшую проблему – построить всеобщее правовое гражданское общество.

Не маловажную роль в развитии концепции гражданского общества сыграл еще один немецкий философ – Г.В.Ф. Гегель. Он представил структуру гражданского общества, основными элементами которого являются семья, религия, право, мораль, образование, законы [12].

Но особая роль отводится индивидам, противостоящие в своих стремлениях друг другу. Гегель считал, что в обществе каждый за себя, другие же – ничто. Однако самостоятельно ни один человек не способен достичь всех своих целей, для этого ему необходимо взаимодействовать с другими.

Гражданское общество он рассматривал ниже по ступени развития, чем государство. Государство объединяет индивиды, сословия, организации и главное находит компромиссные решения их противоречиям. А гражданское общество представляет собой звено, связывающие между собой разрозненные группы индивидов с высшей формой человеческой организации – государством.

Наибольшее уточнение понятие «гражданское общество» нашло в работах английского философа Дж. Локка. В основе гражданского общества лежит священная и неприкосновенная частная собственность, утверждал ученый. Люди объединяются в государства с единственной целью – сохранить ее. Для этого создаются и реализуются законы, нерушимые для каждого члена гражданского общества, которым должны подчиниться все без исключения. Именно закон является оплотом гражданского общества. Иную точку зрения представил создатель теории общественно - экономических формаций К. Маркс.

Прежде всего, гражданское общество – это естественный базис любого государства и прочей идеалистической надстройки.

Во-вторых, оно общество сословное, состоящее из буржуа, отчужденных друг от друга.

А в-третьих, это общественная организация, противостоящая государству, но к сожалению, чаще всего эксплуатируемая им. Такое общество, по мнению Маркса, не совершенно, так как не обеспечивается подлинная реализация возможностей человека.

В настоящее время гражданское общество – это система, направленная на обеспечение жизни таких сфер, как социальная, духовная и социокультурная. Она представляет собой совокупность независимых общественных институтов, задачи которых заключаются в формировании условий реализации потенциала индивида, удовлетворения интересов каждого.

К ним мы можем отнести семью, церковь, систему образования, научно - профессиональные объединения, ассоциации и т.д.

К важнейшим институтам гражданского общества, составляющим неотъемлемую часть социально – экономической сферы, относится профсоюз. Основное его предназначение заключается в регулировании отношений, сторонами которого выступают работодатель и наемный работник.

Термин «профсоюз» существует уже более двух веков, его значение остается неизменным. Под профсоюзами понимают добровольное объединение людей, которые отстаивают свои права в производственных и непроизводственных сферах.

Многие ученые считают, что профсоюзы являются важной структурной единицей гражданского общества, так как они являются «защитниками» социально-экономических прав граждан. Тем не менее, очень мало уделяется внимания исследованию роли профсоюзов, как особой организации, которая способна вступать в диалог с государством и работодателями от имени трудящихся, защищать их законные права и интересы.

Профсоюзы формируются в особых экономических и политических условиях, в которых развиваются производственные отношения и появляется наемный труд.

Первые страны, где сформировались подобные союзы – это Англия, США, Франция, Германия [2].

В России первые профсоюзы возникли в 1905 году. Их деятельность также как и в зарубежных странах носила характер противоборства между рабочими и нанимателями. Нельзя сказать, что до 1905 года, в дореволюционной России, совсем не существовало профсоюзов, они были, но по своей структуре они мало походили на современные профессиональные союзы: например, в такие организации принимались без различия производства и профессии[14]. Вследствие чего, нельзя судить о них как о полноценных профессиональных союзах, это были своего рода прообразы нынешних профсоюзов. Первые такие организации были: «Южнороссийский рабочий союз» 1874года, «Северно-русский рабочий союз» 1877 года.

Главной особенностью трудовых отношений в дореволюционной России, как и в западных странах, было пренебрежение работодателей к наемным рабочим: недостойная заработная плата, опасные условия труда, длительный рабочий день, ночные смены, широкое использование детского труда. Все это происходило при полном отсутствии законодательной базы регулирования трудовых отношений[12].

Можно сказать, что наемные рабочие были просто-напросто материалом для получения прибыли. Такое отношение у рабочих вначале вызывало стихийное недовольство, а потом уже проходили стачки, забастовки, бунты. Все это подталкивало царское правительство к принятию правовых актов для снижения напряженности в отношениях между работниками и работодателями.

Стоить заметить, что идеи профсоюзных движений пришли к нам из промышленно развитых стран Запада, где уже вовсю царил дух промышленного капитализма.

9 января 1905 года была расстреляна мирная демонстрация рабочих в Петербурге, что явилось причиной массовых стачек по всей стране. Тогда же и стали появляться первые полноценные профсоюзные организации. 24сентября по 7 октября 1905года в Москве проходила I Всероссийская конференция профессиональных союзов, которая как раз положила начало становлению профсоюзов в России[1, с. 185

После революции 1917 года роль профсоюзов была изменена: они стали элементом государственного партийно-хозяйственного механизма управления.

Все социально-экономические и трудовые вопросы стали решаться централизовано, правящей партией. На предприятиях профсоюзы превратились в социальные подразделения администрации: распределяли жилье, предоставляли бесплатные путевки, предоставляли медицинскую помощь.

Широкое распространение профсоюз получил в советский период, когда он был наделен полномочиями, не только напрямую связанными с производством, но и занимался социальными проблемами своих членов.

