

Белореченская районная территориальная организация - составная часть Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.

Белореченская районная территориальная организация Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации достойно встречает 100-летний Юбилей Профсоюза государственных учреждений и общественного обслуживания и 70-летний Юбилей Союза «Краснодарское объединение организаций профсоюзов». На учете в Белореченской районной территориальной организации состоит 26 первичных профсоюзных организаций, объединяющих в себе 1246 членов Профсоюза. За период с 2008 по 2018 годы организация увеличилась на 7 первичных профсоюзных организаций и на 500 членов Профсоюза. Мы являемся неотъемлемой частью Общероссийского Профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и гордимся этим!

Немного истории создания нашего Профсоюза. В Москве 22-28 июля 1918 года состоялся первый Всероссийский съезд профессиональных союзов служащих, на котором делегаты от 90 союзов из 67 городов учредили Всероссийское объединение профсоюзов служащих, реорганизованное в мае 1919 года на II съезде во Всероссийский профессиональный союз работников советских, общественных и торговых учреждений и организаций, сокращенно - профсоюз совработников (позднее - совторгслужащих). Избранный Съездом Центральный комитет возглавил Угланов Николай Александрович. На местах были созданы губернские отделы, уездные отделения Профсоюза и низовые ячейки - месткомы. В конце 1918 г. в Профсоюз вошли союзы советских учреждений, служащих канцелярий, муниципальных работников, работников карательных учреждений, пожарных команд, милиции.

К 1924 г. в наш Профсоюз влились союзы:

- работников государственных и частных банков, сберкасс;
- служащих казначейств;
- таможен;
- работников финансово – налоговой службы;
- госконтроля;
- казенных палат;
- акцизного ведомства, податной инспекции.

Новый многопрофессиональный союз получил новое название «Союз совторгслужащих».

Во время НЭПа охват работающих членов профсоюза достиг 92%.

В последующие годы Профсоюз претерпел различные преобразования и на основе решения V Пленума ВЦСПС в феврале 1931 г. стал называться «Профсоюз работников государственных учреждений».

В начале тридцатых годов разукрупнены практически все крупные профсоюзы, поскольку их структура «подгонялась» под систему партийных и хозяйственных органов. Для профсоюзов это было непростое время: с одной стороны, они остались самой понятной и близкой к трудящимся составляющей советского триединства (партия-администрация-профсоюз), с другой, всерьез и надолго превращались в «младшего брата» КПСС. И если проблемы идеологии

партийцы оставили в своем ведении, кропотливую организационно-хозяйственную деятельность оставили профсоюзам.

Особое внимание уделялось в 30-е годы первичной ячейке – «профгруппе». И не случайно. Ведь именно при активном участии самого большого отряда профсоюзных активистов можно было успешно решать поставленные перед профсоюзами задачи: аккумулировать и направлять энергию масс на достижение высоких темпов развития экономики. Наиболее эффективными инструментами для этого были социалистическое соревнование, движения ударников и стахановцев, рационализаторов и изобретателей, передовые инициативы, как постоянно-действующие совещания. Но и социальные задачи оставались в центре внимания: рост заработной платы, социальное страхование, охрана труда, организация культурного досуга. Все необходимые для этого положения включались в коллективные договоры. Новая модель трудовых отношений вдохновляла трудящихся, многие из которых ещё помнили времена, когда работник не имел права голоса. Однако с 1935 года от колдоговоров решено было отказаться, и это, значительно ущемило права и сократило возможности профсоюзных организаций. Колдоговор - документ, предполагающий взаимные обязательства, который достаточно полно отражает интересы трудового коллектива. Без этого документа профсоюзы утрачивают контроль за действиями руководства. Тем не менее, профсоюзные организации продолжали активно работать, добиваясь, с одной стороны, улучшения положения трудящихся, с другой - высокой производительности и качества труда. В послевоенный период в состав Профсоюза вошли профсоюзы работников суда и прокуратуры, финансово-банковских работников и работников внешней торговли. Председателем ЦК Профсоюза в это время был Григорий Николаевич Петелин. В дальнейшем Профсоюз возглавляли Аркадий Андреевич Сенников, Георгий Андреевич Макеев, Владимир Семенович Кузьмичев.

Происходящие в Советском Союзе в конце 80-х годов изменения вызвали необходимость переосмысления роли и задач профсоюзов, их организационной структуры.

