**Контрольная работа по Социальному партнерству**

**на тему: «Правозащитная работа профсоюзов – одно из приоритетных направлений деятельности профсоюзов».**

**Введение**

В XX веке в результате стремительного развития науки и техники человеческое общество было поставлено на грань уничтожения. Опустошительные мировые войны, многочисленные локальные вооруженные конфликты, углубление пропасти в уровне жизни развитых стран Запада и развивающихся стран Азии и Африки, глобальные экологические проблемы – все это заставило мировое сообщество искать пути выхода из создавшегося положения. Попытки цивилизовать отношения между государствами, ограничить и свести к минимуму количество межгосударственных конфликтов, разрешаемых с помощью вооруженных методов, привели к широкому развитию международного права, укреплению его принципов и все возрастающему их влиянию на межгосударственные отношения. Весь ход исторического развития в XX веке обусловил то, что на первый план в списке общечеловеческих ценностей вышли права и свободы человека. Утверждению принципа первостепенности основных прав и свобод человека способствовало его закрепление в уставных документах ООН, конституциях большинства государств, возникновение и широкая деятельность многочисленных правозащитных организаций как международных, так и внутригосударственных.

Для обеспечения реализации человеком его прав и свобод на практике необходимы определенные гарантии. Такие гарантии возникают и совершенствуются по мере зарождения и становления гражданского общества в России. Гражданское общество представляет собой многоуровневый, структурированный социум, для которого характерной чертой является наличие многочисленных общественных организаций, действующих в рамках правового государства и направленных на удовлетворение тех или иных интересов объединяемых ими членов. Одним из важных элементов гражданского общества на Западе являются профессиональные союзы. Это обусловлено, прежде всего, тем, что профессиональные союзы создаются и действуют в сфере труда с целью представительства и защиты интересов наемных работников в отношениях социального партнерства. Труд является основой жизнедеятельности любого общества, а профессиональные союзы являются производным фактором от трудовых отношений, чем и объясняется их важность для формирования гражданского общества. Как акты международного права, так и внутригосударственные нормативные правовые акты закрепляют право граждан на объединение. Так, ст. 2 Конвенции МОТ №87 (1948 г.) «О свободе ассоциации и защите права на организацию» гласит: «Трудящиеся и предприниматели без какого-либо различия имеют право создавать по своему выбору организации без предварительного на то разрешения, а также вступать в такие организации на единственном условии подчинения уставам этих последних». Конституция РФ тоже закрепляет право каждого на объединение, включая право на создание профессиональных союзов для защиты своих интересов (ст. 30).

Профсоюзное движение в России имеет ряд особенностей, и, пожалуй, основной особенностью российских профсоюзов является то, что многие десятилетия советского периода развития они представляли собой, как практически любые другие общественные организации, элемент государственной структуры. Это вынуждало их действовать строго в установленных рамках социально-культурной деятельности, причем основная, изначальная цель профсоюзов – правозащитная уходила на второй план. Отделение профсоюзов от государства, так сказать их «разгосударствление», поставило российские профсоюзы в конце 80-х начале 90-х годов XX века в очень сложное положение. На этот период пришелся пик выхода работников из профсоюзов. Таким образом, проявился внешний кризис в профсоюзах, обусловленный изменением их общегосударственного статуса и, прежде всего, правового.

Данная контрольная работа посвящена актуальной теме – исследованию правовых аспектов деятельности профессиональных союзов по защите прав работников. Актуальность темы объясняется тем, что с начала 90-х годов XX века в России осуществляется широкомасштабная реформа законодательства, направленная на приведение в соответствие механизма правового регулирования с потребностями экономического и социально-политического развития государства. В результате реформы в деятельности профсоюзов появились принципиально новые правовые аспекты. Так, например, Конституция РФ закрепила не только право каждого на объединение в профессиональные союзы, но и цель такого объединения – защиту прав членов профсоюза. Тем самым правозащитная деятельность профсоюзов становится не только их правом, но и обязанностью. В связи с этим возникает ряд теоретических проблем, которые требуют научного осмысления и решения. Первая проблема – это эффективность и целесообразность участия профсоюзов в регулировании общественных отношений. Вторая – в связи с закреплением в Конституции РФ цели создания профсоюзов возникают ли юридические обязанности у профсоюзных организаций перед своими членами за надлежащее их исполнение. Третья – Конституция РФ относит трудовое законодательство к предмету совместного ведения субъекта Российской Федерации и самой Федерации. Такое распределение компетенций создает возможность законотворчества в сфере профсоюзных прав, тем более что ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» прямо закрепляет право субъектов Российской Федерации регламентировать права профсоюзов.

Трудовой кодекс РФ фактически ввел понятие представительного профсоюза, установив нормы, в соответствии с которыми, при определенных условиях, в качестве единственного представителя всех работников организации может выступать только профсоюзная организация, тем самым, придя в противоречие с правовым статусом этого общественного объединения, основанного на фиксированном членстве. Такое положение порождает важную научную задачу исследования соотношения представительских прав профсоюзных организаций и иных представительных органов в организации.

