

ТЕМА 4

СОЦИАЛЬНО- ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ КАК СИСТЕМА

ПЛАН

- 1. Понятие системы социально-трудовых отношений, принципы её функционирования и факторы формирования. Место социально-трудовых отношений в системе отношений рыночной экономики**
- 2. Механизм функционирования системы социально-трудовых отношений**
- 3. Основные субъекты социально-трудовых отношений. Их задачи, функции и роль в регулировании социально-трудовых отношений**
- 4. Международный опыт регулирования социально-трудовых отношений**

ТЕРМИНЫ И ПОНЯТИЯ

- Социально-трудовые отношения; наёмный работник; работодатель; профессиональный союз наёмных работников; союз работодателей; система социально-трудовых отношений; предметы социально-трудовых отношений; типы социально-трудовых отношений; принципы социально-трудовых отношений; уровни социально-трудовых отношений; механизм функционирования системы социально-трудовых отношений; принципы функционирования системы социально-трудовых отношений; факторы формирования социально-трудовых отношений; социальная политика; социальное обеспечение; социальная поддержка; социальная помощь; глобализация экономики.

1. Понятие системы социально-трудовых отношений, принципы её функционирования и факторы формирования. Место социально-трудовых отношений в системе отношений рыночной экономики.

▣ **Социально-трудовые отношения** - это отношения между социальными группами (общностями) и отдельными индивидами, которые возникают между ними в процессе трудовой деятельности.

ВИДЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.

*По содержанию деятельности
выделяют*

**следующие виды социально-трудовых
отношений:**

- ▣ **производственно-функциональные;**
- ▣ **профессионально-квалификационные;**
- ▣ **социально-психологические;**
- ▣ **общественно-организационные.**

ПО СУБЪЕКТУ ВЫДЕЛЯЮТ:

- межорганизационные (организация-организация),
- внутриорганизационные (организация-личность),
- внутрипроизводственные (личность-личность)
- виды социально-трудовых отношений.

По объёму властных отношений выделяют:

- отношения по горизонтали
- отношения по вертикали.

По способу общения различают:

- безличностные
- межличностные виды социально-трудовых отношений.

По степени регламентации виды социально-трудовых отношений бывают:

- формальными (официально оформленные)

ПО ХАРАКТЕРУ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ДОХОДОВ ВЫДЕЛЯЮТ СЛЕДУЮЩИЕ ВИДЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ:

- **В соответствии с трудовым вкладом;**
- **не в соответствии с трудовым вкладом.**

▣ Социально-трудовые отношения как система представляют

**собой комплекс экономических,
правовых и психологических
взаимосвязей индивидуумов и
социальных групп в процессах,
обусловленных трудовой
деятельностью, обеспечением
рабочими местами,
распределением и потреблением
произведённого национального**

К СТРУКТУРНЫМ СОСТАВЛЯЮЩИМ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ МОГУТ БЫТЬ ОТНЕСЕНЫ:

- стороны социально-трудовых отношений;
- субъекты социально-трудовых отношений;
- уровни социально-трудовых отношений;
- предметы социально-трудовых отношений;
- типы социально-трудовых отношений;
- принципы социально-трудовых отношений;
- механизм функционирования системы социально-трудовых отношений.

СТОРОНАМИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ
ОТНОШЕНИЙ ЯВЛЯЮТСЯ НАЁМНЫЕ
РАБОТНИКИ, РАБОТОДАТЕЛИ И
ГОСУДАРСТВО - НОСИТЕЛИ ПЕРВИЧНОГО
ПРАВА В ЭТИХ ОТНОШЕНИЯХ.

*Субъектами социально трудовых
отношений* являются индивидуумы
или социальные группы

Уровни социально-трудовых
отношений зависят от особенностей
субъектов и характеристик
социально-экономического
пространства

РАЗЛИЧАЮТ СЛЕДУЮЩИЕ УРОВНИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ:

- индивидуальный уровень (уровень работника);
- микроэкономический уровень (уровень предприятия);
- мезаэкономический уровень (уровень региона, отрасли);
- макроэкономический уровень (национальный уровень);
- мегаэкономический уровень (международный уровень).