В декабре 1989 года собрание членов и кандидатов в члены ЦК Профсоюза от РСФСР, председателей и секретарей областных, краевых и республиканских комитетов Профсоюза России приняло решение о создании Бюро ЦК Профсоюза по РСФСР, председателем которого был избран Владимир Петрович Савченко. С созданием общероссийских отраслевых профсоюзов в 1990 г. начался новый этап профсоюзного движения. 16 августа 1990 г. был создан Профсоюз работников государственных учреждений РСФСР, переименованный в августе 1992 г. на II съезде в Профсоюз работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ.

Менялся общественный строй страны, менялись формы и методы работы профсоюзных организаций, но при этом профсоюз и его организации не изменили своей изначальной сущности, всегда оставались истинными защитниками социально-трудовых прав работников.

В 1992 году на II съезде было изменено название профсоюза. Он переименован в Общественную общероссийскую организацию «Профессиональный союз работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ». В то же время внесены изменения в Устав организации. Это время кардинальных изменений в деятельности российских профсоюзов. Пришлось

многому учиться у своих зарубежных коллег, попутно усваивая уроки постперестроечной экономики, когда страна из социализма, с его системой льгот и поощрений широких масс трудящихся, шагнула в капитализм, причем в капитализм «дикий». 19 августа 1992 г. состоялся II внеочередной съезд Профсоюза. Съезд утвердил стратегию и тактику действий профсоюза в новых условиях, внес изменения в Устав, в название Профсоюза: Профсоюз работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ (каждый третий член Профсоюза не является работником госучреждений).

Всего за несколько лет Профсоюз накопил, с одной стороны, опыта, а с другой – проблем, сколько не накапливалось за предыдущие десятилетия.

С 1995 года на съездах Профсоюза принимается программный документ, определяющий на 5 лет конкретные цели по всем основным направлениям деятельности Профсоюза и его структурных подразделений. 1995 г. – III съезд Профсоюза. Главное – организационное укрепление Профсоюза. Основой Профсоюза признан член Профсоюза. В Программе действий Профсоюза по защите социально-трудовых прав и законных интересов членов Профсоюза в 2010-2015 годах определено, «что главным критерием эффективной деятельности Профсоюза, его выборных органов и организаций является реальное обеспечение каждого члена Профсоюза:

- рабочим местом в соответствии с его профессиональной подготовкой и квалификацией;
- своевременно выплачиваемой, достойной его труда заработной платой;
- здоровыми безопасными условиями и охраной труда;
- надежной защитой его трудовых прав».

В дальнейшем были определены основные направления деятельности Профсоюза. На первом месте – защита социально-трудовых прав и законных интересов членов Профсоюза. Взносы членов Профсоюза не для того, чтобы их расходовать на материальную помощь и различные развлекательные мероприятия. Мы должны работать так, чтобы в Профсоюз вступали не для получения от него материальной помощи, а для того, чтобы в ней не нуждаться.

Второе - дальнейшее укрепление дисциплины и ответственности председателей профорганизаций, профактива за выполнение принятых решений.

Кадровая и молодежная политика в Профсоюзе.

Адресная и целеустремленная работа по вовлечению в Профсоюз новых членов.

Информационная, агитационная, пропагандистская работа.

Вовлечение в активную профсоюзную деятельность максимального числа членов Профсоюза.

Организационное строение по территориально-отраслевому принципу.

Развитие социального партнерства

Объективной необходимостью образования профсоюзов в России стало тяжелое экономическое и бесправное политическое положение рабочего класса.

Основой для возникновения и развития организованного рабочего движения в России было стремление к защите достоинства рабочих. Рабочие были недовольны чрезмерной продолжительностью рабочего дня, жестким обращением (побоями), низкой заработной платой, злоупотреблениями при ее расчете, штрафами, задержками выплаты, принуждением жить в рабочих казармах.

Во время волнений предпринимались попытки создания именно организаций для придания этим волнениям планомерного характера.

Массовое возникновение профсоюзов служащих в самых различных регионах России стало зарождаться после Закона Временного правительства от 12 апреля 1917 года «О профессиональных обществах и союзах», который закрепил положение о праве создавать общества и союзы в целях, не противоречащих уголовным законам.

Первые месяцы после революции идея социального партнерства поддерживалась и работодателями, они были в ней заинтересованы по ряду причин:

Во-первых - они не хотели нести убытки от забастовок и погромов и поэтому стремились к решению спорных вопросов мирным путем.

Во-вторых – заводчики пытались нормализовать отношения с работниками.

В – третьих – они рассчитывали установить контроль над рабочим движением.