1. **Правовые основы деятельности профессиональных союзов по защите прав и интересов работников**

**1.1 Конституционные основы деятельности профсоюзов**

Конституция Российской Федерации 1993 г. относит право на объединение к основным правам и свободам человека и гражданина, которым посвящена ее вторая глава. В статье 30 Конституции РФ устанавливается право каждого на объединение, включая право на создание профессиональных союзов для защиты своих интересов. Уже сама конструкция этой нормы позволяет сделать ряд весьма содержательных умозаключений, играющих важную роль в раскрытии темы контрольной работы. Во-первых, как следует из формулировки этой конституционной нормы, законодатель, декларируя право граждан на объединение, среди всех видов общественных объединений особо выделяет именно профессиональные союзы. Для того чтобы уяснить цель такого выделения, необходимо хотя бы в общих чертах проследить историю развития и изменения правового положения профессиональных союзов в России в последние годы. Общественно-политическая реформа в России конца XX века привела к бурному развитию институтов гражданского общества. На волне общедемократического движения в стране стали возникать самые различные общественные объединения – от экзотических «партий любителей пива» до альтернативных профсоюзов. Дальнейшее становление гражданского общества в России требовало придания стихийным процессам легального характера. Поэтому принятие в 1995 году Государственной Думой Федерального закона «Об общественных объединениях» явилось закономерным фактом, закрепившим определенный этап общественного развития. Этот закон раскрывает содержание права на объединение, устанавливаемое ст. 30 Конституции РФ, и распространяет его на любые виды общественных объединений, включая и профессиональные союзы. В то же время деятельность профессиональных союзов регулируется еще и специальным Федеральным законом от 12 января 1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Общепризнанным фактом является то, что профсоюзы играют важную роль как социальные регуляторы в обществе.

Говоря о роли российских профсоюзов в построении гражданского общества в России, необходимо признать, что его строительство без участия профсоюзов весьма проблематично, в связи с чем нереальны попытки государства вытеснить их из сферы регулирования общественных отношений, прежде всего трудовых. Исторически нормы, регулирующие деятельность профсоюзов, появились в трудовом праве, поскольку профсоюзы на начальном этапе своего возникновения представляли собой разрозненные корпоративные объединения, как правило, лиц одной профессии. При этом ранние профсоюзы имели цель, ограниченную сугубо трудовыми отношениями. Но, как совершенно справедливо отмечают многие специалисты трудового права, профсоюзы не являются имманентным атрибутом трудовых правоотношений. Профсоюзы порождены обстоятельствами, носящими внешний характер по отношению к системе трудовых отношений. Однако, несмотря на свою внешнеположенность к системе трудовых отношений, они, тем не менее, возникли в силу объективного развития демократических обществ. Попытка нормативного регулирования деятельности профсоюзов в рамках трудового права на первоначальном этапе была вполне закономерна. Для XX века характерным является переосмысление системы ценностей и ориентиров в обществе. Впервые за всю мировую историю утвердились и были закреплены в нормах международного права естественные права человека. Общепризнанным фактом является положение о том, что вся правовая система в СССР носила ярко выраженный позитивистский характер, когда понятия права и закона отождествлялись, а под правом понималась воля господствующего класса, выраженная в законе.

В советской юридической литературе достаточно распространенной точкой зрения на правовое положение профсоюзов было признание социальной роли профсоюза. После второй мировой войны сначала в научных кругах, а затем и в конституциях ряда стран появилось понятие социального общества (социального государства). Мир, уставший от войн и революций, пришел к идее социального партнерства различных классов, групп, общностей, составляющих данное общество. Значительные научные исследования проводились в рамках концепции гражданского общества. Активная роль профсоюзов в конце 50 – начале 60-х годов была осознана мировым сообществом. На 54-ой сессии Международной Конференции Труда, проходившей в Женеве в 1969 году, был опубликован доклад «Профсоюзные права и их связь с гражданскими свободами». В докладе констатировалось, что современное профсоюзное движение является результатом постепенной эволюции идей, практики и законов. За период, охватывающий примерно 150 лет, профсоюзы перешли с положения незаконных группировок на положение допускаемых законом ассоциаций, а затем, благодаря своим собственным усилиям, приобрели широкий диапазон функций и постепенно их роль как представительных организаций трудящихся и предпринимателей в производственных отношениях, а также и в государственных делах, получила общественное признание.

Сегодня профсоюзы больше не рассматриваются лишь как доверенные лица трудящихся и предпринимателей при определении условий труда, они завоевали признание в качестве выразителей обширного круга коллективных интересов в институционной структуре современного государства.

Итак, профсоюзы стали одним из институциональных элементов современного общества, играющими важную стабилизирующую роль социальных регуляторов, и по этой причине в ст. 30 Конституции РФ среди всех общественных объединений выделены именно профессиональные союзы. Такое изменение социального статуса профсоюзов, безусловно, потребовало изменения и их правового статуса. Профсоюзы приобрели широкий круг прав в самых различных отраслях жизнедеятельности, что особенно было характерно для Советского Союза, где на профсоюзы были возложены даже отдельные государственные обязанности. Кроме этого законодатель в Конституции не только закрепил право на объединение в профессиональные союзы, но и сформулировал цель этого объединения – защита интересов своих членов. Конституция Советского Союза 1977 года устанавливала, что профессиональные союзы в соответствии со своими уставами участвуют в управлении государственными и общественными делами, в решении политических, хозяйственных и социально-культурных вопросов (ст. 7). Устав профессиональных союзов СССР определял, что профессиональные союзы проводят свою работу под руководством Коммунистической партии, они являются одним из важнейших звеньев в политической системе развитого социалистического общества и т.д. Компетенция профсоюзов в сфере труда предусматривалась главой 15 Кодекса законов о труде РФ 1971 г., действовавшего вплоть до 1 февраля 2002 года. Содержание права на объединение в профсоюзы не раскрывалось, а делалась отсылка к их уставам (ст. 225 КЗоТ РФ). Права профсоюзов в Советском Союзе представляли необычайно широкий комплекс и включали в себя права по управлению государственным социальным страхованием, техническими и правовыми инспекциями труда, право законодательной инициативы.