Совокупность мер
организационного, правового,
экономического характера в
области социально-трудовых
отношений, в том числе,
разрешение социально-
трудовых
конфликтов, составляют
систему социального

ВАЖНЕЙШИЕ ЭЛЕМЕНТЫ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА:

- совокупность различных постоянно и временно действующих двух- или трёхсторонних органов, формируемых представителями работников, работодателей, исполнительной власти, осуществляющих взаимодействие между собой на различных уровнях регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений;
- совокупность различных совместных документов (соглашений, коллективных договоров, решений и т. д.), принимаемых указанными органами на основе взаимных консультаций, переговоров, договорённостей между сторонами, направленных на регулирование социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений;

К ПРИНЦИПАМ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНО- ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ СЛЕДУЕТ ОТНЕСТИ:

- определение объектов и субъектов сферы социально-трудовых отношений (основной принцип)
- принцип солидарности
- принцип subsidiarity
- принцип партнёрства
- принцип всеобщности
- принцип адресности
- принцип интегрированности

▣ **Социальная политика** - это

стратегическое социально-экономическое направление развития общества, которое представляет собой систему управленческих, организационных, регулирующих действий и мер, направленных на содействие целенаправленной деятельности граждан, их всестороннему развитию, обеспечению соответствующего уровня их жизни и труда, социальной защите

Глобализация экономики

представляет собой процесс формирования системы международного разделения труда, мировой инфраструктуры, мировой валютной системы, международной миграции рабочей силы в условиях роста мировой торговли и потоков иностранных инвестиций, стремительных технологических изменений

Для регулирования социально-трудовых отношений государство создаёт **систему законодательной и нормотворческой деятельности**, которая охватывает такие важные в социальном отношении направления, как занятость, социальная политика, условия и охрана труда, миграционная и демографическая политика и т.д., а также специальные институты, посредством которых реализуются установленные законодательные и другие правовые нормы.

2. МЕХАНИЗМ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Главными составляющими механизма функционирования системы социально-трудовых отношений в Украине являются:

- государственное регулирование социально-трудовых отношений в обществе;
- коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений на основе социального партнёрства;
- наличие эффективной системы социальной защиты.

Основу государственного регулирования социально-трудовых отношений составляют принятая в нём социальная политика, установленный комплекс социальных гарантий в отношении минимальных социальных стандартов, действующее трудовое законодательство и иные правовые акты, относящиеся к социально-трудовой сфере.

ДОГОВОРНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ
СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ
ЛЕЖИТ ЗАКЛЮЧЕНИЕ СОГЛАШЕНИЙ,
ДОГОВОРОВ ПО ДАННОМУ
НАПРАВЛЕНИЮ НА РАЗЛИЧНЫХ
УРОВНЯХ:

- национальном
- отраслевом
- региональном
- на уровне предприятия,
- на индивидуальном уровне

НАЛИЧИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ *СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ* И СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРЕДПОЛАГАЕТ ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ КОМПЛЕКСА МЕР ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ СЛЕДУЮЩИХ ПОЗИЦИЙ:

- действия гарантий в области занятости (защита от безработицы), справедливого вознаграждения за труд;
- создания равных условий для повышения благосостояния каждого гражданина за счёт личного трудового вклада, экономической самостоятельности и предприимчивости;
- осуществления социальной защищённости нетрудоспособных членов общества, ликвидации малообеспеченности, борьбе с бедностью;
- осуществления пенсионных выплат престарелым и инвалидам, компенсации потерь населения от инфляции, роста цен и т.д.