Многие достижения современного общества, связанные со свободой человека, своим появлением обязаны именно профсоюзному движению.

Мировая практика

Первые коллективные договоры появились в середине 19 века. Родиной коллективных договоров является Англия. Долгое время буржуазное законодательство, в том числе и западной Европы, не признавало юридическую силу за положениями коллективных договоров и не обеспечивало судебную защиту прав трудящихся закрепленных в этих актах.

И лишь после первой мировой войны (1914-1918г.г.) были изданы законы о признании правовой силы за коллективным договором.

После Великой Отечественной войны 1941-1945 г.г. большинство предприятий в России уже имело государственное регулирование и в обеспечении сырьем, определении плановых заданий и конечно тарифов, в том числе, и по заработной плате.

Коллективный договор как инструмент тарифной политики отошел на второй план.

Так, 1940-1970 годы стали годами развития социалистического соревнования.

Само историческое развитие нашей страны, которая имеет богатый опыт социально-трудовых отношений, начиная с введения рабочего контроля на предприятиях через фабрично-заводские комитеты до принятия Закона «О трудовых коллективах» в 1983 году доказывает, что тогда не удалось воссоздать эффективной системы социального партнерства. На практике все регулировалось государством. А Профсоюз был встроен в административную систему.

В трудные 1990-е годы наблюдалась напряженная политическая обстановка, негативные кризисные процессы и в экономике и социально-трудовых отношениях, часто спонтанно вспыхивающие забастовки, длительные отпуска без сохранения заработной платы, сокращение рабочих мест, начались задержки заработной платы, в том числе, и в бюджетной сфере.

Уже к 1993 году разрыв в заработной плате у 10 % высокооплачиваемых и 10 % низкооплачиваемых работников достиг 26 кратного размера.

Заработная плата стала терять свои функции – обеспечивать нормальное воспроизводство рабочей силы и побуждать работников к эффективному труду.

Серьезные трудности возникли и в области трудовых отношений между работниками и работодателями. Старое трудовое законодательство не соответствовало новым хозяйственным отношениям. Эффективность защиты прав

работников стала снижаться. Изменилась экономическая модель государства, а, следовательно, и его роль в сфере труда. При этом не изменилась психология наемного работника. Он продолжает надеяться на то, что предприниматель будет и впредь, как ранее государство, решать за него все его проблемы, тогда как работодатель сегодня свободен от этих обязанностей.

Предпринимательство в нашей стране, зародившееся не в конкурентной борьбе как на западе, а в результате доступа к государственной власти, еще не было готово к своей социальной миссии, мало образовано в этом и о социальном партнерстве имеет небольшие познания.

В силу своей неоднородности предприниматели так и не смогли объединиться в единую организацию. В 1994 году в России существовало более 50 организаций предпринимателей.

Правительство понимало, что социальный мир, дальнейшее экономическое развитие страны зависит от развития общественно-политических институтов и гражданского общества в стране.

А именно их составляющей является социальное партнерство.

В настоящее время, как нам известно, государство как одна из сторон партнерства берет на себя минимальные обязательства социального характера. (МРОТ, Пособие по безработице, размеры оплаты больничных, количество дней отдыха и т.д.).

При этом оно по-прежнему выступает гарантом баланса интересов предпринимателей и работников, институтом защиты прав и тех и других.

В 1990-е годы в России начинает создаваться правовая база для социального партнерства и структуры социальных партнеров. Первым шагом на пути формирования в Современной России социального партнерства в области социально-трудовых отношений стал Указ Президента РФ от 15 сентября 1991 года «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров». В марте 1992 года вводится Закон «О коллективных договорах и соглашениях». В 1993 году впервые заключается Генеральное Соглашение между Правительством, профсоюзами и общероссийским объединением работодателей.

В мае 1999 года появляется Закон «О Российской трехсторонней комиссии» В феврале 2002 года вступает в силу новый Трудовой кодекс.

Таким образом, наглядно видно, что российская модель социального партнерства значительно отличается от европейской. В Европе стороны пришли к партнерству в результате конфронтации отношений. А в России социальное партнерство как система отношений стало развиваться по указу свыше. Конечно, не имея опыта, профсоюзы психологически не были готовы к ведению переговоров в качестве равноправного партнера.

Сегодня эти тенденции меняются, мы развиваемся, движемся вперед!

Нам, профсоюзным активистам, важно понимать – положение профсоюзной организации определяется ее правами и степенью поддержки коллектива, который обеспечивает независимость профсоюза от администрации.

