



*Лучший
профсоюзный активист*

АГЕЕВА

МАРИЯ ЛЕОНИДОВНА

Член цехового комитета автоколонны города Асбеста, член комиссии по трудовым спорам, инженер по труду и заработной плате ГУП СО «Свердловское областное объединение пассажирского автотранспорта»

«АНАЛИЗ ПРОФСОЮЗОВ В РАЗЛИЧНЫХ МОДЕЛЯХ МЕНЕДЖМЕНТА»

В своей работе я бы хотела рассмотреть особенности профсоюзных организаций в разных странах мира.

В каждой стране у профсоюзов есть сильные и слабые стороны.

Возьмем, например, Японию. Японские профсоюзы трудовые конфликты в основном решают путем переговоров. Законодательством утверждено, что администрация компании не может отказаться от переговоров без веских на то причин. Так же руководитель не имеет право вести переговоры с отдельными сотрудниками и решать вопросы в одностороннем порядке. Для проведения переговоров создается специальный комитет, состав которого тщательно отбирается. В его состав от стороны руководства входят руководители среднего звена и сотрудники, отвечающие за работу персонала; от другой стороны - лидеры профсоюза и рядовые сотрудники. К подготовке переговоров относятся очень ответственно: участники готовят документы, согласовывают время, место и порядок проведения. Коллективные переговоры в основном ведутся на компромиссной основе. Это позволяет руководителям смягчить недовольство подчиненных и уладить разногласия мирным путем. Подобные переговоры ведут к стабилизации отношений. Именно это является их преимуществом по сравнению с европейскими.

Еще одним весомым достижением Японских профсоюзов является система совместных консультаций. Совместные консультации - это альтернатива коллективным переговорам. Главная цель консультаций - достигнуть взаимопонимание между партнерами и скоординировать их действия. Преимуществом перед переговорами является то, что в большинстве случаев консультации приводят к взаимопониманию, а переговоры могут привести и к трудовому конфликту. Совместные

консультации ведутся способом разъяснений, обменом мнениями. Несмотря на то, что учитываются мнения двух сторон, преимущества имеет администрация. Профсоюз же занимает более пассивную позицию. В Японии нет строго регламентируемой, законодательно оформленной системы Совместных консультаций, как, например, в Германии.

Немецкие профсоюзы имеют большое социально-экономическое влияние в стране. Начало их развития положено еще в XIX в. Традиционно у них сложилась система эффективной организации работодателей и трудящихся. Трудовое законодательство находится на очень высоком уровне. На сегодняшний день почти все компании состоят в Федеральном союзе немецких работодателей и Федеральном союзе промышленности.

В Германии профсоюзы строятся по отраслевому принципу, а не по роду занятий. Права участников зафиксированы в двух законодательных документах. На низовом уровне рабочие менеджеры совместно избирают производственные советы, в задачу которых входит развитие контактов между администрацией и профсоюзами. В отношениях между работодателями и рабочими эти советы не имеют права вставать на чью-либо сторону - например, они не могут организовывать забастовки, и призваны отстаивать интересы компании в целом.

К сожалению, зачастую работодатели выступают против вступления подчиненных в профсоюз.

Профсоюзы сильны, поскольку они опираются на коллективные действия - коллективные действия множества отдельных людей.

В современной России существование профсоюзов крайне необходимо для развития социально-трудовых отношений. Для того, чтобы соответствовать своему историческому предназначению, современные российские профсоюзы должны решить ряд крупных задач (в большинстве случаев - в сотрудничестве с государством):

- повысить уровень зарплаты и МРОТ;
- уменьшить разрыв в уровнях зарплаты (региональных, отраслевых) на основе государственной тарифной системы;
- улучшить условия труда на производстве;
- активно участвовать в профессиональной подготовке и повышении квалификации работников;
- совершенствовать правовые аспекты своей деятельности. Необходима система государственной поддержки профсоюзов на частных предприятиях;
- урегулировать вопросы деятельности нескольких профсоюзов на одном предприятии;
- формализовать систему взаимных обязательств работодателей и работников, не входящих в профсоюз.

Для того чтобы повысить эффективность социального партнерства, коллективным договорам и тарифным соглашениям следовало бы придать статус жестко регламентированного формального института: это должен быть своего рода акт о трудовой деятельности, носящий обязательный

характер для всех сторон и предусматривающий санкции за его нарушение. Если стороны не приходят к единому мнению или действуют вопреки договоренности, арбитром объективно может быть только государство - при условии, что оно не подменяет (как это происходит сегодня) объединения работодателей.

Лично я считаю, что нашей стране в идеале не подойдет ни одна из вышеназванных систем профсоюзов. Мы должны сами строить свою уникальную модель, опираясь на систему ценностей, исторический опыт и менталитет. Для этого мы можем использовать опыт зарубежных стран. Нам есть чему поучиться у Японии, Германии.

Я считаю, что трудовые проблемы преимущественно нужно решать мирным путем. И лучше всего не ждать, когда назреет конфликт, а предотвращать его развитие заранее. В нашей стране необходимо ввести систему коллективных переговоров, как в Японии, закрепить законодательно действие специальных комитетов. Плюс ко всему, разработать стандарт процедуры трудовых переговоров.