Еще в начале становления советской власти этому институту были переданы функции, ранее исполняемые государственными органами. 30-е годы XX в. ознаменовались утверждением контроля со стороны профсоюзов над бюджетом социального страхования, охраной труда, техникой безопасности, и что не маловажно распределением жилого фонда между работниками.

После распада СССР профсоюзы утратили роль обеспечивающего социальной стабильностью элемента, хотя современное общество и утверждает их важность. Сейчас деятельность профсоюзов регламентируется Трудовым кодексом РФ от 30.12.2001 г. и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г.

Анализ действующего российского законодательство о труде показывает, что оно предусматривает лишь минимум социально – трудовых гарантий, тем самым направляя или нацеливая работников и работодателей на договорное выстраивание своих отношений.

Профсоюз объединяет около 30 миллионов человек, что свидетельствует о массовости этой общественной организации. Но это ни каким образом не отражается на авторитете.

# 1.2 Функции профсоюзов

Профсоюзы являются одним из наиболее актуальных социо-экономических институтов, решающих проблемы социальной защиты работников и обеспечивающих конструктивные трудовые отношения между работником и работодателем в условиях смешанной экономики.

Профсоюз - это добровольная общественная организация, объединяющая работников, связанных общими интересами по роду их деятельности, как в производственной, так и в непроизводственной сферах, для защиты трудовых и социально-экономических прав и интересов своих членов. Классифицируя функции профсоюзов, ряд авторов разделяет их на две большие группы.

Например, А.И. Цепин подразделяет функции профсоюзов на внутриорганизационные и внешние. Внутриорганизационные функции - это функции, ограниченные рамками профсоюзов, обеспечивающие их существование как общественной организации. Внешние - те, с помощью которых профсоюзы содействуют выполнению государством его задач и функций [10].

По сути, разновидностью этого мнения является разделение функций профсоюзов на функцию школы управления, школы хозяйствования, школы воспитания и функцию защиты прав и законных интересов трудящихся (И.О. Снигирева, Л.С. Явич).

Функции профсоюза - это основные направления деятельности профессиональных союзов.

Выделяют основные функции:

- защитная;

- представительства;

- контроля;

- организационная;

-регулятивная.

Главные функции профсоюзов — представительство и защита прав и интересов своих членов. Руководствуясь ст.30 Конституции РФ каждый человек имеет право создавать профсоюзы для защиты своих интересов, вступать в них и пребывать в профсоюзах добровольно.

Следовательно, главная функция профсоюзов — защита интересов членов профсоюза. Развивая конституционную норму Закон «О профсоюзах» в п.1ст.2 гласит, что профсоюз создается в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

Таким образом, закон определил главные цели деятельности профсоюзов — это представительство и защита не только интересов, но и социально-трудовых прав членов профсоюзов, что следует признать совершенно справедливым.

Из анализа Закона «О профсоюзах» можно выделить права, обеспечивающие защитную функцию. К ним, следует отнести право на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением работодателями, должностными лицами законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам в организациях, в которых работают члены данного профсоюза, и имеют право требовать устранения выявленных нарушений (ст.19 Закона).

Проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, рассматриваются и принимаются органами исполнительной власти, органами местного самоуправления с учетом мнения соответствующих профсоюзов.

Профсоюзы вправе выступать с предложениями о принятии соответствующими органами государственной власти законов и иных нормативных правовых актов, касающихся социально-трудовой сферы. Профсоюзы вправе участвовать в рассмотрении органами государственной власти, органами местного самоуправления, а также работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), другими общественными объединениями своих предложений.

По мнению Н.В. Латовой и Ю.В. Латова «Функция представительства связана с отстаиванием интересов работников не на уровне фирмы, а в государственных и общественных органах.

Целью представительства является создание дополнительных (по сравнению с уже существующими) льгот и услуг (по социальному обслуживанию, социальному обеспечению, дополнительному медицинскому страхованию и т.д.).

Профсоюзы могут представлять интересы работников, участвуя в выборах органов государственной власти и органов местного самоуправления, выступая с предложениями о принятии законов, касающихся социально-трудовой сферы, участвуя в разработке государственной политики и государственных программ в области содействия занятости населения, принимая участие в разработке государственных программ охраны труда и т.д.»

Представительская функция проявляется не только во внешних отношениях профсоюзов с государством, хотя это, безусловно, важно. Представительская функция реализуется первичными профсоюзными организациями при ведении переговоров с работодателями о заключении коллективного договора в организации.

Об этом прямо говорится в ст. 29 ТК РФ « Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками» [1].

В соответствии со ст.23 Закона «О профсоюзах», представляя интересы при разрешении трудовых споров профсоюзы вправе по просьбе членов профсоюза, других работников, а также по собственной инициативе обращаться с заявлениями в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры.

Из анализа представительской функции профсоюзов можно сделать вывод, что цель ее реализации состоит, в конечном счете, в защите социально-трудовых прав и интересов членов профсоюзов.

Потребность защиты прав и интересов работников в сфере труда особенно актуальна в современный период социально-экономические противоречий. Наиболее заметна защитная деятельность профсоюза в решении конкретных жизненных проблем, которые возникают у работников в процессе трудовой деятельности.

Выделим несколько характерных жизненных ситуаций, в разрешении которых участвуют профсоюзы:

- ущемление социальных прав;

- невыплата заработной платы;

- нарушение прав при медицинском обслуживании;

- ущемление права на переговоры и заключение коллективного договора или соглашения;

- ущемление права на объединение в профсоюзную организацию и участие в забастовке.