Права есть, они определены законодателем и уставными профсоюзными документами. А степень поддержки коллектива – это результат нашей работы и прежде всего по мотивации профсоюзного членства.

Правозащитная работа: понятие, содержание, особенности.

Правозащитная работа является важнейшим направлением деятельности профсоюзов. Указанное вытекает из определения профсоюзов, содержащегося в ст.

2 Закона о профсоюзах: «Профсоюз – добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов»

Кроме того, в Уставе Профсоюза есть раздел «Цели и основные направления деятельности Профсоюза», где защита законных прав и интересов работников стоит на первом месте.

Содержание правозащитной работы можно раскрыть через полномочия профсоюзов в рассматриваемой сфере.

Итак, основные направления правозащитной работы.

Начать следует с права профсоюзов на информацию. Информация – это основа всего. Любое действие, мероприятие или операция требует подготовки, прежде всего – это информация. Основным источником информации для профсоюза – это его члены Профсоюза. В этом заключается отличие общественного профсоюзного контроля от контроля государственного – в том, что государственные контрольные органы не могут обладать тем количеством информации, которое есть у нас. Мы изнутри видим проблемы, имеющиеся в учреждении.

«Профсоюзы вправе бесплатно и беспрепятственно получать от работодателей, их Объединений (союзов, ассоциаций), органов государственной власти и органов местного самоуправления информацию по социально-трудовым вопросам» (статья 17 Закона о профсоюзах)

Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

В конце 18 века рабочий день на фабриках и заводах, как правило, был 13 -14 часов, а на некоторых предприятиях доходил до 16 часов. Воскресным и праздничным отдыхом не пользовались. Невыносимы были и жилищные условия.

Особенно тяжело было жившим на хозяйских квартирах. Активно в то время пользовались детским трудом. Мальчикам 8-12 лет приходилось вставать раньше взрослых и ложиться позже них. Так же в тяжелом положении находились женщины, труд которых широко применялся и на мануфактурах и на предприятиях и в других учреждениях. Однако, за одинаковый с мужчинами труд женщины получали значительно меньшую заработную плату.

Тяжелые условия жизни и бесправие торговых служащих способствовали поискам путей сплочения и организации в борьбе за свои права.

Приход к власти большевиков подвиг их к активным действиям по реализации своих идей. Поэтому, одним из первых декретов Советского правительства после Октябрьской революции был декрет «О восьмичасовом рабочем дне», принятый 11.11.1917 г. Согласно этому декрету, в России продолжительность рабочей недели была ограничена 48 часами труда. Это было сделано впервые в мире. Лишь позже, после принятия международной Конвенции № 1, во многих других странах мира также был установлен 8-часовой рабочий день.

В современных условиях Профсоюзу уже недостаточно добросовестно и в полном объеме выполнять свои уставные задачи. Профсоюзная организация должна эффективно функционировать, обязана всеми доступными ей средствами постоянно бороться за сохранение численности и финансовую устойчивость организации. Для этого необходимо, чтобы дела и заботы Профсоюза были известны и близки всем членам профсоюзной организации, которые могли бы иметь реальную возможность

участвовать в работе Профсоюза. Поэтому профсоюзная организация должна иметь собственную информационную политику и её реализация должна стать важным условием существования.

Для профсоюзной организации важно организовать информирование своих членов о деятельности выборных профсоюзных органов для оперативного реагирования всей профсоюзной структуры на информацию, поступающую извне, её осмысление, формирование ясной позиции Профсоюза и ознакомление с ней каждого члена профсоюза, всех заинтересованных организаций.

У информационной работы есть 2 основные задачи:

1. Организационная:

- рассказывать работникам о профсоюзном движении в целом, о целях, задачах Профсоюза, направлениях и результатах профсоюзной работы;

- информировать членов профсоюза о текущей работе профорганизации, об изменениях в законодательстве и о том, что для них важно.

2. Пропагандистско-агитационная

- показать значимость профсоюзной организации, независимость;

- формировать положительный имидж Профсоюза, мотивировать людей, не состоящих в Профсоюзе, вступить в ряды профсоюзной организации и принимать активное участие в ее работе.

В конечном итоге - информирование должно обеспечить знание прав и преимуществ членов Профсоюза!

И это должен знать не только член Профсоюза, но и не член Профсоюза.

А что если этого не делать?