**1.2 Общая характеристика правового статуса профсоюзов в сфере труда**

Права профсоюзов в сфере труда – основная часть их правового статуса, т.е. совокупности прав и обязанностей во всех областях.

Помимо прав в сфере труда профсоюзы обладают обширными правами в сфере действия других отраслей права: правами юридического лица, правом собственности, участия в управлении государственными социальными фондами, в области экологии, приватизации и др.

Наличие у профсоюзов правового статуса не противоречит их общественной природе. Сохраняя это качество, профсоюзы пользуются определенными правами, установленными государством.

Законодательно закрепленное положение профсоюзов в сфере труда (трудо – правовой статус) представляет собой общую меру юридических возможностей данной организации и ее органов в указанной сфере, служит источником субъективных прав и обязанностей профсоюзных органов в правоотношениях. Как базовая категория он характеризует пределы юридических значений деятельности профсоюзов в этой области, служит эталоном правомерности действий профсоюзных органов, полноты осуществления предоставленных им юридических полномочий.

Содержание труда правового статуса профсоюзов характеризуется объемом закрепленных за ними юридических возможностей.

Статус профсоюзов в сфере труда как часть их совокупного статуса (многоотраслевой общности) на современном этапе сочетает в себе стабильные черты их правового положения с особыми, характерными именно для данного этапа.

Стабильность, преемственность содержания труда правового статуса профсоюзов обусловлены самим существованием трудовых отношений между работниками и работодателями, необходимостью защиты прав и интересов работников в этих отношениях.

Наиболее стабильная часть статуса – права профсоюзов по представительству интересов трудящихся, участию в регулировании трудовых отношений, контролю за соблюдением законодательства о труде, охране труда.

Динамика статуса, его развитие происходит за счет изменения форм реализации предоставленных профсоюзам прав, включения в статус прав, которых раньше не было, в связи с развитием экономических и социальных отношений, исключения из него некоторых прав, не отвечающих современным условиям. Радикальные изменения в статусе профсоюзов происходят в связи с переходом на новые экономические рельсы, внедрением новых принципов управления экономикой в условиях многообразия видов собственности и организационно-правовых форм предприятий.

В статус субъектов права, в том числе профсоюзов, помимо прав входят и юридические обязанности.

Права и обязанности профсоюзов в сфере труда имеют следующие особенности:

1. юридические обязанности прямо не возлагаются государством на профсоюзы, они вытекают из защитной функции этой общественной организации, опираются на их уставы и неразрывно связаны с правами. В результате предоставленные профсоюзам права одновременно означают и их обязанности. Это – особая юридическая категория – права-обязанности, где право и обязанность находятся в неразрывном единстве;
2. это обязанности не перед государством, а перед работниками, чьи интересы профсоюзы должны представлять и защищать;
3. юридические обязанности профсоюзов заключаются в необходимости реализации предоставленных им прав. Иначе они не смогут защитить работников;
4. выполнение такого рода обязанностей обеспечивается, прежде всего, силой общественного, морального (внутри профсоюзного) воздействия.

Профсоюзы как общественная организация не отвечают перед государством за реализацию своих прав-обязанностей. Исключением является имущественная ответственность по суду за проведение забастовки, признанной судом незаконной. В данном случае юридическая ответственность, вытекая из нарушения норм трудового законодательства, носит гражданско-правовой характер. Государство оказывает воздействие на осуществление профсоюзами их прав-обязанностей путем содействия реализации предоставленных им прав, создания гарантий для их успешной деятельности.

К юридической (дисциплинарной) ответственности могут быть привлечены освобожденные от основной работы в организации работники профсоюзных органов, виновные в том, что права профсоюзов не используются. Юридическая ответственность таких лиц наступает по воле профсоюзных органов как работодателей. Права-обязанности профсоюзов как особая категория содержат одновременно юридическую возможность и долженствование. В нормативных правовых актах содержатся права, а не требования к профсоюзам. Права приобретают признаки обязанностей в силу потребности в их осуществлении. В них заложена социальная необходимость. Так как без предоставления права не может быть обязанности его реализации, оправдано пользование термином «права профсоюзов», подразумевая под этим как собственно права, так и единую категорию прав-обязанностей.

Концепция неразрывности прав и обязанностей профсоюзов имеет практическое значение: если осуществление прав зависит от воли субъекта, то юридические обязанности надо всегда соблюдать. Следовательно, при наличии соответствующей ситуации профсоюзы должны использовать предоставленные им права.

1. **Основные права профсоюзов и их классификация**

Основным правам профсоюзов посвящена гл. II ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

**2.1 Право профсоюзов на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 11)**

Конституция РФ, подчеркивая роль общественности в защите законных интересов человека, в ст. 30 указала, что каждый имеет право создавать профсоюзы. К сожалению, на предприятиях среднего и малого бизнеса обычно не создаются комиссии по трудовым спорам, т.е. отсутствуют органы, которые должны защищать интересы работников. Это происходит по различным причинам: негативное отношение некоторых работодателей к деятельности профсоюзов, так как они ограничивают их власть; преследование работников, обратившихся в профсоюз для защиты нарушенного права; слабое знание работниками трудового законодательства, а в связи с этим и нежелание защиты нарушенных прав при помощи профкома или комиссии по трудовым спорам. В условиях безработицы для сохранения своего рабочего места работник нередко вынужден пожертвовать своими законными правами.

Защите трудовых прав работников профсоюзами посвящена гл. 58 ТК РФ.