В последние десятилетия понимание защитной функции профсоюзов несколько изменилось. Раньше основная задача профсоюзов выражалась в повышении оплаты и условий труда, а сегодня их основная практическая задача - не допустить увеличения уровня безработицы и повысить занятость [11].

Профсоюзы также могут осуществлять функцию контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства. В России, например, профсоюзные правовые и технические инспекторы, уполномоченные лица по охране труда имеют право беспрепятственно посещать учреждения, в которых работают члены профсоюза, с целью проверки соблюдения трудового законодательства, норм охраны труда и выполнения условий коллективного договора, соглашения.

Организационная функция проявляется в организационном обеспечении некоторых социальных процессов.

Таких как:

- разрешения индустриального трудового конфликта;

- осуществления социального партнерства;

- ведения коллективного договорного процесса;

- проведения массовых акций;

- осуществления деятельности внутрисоюзных органов и организаций;

- обеспечения членства;

- осуществления международных контактов и связей и др.

Регулятивная функция проявляется в регуляции социально-трудовых отношений. Это касается оплаты труда, условий организации рабочего места, охраны труда и безопасности занятости и безработицы и т.д.

В процессе превращения в один из важнейших институтов социальной защиты общества профсоюзы прошли большой и сложный путь. Чтобы понять и оценить современные проблемы зарубежного и российского профсоюзного движения, необходимо обратиться к его истокам.

Изучение исторического опыта профессионального движения обогащает знания о целях и задачах профсоюзов, основных направлениях и методах их деятельности, помогает занять правильную позицию во взаимоотношениях с работодателями и государством

# 2. Развитие профсоюзов в современной России

# 2.1 Анализ тенденции развития профсюзов

Вот уже почти двадцать лет как Россия провозгласила себя демократическим государством. Существует множество исследований российских и зарубежных политологов, посвященных тому, насколько развита демократия в нашей стране, на какой стадии находится развитие гражданского общества и его институтов, каковы механизмы повышения степени гражданского участия и влияния населения на политический процесс. Однако, к сожалению, не многие уделяют внимание исследованию роли профсоюзов как особой группы интересов, способной сформулировать требования отдельных слоев населения и отстоять их.

Финансово-экономический кризис обострил многие проблемы, связанные с переходом от формальной к неформальной занятости, сокращения человекоёмких производств, перетока высококвалифицированных специалистов в высокотехнологичные отрасли экономики. По прогнозам аналитиков в последующие 10-20 лет перестанет существовать около половины профессий. Также кардинальные изменения коснутся различных видов деятельности (промышленное производство, логистика, сельское хозяйство, госуправление, торговля).

Данный факт также не смог не сказаться и на особенностях заключения коллективных договоров в организациях различных видов экономической деятельности. Существенное влияние на заключение и реализацию коллективных договоров оказывает не однозначная ситуация на рынке труда. Во многом она обусловливается урезанием расходов на персонал, сокращением найма сотрудников, увеличением скрытой безработицы и задолженности по заработной плате, а также снижением покупательной способности заработной платы и не только низкооплачиваемых категорий, но и тех, кто получает среднюю заработную плату. Более того, ситуация осложняется тем, что на сегодняшний день по-прежнему остается высокая доля убыточных предприятий (более 30 %), высокая задолженность экономических агентов перед бюджетом, а также бюджета перед предприятиями и организациями.

В целом по стране инвестиционная активность в первом полугодии 2018 г. снизилась на 4,3 %. Наконец, развитие тенденций по разбалансировке спроса и предложения на рабочую силу, размывание защитных функций ряда социальных институтов все эти и многие другие вопросы защиты трудовых прав и законных интересов работников находятся в фокусе внимания российских профсоюзов.

В этой связи интерес представляет результаты опроса, проведенного в 2018 году Центром социологических исследований Института профсоюзного движения ОУП ВО "АТиСО".

В качестве участников общероссийского опроса выступали работники предприятий и организаций различных видов экономической деятельности. Всего было опрошено 3150 респондентов. Исследование охватывало 65 субъектов РФ, 2061 город и населенный пункт всех федеральных округов Российской Федерации. Несмотря на негативные оценки возможной динамики показателей, характеризующих финансово-экономическую ситуацию во многих субъектах РФ, обследованием выявлен некоторый оптимизм в отношении оказываемой профсоюзными организациями помощи в вопросах защиты трудовых прав и интересов работников [19].

Подтверждением этому является средняя оценка позиции "помощь, которую оказала первичная профсоюзная организация работникам" - 4,5 балла; территориальная -региональная организация - 4,4 балла.

Несколько ниже работниками оценивается помощь профсоюзных организаций более высокого уровня: общероссийского профсоюза- 3,6 балла, республиканского, областного, краевого объединения профсоюзов - 4 балла. Даваемые оценки не повод для самоуспокоения. В особенности если учитывать то, что большая часть участников опроса состоят в профсоюзе.

И, тем не менее, исследование показало, что защита интересов работников во многом зависит от того, какой уровень социально-трудовых отношений играет приоритетную роль при установлении тех или иных социальных гарантий.

Результаты опроса свидетельствуют также о том, что и работодатели, и работники нередко недооценивают роль профсоюзов как ключевого социального института и, по сути, не рассчитывают на помощь с его стороны. Интенсивность обращений в профсоюз зависит как от объективных, так и субъективных обстоятельств. Так, спрос на "профсоюзные услуги" со стороны социально-профессиональных групп неоднозначен.