Если не заниматься информационной работой систематически, не представлять ее важность и особенность, то вполне вероятно, что очень скоро профсоюзная организация потеряет авторитет среди работников. Возникнет вакуум, люди просто не будут знать, чем занимается Профсоюз, и вообще «жив ли он». И соответственно теряется значимость и сопричастность к этой организации.

Огромное значение в современном мире для любой организации является ее имидж. Важен он и для Профсоюза.

24 февраля 1993 года было принято решение об утверждении главного символа Профсоюза, его эмблемы. В основе знака лежит Российской триколор, символизирующий государственность, то есть, отраслевую принадлежность нашего Профсоюза. Сочетания желтого и зеленого – это соединение в Профсоюз работников госучреждений РФ примерно равного количества членов Профсоюза – православных христиан и мусульман, что напоминает нам о необходимости единства Профсоюза.

Молодежная политика

Это направление профсоюзной работы самое молодое.

Оно развивается, ищет новые формы и пути развития своего потенциала. Молодежная политика в Профсоюзе - это система приоритетов и мер, направленных на создание организационных и социально-экономических условий для совершенствования системы защиты социально-трудовых прав работающей и учащейся молодежи, привлечения их в активную профсоюзную деятельность и пополнения профсоюзного актива молодыми людьми. Для их адаптации на рабочих местах, повышения квалификации и возможности карьерного роста в выборных профсоюзных органах, самореализации молодёжи, для развития её потенциала в

интересах Профсоюза, а также для обеспечения преемственности поколений в Профсоюзе.

19 марта 1997 года ЦК Профсоюза было принято Постановление «О работе с молодежью». В 1999 г. – ЦК утвердил концепцию кадровой политики (основными задачами этой концепции были подготовка, обучение и утверждение кадрового резерва в Профсоюзе). Также, это направление работы было отдельно выделено и в Программе действий Профсоюза по защите социально-трудовых прав и законных интересов членов Профсоюза на 2005-2010 годы.

Какие этому были предпосылки?

Во-первых, к этому времени стало понятно, что молодое поколение уже не так четко знает и представляет себе, что такое Профсоюзная организация. Зачем она нужна, каковы ее цели и задачи.

Во-вторых, молодежи уже не присущи чувства коллективизма, сплочения, солидарности. Они не были пионерами, никогда не состояли в общественных организациях. Работа в команде для них чужда.

Именно поэтому молодое поколение необходимо учить, знакомить с Профсоюзом. Зачем? Чтобы не потерять преемственность поколений в Профсоюзе, чтобы готова была смена, чтобы передавать накопленные профсоюзные знания и традиции.

И чтобы само новое поколение давало Профсоюзу новые идеи, двигало его вперед.

Молодежный актив включается в кадровый резерв на должности председателя всех уровней. Пропорционально численности молодежи в профорганизации должно быть ее представительство в выборных профсоюзных органах.

Ежегодно в профбюджеты разных уровней закладывается статья на работу с молодежью.

Основным видом защиты молодежи является включение в коллективные договоры и отраслевые соглашения пунктов или разделов, касающихся молодежи.

Молодежная политика должна решать кадровый вопрос. Способствовать укреплению руководящего звена Профсоюза молодыми, знающими, талантливыми и энергичными членами Профсоюза, созданию и укреплению в массах положительного имиджа Профсоюза.

Молодежная политика – это новые идеи для развития профсоюзного движения России. Будущее Профсоюза связано с молодежью.

30-31 октября 2018 года также исполняется 70 лет со дня образования Союза «Краснодарское объединение организаций профсоюзов».

Краснодарское краевое объединение организаций профсоюзов, его членские организации подтверждают свою приверженность целям и основным базовым ценностям российского и международного профсоюзного движения – защита неотъемлемых прав и интересов работников, независимость, солидарность, справедливость, единство, демократия.

Борьба за достойный труд, достойную жизнь и социальную безопасность, за экономику, способную их обеспечить, являются ключевыми направлениями действий профсоюзов в Краснодарском крае.

Профсоюзы Кубани последовательно выступают за дальнейшее развитие социального партнёрства с органами власти и работодателями (объединениями работодателей), основанного на уважении прав человека, взаимоприемлемом сочетании интересов наёмных работников, работодателей и государства.

Сохраняя и приумножая столетние традиции профсоюзного движения России, семидесятилетние традиции «Краснодарского объединения организаций профсоюзов», Профсоюз работников государственных учреждений и общественного обслуживания активно отстаивает законные права и интересы членов профсоюза, по праву занимая ключевую позицию в гражданском обществе, являясь крупнейшей общественной организацией Российской Федерации!