Право профсоюзов на защиту социально-трудовых прав и интересов работников реализуется в четырех организационно-правовых формах:

1) участие профсоюзов в отношениях социального партнерства. Все нормативные условия социально-партнерских соглашений и коллективных договоров принимаются с участием профсоюзов. Так, представители общероссийских объединений профсоюзов наряду с представителями общероссийских объединений работодателей и Правительства РФ являются членами такого органа социального партнерства, как Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, действующая на федеральном уровне. Трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений могут образовываться и в субъектах РФ, в состав которых также входят представители профсоюзов. Кроме того, на федеральном уровне или на уровне субъекта РФ могут создаваться отраслевые (межотраслевые) комиссии в целях проведения коллективных переговоров, подготовки проектов отраслевых (межотраслевых) соглашений и их заключения; на локальном уровне, т.е. на уровне конкретной организации, – комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения.

В сферу деятельности этих комиссий ст. 35 ТК РФ включает: обеспечение регулирования социально-трудовых отношений; ведение коллективных переговоров и подготовку проектов коллективного договора, соглашений, их заключение; организацию контроля за выполнением коллективного договора и соглашений.

Путем представительства интересов работников профсоюзами в указанных комиссиях реализуется также право профсоюзов, их объединений (ассоциаций), а также первичных профсоюзных организаций и их органов на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений, коллективных договоров и контроль за их выполнением.

2) участие профсоюзов в применении установленных условий труда в организации, которое проявляется в том, что администрация обязана согласовывать с выборным профсоюзным органом:

* график сменности (ст. 103 ТК РФ);
* правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
* привлечение к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. ст. 99, 113 ТК РФ);
* график отпусков (ст. 123 ТК РФ);
* систему оплаты труда, а также системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях (ст. ст. 135, 144 ТК РФ);

3) участие профсоюзов в разрешении трудовых споров, в процессе которого реализуется, в частности, право профсоюзов на защиту интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров.

Для защиты социально-трудовых и других гражданских прав и профессиональных интересов своих членов профсоюзы могут создавать юридические службы и консультации.

В случаях нарушения законодательства о труде профсоюзы вправе по просьбе членов профсоюзов, других работников, а также по собственной инициативе обращаться с заявлениями в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры.

Статья 391 ТК РФ дает право соответствующему профсоюзу, защищающему интересы работника, являющегося членом этого профсоюза, обратиться с заявлением в суд в случае, если работник не согласен с решением комиссии по трудовым спорам или когда обращение в суд происходит, минуя комиссию по трудовым спорам. Профсоюзы могут выделить своих представителей для защиты в суде интересов работника, даже когда иск заявлен им самим.

В сфере урегулирования коллективных трудовых споров профсоюзы имеют право:

* на участие в урегулировании коллективных трудовых споров;
* на организацию и проведение в соответствии с законодательством забастовок, собраний, митингов, уличных шествий, демонстраций, пикетирования и других коллективных действий, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников.

Возглавляющий забастовку орган (соответствующий орган профсоюза) вправе созывать собрания (конференции) работников, получать от работодателя информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников, привлекать специалистов для подготовки заключений по спорным вопросам. Возглавляющий забастовку орган вправе также приостановить забастовку (ст. 411 ТК РФ).

4) осуществление профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде.

Согласно ст. 19 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» профсоюзы имеют право на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением работодателями, должностными лицами законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора (контракта), 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. Работодатели, должностные лица обязаны в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзу о результатах его рассмотрения и принятых мерах.

Для осуществления профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде профсоюзы вправе создавать собственные инспекции труда, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми профсоюзами.

Профсоюзы, их инспекции труда при осуществлении этих полномочий взаимодействуют с государственными органами надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде.

Профсоюзные инспектора труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профсоюзов вправе:

* беспрепятственно посещать организации независимо от форм собственности и подчиненности, в которых работают члены данного профсоюза, для проведения проверок соблюдения законодательства о труде и законодательства о профсоюзах, а также выполнения работодателями условий коллективного договора, соглашения;
* проводить независимую экспертизу условий труда;
* принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
* защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на работе;
* предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
* направлять работодателям обязательные для рассмотрения предписания об устранении выявленных нарушений;
* обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве. Так, при отраслевых профсоюзных органах имеются техническая инспекция труда, осуществляющая профсоюзный контроль за охраной труда на подведомственных производствах, а также правовая инспекция труда, осуществляющая такой контроль за соблюдением трудового законодательства. Обе эти профсоюзные инспекции имеют право ставить вопрос о привлечении к ответственности должностных лиц администрации, виновных в трудовых правонарушениях.

**2.2 Права профсоюзов на содействие занятости населения (ст. 12 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»)**

Данная группа прав включает в себя следующие права профсоюзов:

1) принимать участие в разработке государственной политики в области содействия занятости (п. 1 ст. 21 Закона о занятости населения). В целях выработки согласованных решений по определению и осуществлению политики занятости населения на федеральном, территориальных уровнях в рамках социального партнерства создаются координационные комитеты содействия занятости населения из представителей объединений профсоюзов, иных представительных органов работников, работодателей, органов службы занятости и других заинтересованных государственных органов, общественных объединений, представляющих интересы граждан, особо нуждающихся в социальной защите;

2) предлагать меры по социальной защите членов профсоюзов, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации организации.

Ликвидация организации, ее подразделений, изменение формы собственности или организационно-правовой формы организации, полное или частичное приостановление производства (работы), влекущие за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда, могут осуществляться только после предварительного уведомления (не менее чем за три месяца) соответствующих профсоюзов и проведения с ними переговоров о соблюдении прав и интересов членов профсоюза.