Тем более что случаи нарушения социально-трудовых прав работников не единичны (незаконные увольнения, задержки зарплат и т.д.). Чаще всего о возникающих нарушениях заявляют профсоюзные работники, а также рабочие, специалисты и руководители среднего уровня управления.

Анализ обращений в профорганизацию за последний год показывает, что многие работники (64,2 %) рассчитывают на свои силы при решении вопросов по защите своих трудовых прав и интересов и предпочитают не обращаться в профсоюз.

Чаще всего не обращаются в профсоюз молодежь, а также служащие и ИТР. Очевидно, по данным категориям проявляется не только низкая информированность о том, что вопрос может быть решен, но и невысокая социальная активность работников. Высокая доля "необращенцев" не означает, что работники вообще "не идут" в свой профсоюз. В целом таковых оказывается существенное меньшинство- 24,9 %. Как можно заметить, большинство респондентов видят в профсоюзе помощника в решении насущных проблем.

Опрос показал, что примерно каждый третий респондент обращался в профсоюзный комитет по вопросам получения материальной помощи (1 место). Далее по степени упоминания респонденты выделяли вопросы оплаты труда (15,1 % - 2 место) и социальной защиты (14,1 % -3 место).

В этой связи особым направлением в профсоюзной работе является информационная работа в рамках развития социально- трудовых отношений. Безусловно, результативность колдоговорного процесса в определенной степени зависит не только от наличия соглашений и коллективных договоров на предприятии. В не меньшей степени она зависит от того, насколько полно профсоюзные организации ведут работу по информированию работников о заключении и реализации соглашений и коллективных договоров, какие источники информации в наибольшей степени подходят для той или иной целевой группы.

Как показал опрос, большинство респондентов информированы о том, как проходили коллективные переговоры в организациях, в которых они работают. Полностью владеют информацией о ходе переговоров 41,1 %. Только 8 % ответили, что ничего не знают о переговорном процессе. Еще 5 % затруднились ответить на поставленный вопрос. В целом анализ степени информирования работников членов профсоюза о деятельности профсоюзов выше среднего.

За последние несколько лет уровень информированности работников о ведении коллективных переговоров на локальном уровне оценивается на умеренно стабильном уровне "выше среднего". Многие территориальные организации профсоюзов демонстрируют активную вовлеченность в Интернет пространство при наличии информационной инфраструктуры, хотя по ряду показателей по его использованию сохраняются диспозиции.

Причем значимые диспозиции проявляются по профорганизациям тех регионов, которые занимают ведущие позиции по цифровизации; наблюдается разрыв между развивающимися и развитыми (традиционно стабильными) профсоюзными организациями.

Существенное влияние здесь оказывает экономическое положение той или иной представляемой отрасли, численный состав профсоюза, на конец, имеющаяся цифровая инфраструктура доступа.

По степени использования цифровых технологий среди профорганизаций можно выделить "лидеров", "развивающихся" и "аутсайдеров".

Для активного развития социального диалога, межуровневого взаимодействия, совместной разработки инициатив профсоюзным организациям необходимо не только обеспечивать опережающую подготовку профактива, но и обеспечить максимизацию использования существующей инфраструктуры доступа к профсоюзным онлайн ресурсам, межуровневого взаимодействия за счет имеющихся цифровых сервисов и платформ.

Результаты опроса свидетельствуют о том, что во время переговоров представители работников сталкиваются с немалыми трудностями. 18 % наиболее существенной проблемой, с которой сталкивается профсоюзная сторона во время переговоров, считают давление со стороны администрации. Чуть меньше респондентов полагают, что такой проблемой является отсутствие поддержки со стороны государственных органов (12,2 %).

По мнению еще 9,7 % респондентов, существенной проблемой является отсутствие поддержки со стороны работников.

Лишь только 2,5 % отмечают неудачный выбор профсоюзной стороной требований. Показательно, что каждый десятый респондент не смог определиться с ответом на вопрос (11,4 %).

Анализ оценок респондентов об особенностях колдоговорного регулирования на уровне субъектов РФ выявил существенные расхождения.

Для понимания причин данных расхождений обратимся к сравнению мнений респондентов из регионов, отличающихся по качеству рабочей силы (определяется уровнем образования, доходами, здоровьем работающей части населения) и мнению по всей совокупности респондентов о развитии социально-трудовых отношений.

Результаты анализа статистики показывают, что в ответах респондентов из регионов с высоким уровнем качества рабочей силы (Москва, Санкт/Петербург, Республика Татарстан, Тюменская область, Сахалинская область, Республика Саха (Якутия), Чукотский автономный округ) чувствуется большая самостоятельность в решении социально-трудовых проблем и их независимости от системы администрирования. В большей степени, чем другие, за столом переговоров они указывали в числе проблемных вопросы, связанные с социальной защитой работников (24,2 % ответов против 7,8 % по всему массиву).

Более того, они в большей степени, чем все опрошенные, указывали на необходимость решения достаточно широкого спектра других проблем за столом переговоров (соответственно 12,3 %, против 0,1 %).

Как можно заметить, спектр решаемых за столом переговоров проблем существенно расширен и требует дополнительных нормативно-правовых гарантий.