3. ОСНОВНЫЕ СУБЪЕКТЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ. ИХ ЗАДАЧИ, ФУНКЦИИ И РОЛЬ В РЕГУЛИРОВАНИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

К основным субъектам социально-трудовых отношений относятся:

- государство;
- работодатели (предприниматели) и их союзы (объединения);
- наёмные работники и представители их интересов
- профсоюзы.

Систематизация их взглядов, анализ практического опыта деятельности **государства** в сфере социально-трудовых отношений показывают, что чаще всего оно выполняет здесь следующие роли:

- законодателя;
- защитника прав субъектов социально-трудовых отношений;
- регулировщика;
- работодателя.

РАБОТОДАТЕЛЬ, СОГЛАСНО
МЕЖДУНАРОДНОЙ
КЛАССИФИКАЦИИ СТАТУСА В
ЗАНЯТОСТИ, - ЭТО ЧЕЛОВЕК,
РАБОТАЮЩИЙ
САМОСТОЯТЕЛЬНО И
ПОСТОЯННО НАНИМАЮЩИЙ ДЛЯ
ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ТРУДОВОГО
ПРОЦЕССА ОДНОГО ИЛИ
НЕСКОЛЬКИХ РАБОТНИКОВ.

Особая роль работодателей в системе социально-трудовых отношений состоит в том, что они:

- создают рабочие места,
- определяют объёмы и структуру спроса на рабочую силу
- привлекают её к общественному производству через механизм рынка труда, непосредственно или через своих представительские органы организуют производство,
- заключают с наёмными работниками индивидуальные трудовые договоры (контракты),
- ведут переговоры с представительскими органами наёмных работников по поводу заключения коллективного договора и в значительной мере воздействуют на его структуру и содержание;
- определяют, исходя из своих полномочий, содержание социально-трудовых отношений и реализуют меры по их совершенствованию.

НАЁМНЫЕ РАБОТНИКИ ЗАНИМАЮТ ОСОБОЕ МЕСТО В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ:

- Во-первых, наёмные работники представляют собой наиболее массовую сторону социально-трудовых отношений. Их доля в странах с развитой рыночной экономикой составляет до 90 % всех занятых в экономике.
- Во-вторых, наёмные работники по своему статусу и положению являются наименее защищенной и наиболее уязвимой стороной отношений в сфере труда, в сравнении с другой стороной - работодателями.

В УКРАИНЕ СТРУКТУРА СУБЪЕКТОВ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, КОТОРЫЕ ПРЕДСТАВЛЯЮТ ИНТЕРЕСЫ НАЁМНЫХ РАБОТНИКОВ СЛЕДУЮЩАЯ:

- *на уровне предприятия, где защита интересов работников осуществляется на основании **коллективного договора***
- *на территориальном уровне интересы наёмных работников представляют региональные отраслевые профсоюзы, региональное объединение профсоюзов*
- *на отраслевом уровне интересы наёмных работников представляют отраслевые профсоюзы;*
- *на национальном уровне интересы наёмных работников представляют Федерация профсоюзов, независимые (не вошедшие в Федерацию) отраслевые профсоюзы.*

Ч. МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО- ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

- Основным способом установления взаимоотношений между сторонами социально-трудовых отношений являются **переговоры**
- Другим способом решения проблем в социально-трудовой сфере является рассмотрение споров в трудовом арбитраже или арбитром, назначенном правительством
- В ряде стран для решения проблем в социально-трудовой сфере используется такой метод как **сотрудничество** между наёмными работниками и администрацией через привлечение представителей работников к управлению

ЗНАЧИТЕЛЬНЫЙ ВКЛАД В РАЗВИТИЕ ОТНОШЕНИЙ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЕ ВНОСИТ МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА (МОТ).

- Благодаря деятельности МОТ и других организаций, улучшению коммуникаций по всему миру люди всё больше осознают различия в условиях труда в разных странах. Под давлением экономических и политических санкций этих организаций в странах с неблагоприятным положением в условиях труда и социально-трудовых отношениях происходят существенные перемены.