3) осуществлять профсоюзный контроль за занятостью и соблюдением законодательства в области занятости;

4) вносить на рассмотрение органов местного самоуправления предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников. Так, в случаях массового высвобождения работников и затруднений в их дальнейшем трудоустройстве органы исполнительной власти субъектов РФ, органы местного самоуправления по предложению профсоюзных органов могут приостановить на срок до шести месяцев решение о проведении поэтапного их высвобождения в течение года, осуществляя финансирование данных мероприятий за счет средств соответствующих бюджетов. При этом предложения профсоюзов, направленные в соответствующие органы власти и работодателям, подлежат обязательному рассмотрению;

5) содействовать обеспечению социальных гарантий работников в вопросах организации занятости, приема на работу (службу), увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ.

Расторжение трудового договора (контракта) с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных законодательством, коллективными договорами, соглашениями.

Так как профсоюзы выступают представителями работников при заключении коллективного договора, то они вправе требовать от работодателя включения в коллективный договор конкретных мер по обеспечению занятости (например, предоставление лицам, подлежащим увольнению в связи с сокращением штата работников, дополнительного времени для поиска работы).

Кроме того, привлечение и использование в Российской Федерации иностранной рабочей силы осуществляется с учетом мнения соответственно общероссийских объединений (ассоциаций) профсоюзов или территориальных объединений (ассоциаций) профсоюзов.

**2.3 Права профсоюзов в сфере нормотворчества**

В соответствии с Конституцией РФ профсоюзы не обладают правом законодательной инициативы, однако все проекты нормативно-правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, принимаются федеральными органами государственной власти по согласованию с общероссийскими профсоюзами и их объединениями (ассоциациями). Например, принятие проекта Трудового кодекса должно быть согласовано с Общероссийским объединением профсоюзов. Такие же проекты рассматриваются и принимаются органами исполнительной власти, органами местного самоуправления с учетом мнения соответствующего профсоюза. Таким образом, все нормативные акты, затрагивающие социально-трудовые права работников, должны пройти апробацию профсоюзами, которые могут сделать по ним замечания, предложения.

Согласно ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» профсоюзы вправе выступать с предложениями о принятии соответствующими органами государственной власти законов и иных нормативных правовых актов, касающихся социально-трудовой сферы.

Профсоюзы также имеют право принимать свои корпоративные акты, регламентирующие их внутреннюю деятельность, например, устав профсоюза, положение о первичной профсоюзной организации.

**2.4 Право профсоюзов на информацию**

Ст. 17 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» включает в себя следующие права:

1) бесплатно и беспрепятственно получать от работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), органов государственной власти и органов местного самоуправления информацию по социально-трудовым вопросам для осуществления своей уставной деятельности;

2) обсуждать полученную информацию с приглашением представителей работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), органов управления организацией, органов государственной власти и органов местного самоуправления;

3) пользоваться государственными средствами массовой информации в порядке, определяемом договорами с их учредителями, а также могут быть учредителями средств массовой информации.

**2.5 Права в сфере участия в подготовке и повышении квалификации профсоюзных кадров**

Профсоюзы имеют право создавать образовательные и научно-исследовательские учреждения, которые могут частично финансироваться за счет средств соответствующих бюджетов в установленном порядке, а также осуществлять подготовку, переподготовку, повышение квалификации профсоюзных кадров и обучение профсоюзных работников и членов профсоюза.

**2.6 Права профсоюзов в области охраны труда и окружающей природной среды**

Профсоюзы вправе участвовать в формировании государственных программ по вопросам охраны труда и окружающей природной среды, а также в разработке нормативных правовых и других актов, регламентирующих вопросы охраны труда, профессиональных заболеваний и экологической безопасности.

Профсоюзы осуществляют профсоюзный контроль за состоянием охраны труда и окружающей природной среды через свои органы, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, а также собственные инспекции по охране труда, действующие на основании положений, утверждаемых профсоюзами. В этих целях они имеют право беспрепятственно посещать организации независимо от форм собственности и подчиненности, их структурные подразделения, рабочие места, где работают члены данного профсоюза, участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве (работе), защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам условий труда и безопасности на производстве (работе), возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе), а также по другим вопросам охраны труда и окружающей природной среды в соответствии с федеральным законодательством.

В случаях выявления нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, профсоюзные органы в организации, профсоюзные инспектора по охране труда вправе потребовать от работодателя немедленного устранения этих нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер.

При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, профсоюзные органы, профсоюзные инспектора по охране труда вправе требовать от работодателя, органа управления организацией, должностного лица приостановления работ вплоть до принятия окончательного решения Федеральной инспекцией труда. Работодатель (должностное лицо) обязан незамедлительно выполнить такое требование.

Профсоюзы вправе участвовать в экспертизе безопасности условий труда на проектируемых, строящихся и эксплуатируемых производственных объектах, а также в экспертизе безопасности проектируемых и эксплуатируемых механизмов и инструментов.

**2.7 Право профсоюзов на участие в осуществлении приватизации государственного и муниципального имущества**

Профсоюзы вправе иметь своих представителей в создаваемых в организации комиссиях по приватизации государственного и муниципального имущества, включая объекты социального назначения.

Представитель профсоюза входит в число представителей организации, направляемых в соответствующий комитет по управлению имуществом для участия в работе комиссии по приватизации организации и осуществления профсоюзного контроля.

**2.8 Право профсоюзов на социальную защиту работников**

Данное право включает в себя права в области: социального страхования, охраны здоровья, социального обеспечения, улучшения жилищных условий и других видов социальной защиты работников.