В регионах с невысоким уровнем качества рабочей силы (Республика Алтай, Адыгея, Калмыкия, Дагестан, Кабардино-Балкарская Республика, Ивановская область) чаще всего отмечали проблемы, которые связаны с обеспечением условий труда и производственной безопасности - 15,3 % (против 8,3 % в целом по выборке); системой и размером оплаты труда, денежных вознаграждений, компенсаций, доплат - 42,31 % (против 35,1 %).

В меньшей степени, по мнению респондентов из этой группы регионов, в сравнении со всей совокупностью, проведение переговоров осложняют вопросы, связанные с гарантией профсоюзной деятельности 0,1% (против 2,1 %). В том числе вполне обоснован акцент представителей регионов с невысоким уровнем качества рабочей силы на обеспечение минимальных социальных гарантий работникам, на решения первоочередных социальных проблем.

Эти проблемы вполне объяснимы плохими условиями развития регионов на "старте" социально-экономических преобразований, высокой зависимостью от федеральных программ и невысоким уровнем профсоюзного влияния. Особым направлением исследования является реализация основных положений коллективного договора.

В топ-3 основных положений коллективного договора по степени реализации входят:

* рабочее время и время отдыха (1 место);
* условия и охрана труда работников (2 место);
* контроль за выполнением коллективного договора (3 место).

В наименьшей степени, по мнению респондентов, реализуются положения коллективного договора, связанные с частичной или полной оплатой питания работников; участием работников в управлении производством; механизмами регулирования оплаты труда с учетом роста цен.

Очевидно, что требование переговорщиков в контексте повышения цены труда предопределяют заметным разрывом между индексом потребительских цен и дефлятором расходов населения на товары и услуги.

Заметим, что по итогам 2018 г. в большинстве региональных соглашений МРОТ фиксируется на уровне федерального значения (11163 руб.).

С учетом наблюдаемого "сжатия" рынка труда проблема обеспечения занятости работников становится наиболее актуальной за столом переговоров. Данные опроса фиксируют сохраняющуюся высокую региональную дифференциацию.

В ответах, полученных от респондентов из субъектов РФ с критическим уровнем безработицы (Алтайский край, Республики Алтай, Чечня, Северная Осетия (Алания), Карачаево-Черкесская Республика, Ингушетия, Дагестан), о наиболее важных проблемах, осложняющих развитие социально-трудовых отношений, выделяются проблемы, связанные с неразвитостью рыночной инфраструктуры, сохраняющейся значимой напряженностью на рынке труда, не/ достаточной квалификацией персонала, ограниченной территориальной мобильностью работников.

Напротив, меньше всего, по мнению респондентов, проведение переговорного процесса осложняют недостатки в нормативно-правовой базе, просчеты в экономической политике, наблюдаемый уровень бедности. Респонденты из регионов с критическим уровнем безработицы также обращают особое внимание на уменьшение производительности труда, численность модернизируемых рабочих мест и создание новых высокопроизводительных рабочих мест.

Очевидно, что к числу наиболее значимых направлений совершенствования региональной политики можно отнести: обеспечение эффективного контроля за реализацией федеральных социальных программ, обеспечение минимальных социальных гарантий населению, привлечение инвестиций и поддержка региональных инвестиционных проектов.

В крупнейших регионах РФ с невысокой безработицей острее стоят проблемы формирования доходной части бюджета, низкой финансовой дисциплины экономических агентов. В меньшей степени респонденты из данных регионов акцентировали внимание на проблемах взаимоотношений с федеральным центром и зависимости от федеральных программ, сохранение напряженности на рынке труда. Очевидно, что на повестке решение проблем по совершенствованию нормативно/правой базы, повышение административного и экономического контроля за расходованием бюджетных средств.

Несмотря на снижение темпов развития экономики, ухудшения ситуации на рынке труда прогнозные ожидания участников опроса в целом по выборке по многим параметрам динамики колдоговорного процесса выглядят оптимистично. По сравнению с прошедшим годом лучшая ситуация прогнозируется в отношении представления профсоюзами позиции работников по вопросам оплаты труда [18].

Баланс оценок изменения данного показателя достаточно высокий и составил +16,3 %. На этом фоне для переговорщиков остаются проблемы медленного увеличения оплаты труда по ряду отраслей социальной сферы, во многих обрабатывающих отраслях промышленности, а также в сельском хозяйстве. Исходя из мнений респондентов, лучшая ситуация ожидается в вопросах представительства интересов работников в отношении создания новых высокопроизводительных рабочих мест. Баланс оценок изменения данного показателя составил +15 %.

Это выражает определенный оптимизм относительно развития ряда инновационных отраслей экономики. И все же сегодня сохраняется высокая доля устаревшей технико-технологической базы. Особую обеспокоенность вызывает значительный удельный вес устаревшего оборудования в отраслях промышленности, транспорте и связи, образовании.

Как показало исследование, в регионах с высоким уровнем качества рабочей силы чаще, чем в целом по выборке, анкетируемые отмечали позитивные тенденции в динамике роста модернизированных рабочих мест 8,4 % (1 %), роста производительности труда 25,4 % (15,0 %). Очевидно, проблема видится в необходимости повышения инновационного потенциала дотационных регионов.

Симптоматично, что многие проблемы колдоговорного регулирования связаны с сохраняющейся невысокой степенью участия работников в управлении предприятием. Улучшение ситуации здесь прогнозируют 11,4 % работников, ухудшение 10,2 %. По сути, речь идет о необходимости стимулирования работников к участию в управлении предприятиями. Респонденты из регионов с критическим уровнем безработицы обращают особое внимание на уменьшение производительности труда, численности модернизируемых рабочих мест и создания новых высокопроизводительных рабочих мест (баланс оценок 4,2 %, 6,7 % и 1,3 %).