Профсоюзы имеют право участвовать в управлении социальным страхованием, выдавая бесплатно или с частичной оплатой путевки в санатории, дома отдыха, выплачивать пособия по государственному социальному страхованию – за счет Фонда государственного социального страхования. Профкомы совместно с администрацией определяют право работников на пенсию и делают соответствующие представления в органы социального обеспечения о назначении пенсий.

Профсоюзы вправе участвовать в формировании социальных программ, направленных на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, в разработке мер по социальной защите работников, определении основных критериев жизненного уровня, размеров индексации заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и компенсаций в зависимости от изменения индекса цен, а также вправе осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением законодательства в указанной сфере.

Все указанные права профсоюзов классифицируются по объему прав в правоприменении по четырем видам:

1) права исключительно их компетенции, которые профсоюз не делит с администрацией. Это право, например, выдавать путевки в дома отдыха, санатории, профилактории, право контроля за охраной труда, соблюдением трудового законодательства;

2) совместные с администрацией права, в которых воля администрации и профсоюза одинаковы как по их инициативе в соответствующих вопросах, так и по решению вопросов. Это совместные подготовка и заключение коллективного договора, определение кандидатов на Доску почета, в книгу почета, представление к наградам за выдающиеся результаты в труде, распределение жилплощади и др.;

3) права согласительного характера, когда норма права применяется волей администрации, но она должна быть согласована с профсоюзным органом. Таких прав у профсоюзов много: согласие профсоюза на перевод членов профсоюза на другую работу, на увольнение по инициативе администрации члена соответствующего профсоюза без вины работника, на организацию сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни и др.;

4) права совещательного характера, когда администрация осуществляет правоприменение с предварительного уведомления об этом профсоюзов в определенный срок. В этот срок профсоюзный орган может высказать свое мнение, рекомендации по данным правоприменительным действиям администрации.

**3. Гарантии прав профсоюзов**

Особенности профсоюзов как субъектов права, вызванные их общественной природой и стоящими перед ними задачами, требуют особого подхода к обеспечению реализации ими прав и выполнения обязанностей.

Стимулы, побуждающие профсоюзы использовать свои права, сосредоточены в основном внутри профсоюзной системы. Они воздействуют на членов профсоюзных органов, работников платного аппарата, активистов, с помощью которых используются профсоюзные полномочия.

С этой целью применяются меры общественного воздействия на основе внутрипрофсоюзных актов. Это – поощрение тех, кто умело использует права профсоюзов и способствует их наиболее полному осуществлению – они могут быть премированы, награждены почетными грамотами. К недостаточно активным работникам платного аппарата профсоюзные органы вправе применить меры дисциплинарного взыскания в соответствии с трудовым законодательством (правовые меры воздействия).

Средством обеспечения реализации прав профсоюзов служит и воздействие вышестоящих профсоюзных органов.

Освобожденные и не освобожденные от основной работы члены профсоюзных органов могут быть выведены из состава профсоюзных органов по решению избравших их (делегировавших) членов профсоюза, принятому на общем собрании (конференции), или по решению другого избравшего их (делегировавшего) профсоюзного органа. То есть отзыв с профсоюзной работы осуществляется в том же порядке, что и избрание (делегирование) в профсоюзный орган.

На осуществление прав профсоюзов оказывает влияние уровень правосознания трудящихся, понимания ими задач и роли этой организации, необходимость поддержки в ее работе.

Профсоюзы вправе использовать средства «самозащиты» от нарушений их прав работодателями (администрацией), их объединениями, должностными лицами государственных органов, органов местного самоуправления.

К таким средствам относится, например, возможность ставить вопрос или требовать расторжения трудового договора (контракта) или смещения с должности руководящих работников организации (предприятия), нарушающих права профсоюза, т.е. применения к ним определенных мер юридического воздействия.

Юридические гарантии, являясь элементом общей системы условий, средств и способов обеспечения прав профсоюзов, имеют относительно самостоятельное значение. Они призваны обеспечить реализацию прав профсоюзов и выполнение встречных обязанностей, и занимают в связи с этим особое место в регулировании общественных отношений. За юридическими гарантиями стоят государственная воля и государственное принуждение как средство воздействия на субъекты общественных отношений с целью соблюдения ими правовых норм.

Юридические гарантии – это такие государственно-правовые средства, которые охраняют и защищают права профсоюзов от нарушений со стороны работодателей (администрации), их объединений, органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, дают возможность профсоюзам беспрепятственно осуществлять свои правомочия.

Гарантии, как возможность применения предусмотренных законодательством средств обеспечения прав профсоюзов, относятся к статутным, поскольку они находятся на одном уровне со статусом данной общественной организации. Статусные гарантии обеспечивают переход от общего правового положения профсоюзов к положению определенного профсоюзного органа в возможных правоотношениях и к его субъективным правам в конкретном (наличном) правоотношении, что и означает гарантированность реального использования прав профсоюзов.

Юридические гарантии в основном направлены на обеспечение любого правомочия профсоюзов. Среди них есть гарантии:

* общего действия, обеспечивающие реализацию прав всех профсоюзов и прав, специализированных по признакам субъекта и содержания;
* направленные на обеспечение использования прав самими профсоюзами и на их охрану и защиту от нарушений со стороны работодателей (администрации), органов исполнительной власти, органов местного самоуправления.

Юридические гарантии – это установленные законодательством организационно-правовые средства, с помощью которых обеспечивается осуществление субъективных прав. В данном случае надо говорить об осуществлении субъективных прав, принадлежащих прав, принадлежащих профсоюзу.

1. Гарантии имущественных прав – профсоюзом гарантируется признание неприкосновенности права собственности профсоюзов.

2. Гарантии работникам, входящим в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы – привлечение данных лиц к дисциплинарной ответственности, увольнение их по инициативе администрации, перевод на другую работу по инициативе работодателя могут быть осуществлены только с согласия органа, членами которого они являются, а председателей профсоюзных комитетов (профгруппоргов) – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

3. Гарантии освобожденным от основной работы профсоюзным работникам – данным работникам по окончании срока полномочий гарантируется предоставление прежней работы, а при ее отсутствии им должна быть предоставлена полноценная работа, причем даже в другой организации. При невозможности трудоустройства профсоюзного работника за ним сохраняется заработная плата на срок до 6 месяцев, а при переобучении профсоюзного работника – на срок до одного года.

4. Гарантия права на труд всем профсоюзным работникам – по окончании срока полномочий они (работники) не могут быть в течение двух лет уволены, за исключением случаев ликвидации организации и совершения дисциплинарного проступка, за который предусматривается возможность увольнения. Однако и в этом случае увольнение может быть произведено только с согласия соответствующего профсоюзного органа.

5. Гарантия по созданию работодателем условий для осуществления профсоюзной деятельности – работодатель, обязан предоставить профсоюзам, которые действуют в организации, в бесплатное пользование необходимое для их деятельности оборудование, помещение, транспортные средства, средства связи и т.д. в соответствии с действующими коллективными договорами и соглашениями.

Охрана прав профсоюзов – это предупреждение их нарушения путем устранения причин, влекущих эти нарушения, принятие превентивных мер, побуждающих обязанного субъекта к выполнению обязанностей, устранение препятствий на пути реализации прав.

Защита состоит в принятии принудительных мер к реализации и восстановлению нарушенного права, наказании правонарушителей.

Законодательством предусмотрены специальные юридические гарантии, обеспечивающие использование, охрану и восстановление в случае нарушения прав профсоюзов.

В систему юридических гарантий прав профсоюзов входят гарантии:

* имущественные;
* личные;
* обязанность государственных органов, администрации содействовать деятельности профсоюзов, с их участием решать социально-трудовые вопросы, когда это предусмотрено законами, иными нормативными правовыми актами;
* надзор и контроль за соблюдением законодательства о правах профсоюзов;
* юридическая ответственность.

Имущественные гарантии деятельности профсоюзов в законодательстве сформулированы в основном как их права: право собственности на имущество и денежные средства, необходимые для выполнения уставных задач; право владения и пользования имуществом, переданным профсоюзам в хозяйственное ведение (управление); право юридического лица. Кроме того, профсоюзы пользуются другими имущественными правами.

Личные гарантии – это дополнительные трудовые гарантии лицам, избранным (делегированным) в профсоюзные органы; тем, кто непосредственно сталкивается с работодателями (администрацией), их объединениями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления.

Дополнительные гарантии им предоставляются:

* при переводе на другую работу;
* при наложении дисциплинарных взысканий;
* при увольнениях по инициативе администрации. Кроме того, этим лицам предоставляется свободное время для выполнения общественных обязанностей.

Они могут возвратиться на прежнюю работу после окончания общественных полномочий.

Работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобождённые от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются; руководители выборных профсоюзных органов в подразделениях предприятия, учреждения, организации – без предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа на предприятии, в учреждении, организации, а руководители профсоюзных органов на предприятии, в учреждении, организации, профорганизаторы – органа соответствующего объединения (ассоциации) профсоюзов.

Перевод указанных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия органа, членами которого они являются.

Увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, профгрупоргов – соответствующего профсоюзного органа подразделения предприятия, учреждения, организации (при его отсутствии – соответствующего профсоюзного органа на предприятии, в учреждении, организации), а председателей и членов профсоюзных органов в организации, на предприятии, в учреждении, профорганизаторов – с предварительного согласия соответствующего объединения (ассоциации) профсоюзов.

Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюзов в создаваемых на предприятиях, в организациях совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с представительного согласия профсоюзного органа первичной профсоюзной организации.

Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, представители профсоюза в создаваемых на предприятиях, в организациях совместных комитетах (комиссиях) по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе выборных органов.

Условия освобождения указанных лиц от основной работы для названных целей и порядок оплаты за это время определяются коллективным договором, соглашением.

Профсоюзным работникам, освобожденным от работы в организации (на предприятии, в учреждении) вследствие избрания (делегирования) на должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – другая равноценная работа (должность) в той же или, с согласия работника, в другой организации. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации предприятия (учреждения) работодатель или правопреемник, а при ликвидации организации (предприятия, учреждения) – профсоюз сохраняют за освобожденным профсоюзным работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до одного года.

Время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в профсоюзные органы, засчитывается им в общий и специальный трудовой стаж.

Освобожденные профсоюзные работники, избранные (делегированные) в орган первичной профсоюзной организации, обладают такими же социально-трудовыми правами и льготами, как и другие работники организации в соответствии с коллективным договором, соглашением.

Увольнение по инициативе работодателя работников, являвшихся членами профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации (предприятия, учреждения) или совершения работником действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В таких случаях увольнение производится в том же порядке, что и работников, избранных (делегированных) в профсоюзные органы и не освобожденных от основной работы.