В определенной степени по данным регионам трудности видятся не только в эффективном использовании дополнительных дотаций из бюджета, но и в расширении системы профессиональной подготовки и переподготовки работников, что, безусловно, должно найти отражение в коллективных договорах. По отношению к 2018 году, по оценкам респондентов, наблюдается ухудшение ситуации в отношении функции представительства интересов работников в вопросах предоставления дополнительных гарантий при сокращении численности работников или сокращении штата (баланс оценок изменения показателя 0,9 %).

Очевидно, что в условиях ускорения инфляционных процессов, продолжающегося падения производства усилия социальных партнеров и прежде всего профсоюзов должны быть направлены на совершенствование нормативно-правового обеспечения ре/ форм в плане защиты работников от незаконных увольнений.

# 2.2 Основные проблемы развития профсоюзов в России

Нормальному и эффективному существованию профсоюзов в России мешает множество проблем.

Одной из них является отсутствие социальной ответственности работодателя. Даже там, где работодатели принимают участие в социальном диалоге, подписывают коллективные соглашения, берут на себя ряд обязательств, зачастую их не выполняют.

Работники и их представители в свою очередь никаким образом не могут повлиять на работодателя. Но утверждать, что здесь вина полностью лежит на работодателе, который не желает уступать, нельзя.

Основная деятельность профсоюза должна быть направлена на реализацию коллективно – договорных отношений. Но на практике мы видим достаточно низкую активность профсоюза в этом процессе. Все происходит по уже устоявшемуся сценарию.

Содержание коллективного договора обсуждается между директором компании и представителем профсоюза один на один, а трудовой коллектив самоустраняется. В этих переговорах директор с легкостью может найти рычаги давления на оппонента. Далее трудовой коллектив ставится перед фактом, и ему не остается ничего другого как принять этот договор.

В этой ситуации председатель профсоюза выполняет роль профсоюзного менеджера – администратора, который в первую очередь борется за выживание профсоюза, а не за права трудового коллектива.

Необходимо отметить следующую проблему, связанную с неспособностью профсоюзных лидеров мобилизовать трудовой коллектив на решение проблем социально – трудовых отношений на предприятии.

Профсоюзные лидеры по-прежнему зависят от администрации предприятия. Работники в свою очередь оценивают эффективность деятельности профсоюза прежде всего в возможности распределения материальных благ, тем самым ставя на первое место распределительную функцию, забывая о главной, заключающейся в защите нарушенных прав работников.

В XXI веке многие российские профсоюзы также столкнулись с проблемой низкого уровня подготовки профлидеров. А именно от этого уровня зависит эффективность деятельности профсоюзов. Зачастую представители исполнительных органов власти, работодателей гораздо более компетентны в вопросах, рассматривающийся во время социального диалога, будь то расчет заработной платы или правовые гарантии.

Решение этой проблемы напрямую зависит от функционирования такого важного в современном мире элемента предприятия, как профсоюзный менеджмент. К сожалению, система подготовки, повышения квалификации профсоюзных кадров была полностью разрушена в 90-е годы. Проводящиеся в настоящее время семинары, конференции проходят без какой-либо единой системы, что не позволяют подготовить профактив должным образом.

Здесь мы могли бы опереться на опыт действующих на территории России транснациональных компаний, менеджмент которых имеет более широкие возможности, нежели менеджмент национальных компаний. Несмотря на ряд трудностей, с которыми столкнулись профсоюзы при применении зарубежного опыта, так как законодательство Российской Федерации и иных стран отличаются по вопросам контроля за соблюдением условий оплаты и охраны труда, решения различных социальных вопросов, приема и увольнения работников, это все же было бы положительно для выстраивания их дальнейшей деятельности.

Таким образом, налаживание социального диалога профсоюза с такими компаниями является одной из наиболее приоритетных задач.

Другой не маловажной проблемой является работа с молодежью. В настоящее время у профсоюзов нет комиссий по работе с молодежью. В коллективных договорах отсутствуют положения о защите молодежи на предприятиях. Все это отталкивает молодое поколение не только от активной работы в профсоюзе, но и даже от вступления в него.

Для эффективной работы профсоюза необходимо его продвижение и формирование имиджа в трудовом коллективе. Необходимо создание в дополнение к коллективному договору социального пакета, включающего набор социальных гарантий молодым работникам предприятия. Но на практике происходит совершенно противоположное.

Профсоюз не хочет конфликтовать с работодателем, который этим пользуется, поняв, что прикормленный профсоюз – это не так и плохо. В целом можно отметить, что в научных трудах многих ученых профсоюзным организациям отводится особое место в становлении гражданского общества.

В связи с этим, в настоящее время в России происходит переоценка роли профсоюзных организаций. Возрастает значение, и укрепляются позиции общероссийских профсоюзов. Однако деятельность профсоюзов сталкивается со многими проблемами.

Отсутствие свободных средств на предприятии на поддержку трудовых коллективов привело к зависимости профсоюзов от руководства, а также свобода выхода работника из профсоюза способствовала значительному снижению привлекательности участия в профсоюзной деятельности.

К большому сожалению, большинство современных российских профсоюзов не могут предложить работникам помощи в решении следующих проблем:

* заработной платы (уровень, критерии ее начисления, обоснование ее исходя из прожиточного минимума);
* сокращения персонала (необходимость сокращения, его критерии, процесс высвобождения работников в процессе сокращения);
* условий труда (модернизация производства, совокупность мероприятий осуществляемых предприятием для обеспечения безопасности труда) и др.

Их авторитет среди них достаточно невысок. Левада – Центр провел опрос среди населения разных регионов и эти данные показывают динамику снижения доверия к профсоюзам за последние десять лет. И пока нет причин для изменения этой тенденции. Беря во внимание все это, говорить об эффективности профсоюзов, его значимости как одного из важнейших социальных институтов гражданского общества в сложившейся ситуации преждевременно. А вот попытаться найти решения всем тем проблемам, с которыми они сталкиваются, является важней задачей гражданского общества.

# Мероприятия по совершенствованию развития профсоюзов в гражданском обществе России

В этом случае профсоюзы будут обеспечивать не только защитную, но и превентивную функцию, они смогут обеспечить изначальную защищенность социально-трудовых интересов работников. Необходимо привлечь профсоюзы и к вопросам разработки государственной социальной политики. Только в этом случае будет возможным говорить о действительном развитии в России институтов гражданского общества, основанном на социальном диалоге и реальном социальном партнерстве.

Кроме этого, предлагается обратить внимание на необходимость изменения законодательства для целей закрепления и подтверждения, а может быть и усиления уже имеющихся прав профсоюзных организаций в рамках конкретного правоприменения.

В первую очередь, необходимо продолжать расширять предметную сферу деятельности и полномочий профсоюзных организаций, естественно, не выходя за пределы их общего предназначения.

Одной из таких сфер должна стать столь значимая сегодня сфера интеллектуальной собственности. Профессиональные союзы должны получить безусловное право защищать интересы работников не только в связи с собственно трудовыми отношениями, но и в связи с отношениями прямо или косвенно связанными с трудовыми, в том числе с отношениями по поводу использования результатов интеллектуальной деятельности.

Думается, что расширение сферы деятельности профсоюзных организаций на сферу интеллектуальных прав не будет противоречить уставным целям деятельности профсоюзов, и, в конечном итоге, будет служить повышению значимости профсоюзного движения в жизни современного российского общества.

Во-вторых, помимо расширения сферы ведения профсоюзов, необходимо конкретизировать нормы трудового законодательства в части уточнения формулировки трудового законодательства «с учетом мнения профсоюзной организации».

Трудовое законодательство никоим образом не указывает как именно, в каком порядке должно быть учтено мнение профсоюза. Не содержится такого указания и в законе о профсоюзах. На практике это, как правило, превращается в формальное направление принятого администрацией решения в профсоюзный комитет, который отписывает свое мнение, а администрация его читает и «забывает» о нем. Без сомнения, в нормах трудового законодательства (или же в Законе о профсоюзах) должна появиться норма, детально прописывающая порядок учета мнения профсоюзной организации.

С учетом того, что профессиональный уровень и компетенция профсоюзного актива постоянно возрастает и роли социального партнерства в регулировании социально-трудовых отношений отводится сегодня не последнее место, то следует в нормах трудового законодательства усиливать и роль профсоюзов.

Это можно сделать путем замены «учета мнения профсоюзной организации» при принятии того или иного решения (или локального правового акта) на «согласование с профсоюзной организацией». В том числе, можно предусмотреть в нормах трудового или профсоюзного законодательства варианты таких согласований (от направления проектов документов для получения согласия/одобрения, до создания совместных рабочих групп на паритетной основе).

Представляется возможным и прогрессивным развитие идеи, заложенной в Отраслевом соглашении по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации. Речь идет о формировании системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права с обязательным участием профсоюзных организаций.

Такая система должна формироваться на основе принципов профессионализма и независимости. Естественно, что профсоюзные организации являются главными претендентами на участии в формировании и деятельности таких систем. При этом решения, принятые в рамках таких систем, должны стать обязательными для работодателя (тем более что это в его интересах, так как любая система внутреннего контроля позволяет выявить и пресечь правонарушения, минимизировав риск привлечения к ответственности со стороны государственных надзорных органов).

Думается, что такая система должна в обязательном порядке создаваться и функционировать во всех без исключения организациях, так как это позволит усилить роль социального партнерства, повысить уровень защищенности социально-трудовых прав и при этом снизить нагрузку на суды и надзорные органы государства. Но для ее функционирования необходима законодательная база, основа, не позволяющая работодателю уклоняться от ее создания. Представляется, что внедрение всех названных изменений и дополнений в законодательство действительно укрепит статус профсоюзов и уровень социально защищенности работников, что является важнейшей целью деятельности любого профессионального союза и государства в целом.

В целях совершенствования системы работы профсоюзов и повышения престижа этих организаций среди общества необходима кардинальная реорганизация системы работы сотрудников профсоюзов, прежде всего работников профсоюзов «на местах».

В связи с этим, имеет смысл рекомендовать работникам профсоюзов несколько несложных правил взаимодействия с работниками:

1. Слушать мнения работников. Это самое важное качество для члена инициативной группы. Очень часто люди стремятся прочесть лекцию или произнести заранее подготовленную речь. Вместо этого нужно научиться вызывать собеседников на разговор, задавая вопросы.