Обязанность государственных органов, предприятий, учреждений, организаций всемерно содействовать профсоюзам в их деятельности прямо предусмотрена законом. Содействие профсоюзам выражается также путем:

* отчисления предприятиями и организациями профсоюзным органам денежных средств на культурно-массовую и физкультурную работу;
* предоставления соответствующему профсоюзному органу предприятия, учреждения, организации бесплатно необходимых помещений со всем оборудованием, освещением, уборкой, охраной для работы самого органа и для проведения собраний работников, транспортных средств, средств связи;
* предоставления зданий, помещений, сооружений, садов и парков, предназначенных для ведения культурно-просветительской, оздоровительной, физкультурной и спортивной работы среди работников предприятия и членов их семей, в бесплатное пользование соответствующему профсоюзному органу;
* перечисления членских профсоюзных взносов из заработной платы работников в соответствии с коллективным договором, соглашением на основании соответствующих письменных заявлений работников. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств.

Государственный надзор за соблюдением прав профсоюзов призвана осуществлять прокуратура, поскольку на нее возложены функции государственного надзора за законностью.

Общественный контроль за соблюдением прав профсоюзов осуществляют сами профсоюзы (их органы) и находящаяся в их ведении правовая инспекция труда.

Юридическая ответственность за нарушение законодательства о профсоюзах, а значит – за несоблюдение предусмотренных этим законодательством профсоюзных прав, прямо установлена ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

За такие правонарушения виновные в том должностные лица государственных органов, органов местного самоуправления, работодатели, должностные лица их объединений (союзов, ассоциаций) несут ответственность:

* дисциплинарную (соблюдение законодательства, в том числе законодательства о профсоюзах входит в их должностные обязанности);
* административную (поскольку нарушение законодательства о профсоюзах может являться административным проступком);
* уголовную (за воспрепятствование законной деятельности профсоюзов);
* материальную (если нарушение прав профсоюзов привело для них к материальному ущербу по нормам гражданского законодательства).

Возможно возмещение и морального вреда, если действия должностных лиц повредили репутации, авторитету профсоюза (также по нормам гражданского законодательства).

Органы общероссийских профсоюзов, объединений (ассоциаций) профсоюзов, первичных профсоюзных организаций вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения должностных лиц, нарушающих законодательство о профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением. По требованию указанных профсоюзных органов работодатель обязан расторгнуть трудовой договор (контракт) с должностным лицом, если он нарушает законодательство о профсоюзах, не выполняет своих обязательств по коллективному договору-соглашению.

**4. Ответственность профсоюзов**

Одной из юридических гарантий законности деятельности профсоюзов и лиц, входящих в профсоюзные органы, служит возможность их ответственности за невыполнение своих обязательств по коллективному договору, соглашению, за организацию и проведение забастовки, признанной судом незаконной, когда такая ответственность установлена федеральными законами. В таких случаях профсоюзная организация обязана возместить убытки, причиненные незаконной забастовкой, за счет своих средств в размере, определенном судом.

Штатные работники профсоюзных органов, виновные в невыполнении профсоюзами своих обязательств по коллективным договорам, соглашениям, в организации и проведении незаконной забастовки, могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности, когда в их трудовые обязанности входит выполнение таких обязательств, а за незаконную забастовку – поскольку они обязаны соблюдать нормы законодательства. Эти работники могут быть освобождены от занимаемых должностей в соответствии с трудовым законодательством и уставом профсоюза.

Не освобожденные от основной работы лица, входящие в профсоюзные органы, за названные выше действия могут нести общественную ответственность по уставу профсоюза вплоть до отзыва из состава профсоюзного органа. В таком же порядке несут ответственность освобожденные и не освобожденные от основной работы лица, входящие в профсоюзные органы, если они не обеспечили реализацию предоставленных профсоюзам прав.

За участие в незаконной забастовке не освобожденные от основной работы лица, входящие в профсоюзные органы, как и другие работники организации (предприятия, учреждения) могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию за нарушение трудовой дисциплины на основании п. 1 ст. 22 Федерального закона «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

Согласно п. 1 ст. 30 Федерального закона за нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица государственных органов, органов местного самоуправления, работодатели, должностные лица их объединений (союзов, ассоциаций) несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность.

Органы общероссийских профсоюзов, объединений (ассоциаций) профсоюзов, первичных профсоюзных организаций вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения должностных лиц, нарушающих законодательство о профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением.

По требованию указанных профсоюзных органов работодатель обязан расторгнуть трудовой договор (контракт) с должностным лицом, если оно нарушает законодательство о профсоюзах, не выполняет своих обязательств по коллективному договору, соглашению.

**Заключение**

Итак, я попытался осветить все аспекты такой интересной для меня темы, как «Правозащитная работа профсоюзов – одно из приоритетных направлений деятельности профсоюзов». В этой работе были затронуты такие вопросы как правовые основы деятельности профессиональных союзов по защите прав и интересов работников, основные права, гарантии прав, а также ответственность деятельности профсоюзов. Что-то я уже знал из представленного материала, а с чем-то я столкнулся впервые.

В заключение хочется добавить, что профсоюзы могут существовать и выполнять свои функции лишь в определенном правовом пространстве. Необходимо, чтобы профсоюзный лидер в современных условиях обладал необходимыми знаниями в области трудового законодательства, законодательства об охране труда и профсоюзах. Именно в рамках законов профсоюзы должны уметь защищать интересы работников. Эта сфера деятельности включает контроль профсоюзов за своевременной и полной оплатой труда, за созданием нормальных условий труда, соблюдением законодательных норм при найме и увольнении, недопущением нарушения производственного процесса со стороны работодателя.

**Список используемой литературы**

1. Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.).
2. ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» №10-ФЗ от 12 января 1996 г. (с изменениями от 9.05.2005 г.)
3. Исайчева Е.А. «Справочник по трудовому праву» М. «Городец» 2005
4. Михеев В.А. «Основы социального партнерства» М. «Экзамен» 2001