2. Профсоюзом необходимо быть открыт для работников. Знать основные их проблемы, проводить анализ данных проблем

Таким образом, формальное поведение профсоюза является значимым для российского общества негативным социальным явлением. В этом есть вина как самих работников, так и общества и государства. Профсоюзы должны вернуть себе роль консолидирующей силы в обществе, объединяющей работника и работодателя на принципах компромиссов и реализации модели экономически взаимовыгодного сотрудничества. Для этого необходима инициатива всех заинтересованных сторон, прежде всего низовой части профсоюзных функционеров, которые являются как работниками профсоюзов, так и лицами, чьи интересы профсоюзы должны защищать.

# Заключение

Подводя итог проведенного исследования проблем, связанных с повышением эффективности деятельности профессиональных союзов России в условиях рыночных отношений, следует подчеркнуть, что профсоюзы всей своей историей доказали свою необходимость и способность обеспечить представительство и защиту прав и интересов своих членов в социально-трудовой сфере. Только при участии профсоюзов государство может обеспечить стабильное развитие экономики без социальных потрясений.

Принимая во внимание историческую роль и значение профессиональных союзов в защите трудовых прав и социально-экономических интересов работников, в развитии демократических форм участия граждан в управлении экономическими и политическими процессами, демократическое, правовое и социальное государство, каковым объявлена Россия, должно поддерживать профессиональные союзы и проявлять заботу о законодательном закреплении их полномочий.

Профессиональные союзы всех уровней должны еще раз вернуться к рассмотрению своих основных функций и уделить внимание тем из них, которые в настоящее время в большей степени будут способствовать достижению главной цели создания и деятельности профсоюзов — защите социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза.

Практически все функции профсоюзов могут быть реализованы в рамках социально-партнерских отношений. В коллективных договорах и соглашениях можно и нужно решать вопросы регулирования заработной платы, обеспечения занятости, охраны труда, создания собственных страховых компаний, негосударственных пенсионных фондов, оздоровительных и медицинских учреждений и т.п.. Опыт такой деятельности имеется у различных профсоюзов, его надо распространять и обобщать.

Кризис действующих профсоюзов является частью институционального кризиса и сопровождается теми же процессами. Недоверие и апатия, присущая российскому социуму на современном этапе блокирует процесс создания влиятельных гражданских структур, способных уравновешивать государственные институты. Вместе с тем существует явно выраженный запрос на альтернативные профсоюзные структуры, способные отстаивать трудовые права и интересы работников.

Современной России нужны сильные профсоюзы. А сильный профсоюз— это такой профсоюз, который эффективно защищает интересы своих членов, пользуется их доверием и поддержкой, способен организовать, при необходимости, коллективные действия в защиту социально-экономических прав и интересов работников, обладает достаточными организационными, финансовыми и кадровыми ресурсами для выполнения своих уставных задач

# СПИСОК использованной ЛИТЕРАТУРЫ

1. Трудовой Кодекс Российской Федерации. - М., 2017. - 272с.
2. Бодрова Э.Э. От классовой борьбы к социальному диалогу: историко-правовой обзор //За права трудящихся. К 110-летию профсоюзного движения в России: Материалы Международной научно-практической конференции (Екатеринбург, 13-14 ноября 2015 года) / Уральский государственный юридический университет. – Екатеринбург, 2015.
3. Бородин И.И. Занятость, профсоюзы и незаконные увольнения. - М.: Юристъ, 2013. - 346 с.
4. История профсоюзов России: этапы, события, люди. М. : Академия труда и социальных отношений, 1999. С. 98.
5. Коллективное действие. Элизабет Владе. [Электронный ресурс]. URL: http://www.ikd.ru/node/12185. (Дата обращения 13.08.2014).
6. Новикова Н.А. Независимость профсоюзной организации (гражданско-правовой аспект) //За права трудящихся. К 110-летию профсоюзного движения в России: Материалы Международной научно-практической конференции (Екатеринбург, 401 13-14 ноября 2015 года) / Уральский государственный юридический университет. – Екатеринбург, 2015.
7. О действиях профсоюзов в условиях мирового кризиса // Профсоюзы. 2016. № 12.
8. Петрова Л.Е. Как умирают профсоюзы // Мир России. 2015. № 3.
9. Прасолов В.В. Из истории профсоюзного движения. Помощь профактиву // Журнал СНБ Хранитель. - 2016. - №5. - С. 25-26. 159
10. Профсоюзное пространство современной России / под ред. В. Борисова, С. Кларка. М. : ИСИТО, 2017.
11. Сергеев Е.И. Политическая социология. - М.: ИНФРА-М, 2013. - 269 с.
12. Силин А.С. Мифы и быль социального партнерства в Российской Федерации и на Западе // Управление персоналом. - 2017. - №1. - С. 49-50.
13. Сошникова Т.А. Конституционно-правовые основы деятельности профессиональных союзов // Трудовое право в России и за рубежом. – 2013. – № 4
14. Тенденции, факторы и характерные особенности, обуславливающие динамику профчленства: сб. работ. М. : Издательский дом АТИСО, 2008.
15. Шмаков М.В. Федерация независимых профсоюзов России – важнейший институт гражданского общества: О роли профсоюзов в становлении и развитии гражданского общества // Вестн. государственного социального страхования. 2018. № 1.
16. www.inop.ru – сайт «Институт общественного проектирования».
17. www.unionstoday.ru – сайт «Профсоюзы сегодня».
18. ww.fom.ru – Фонд «Общественное мнение».
19. www.levada.ru – «Левада- Центр» – изучение общественного мнения.
20. https://news.work-way.com/rybinskixmedikov-nasilno-uderzhivayut-v-profsoyuze/. (Дата обращения 26.03.2015).