Система социально-трудовых отношений

Лекция 9

Сущность

Социально-трудовые отношения характеризуют экономические, психологические и правовые аспекты взаимосвязей индивидуумов и социальных групп в процессах, обусловленных трудовой деятельностью.

Субъекты социально-трудовых отношений:

- наемный работник,
- союз наемных работников (профсоюз),
- работодатель,
- союз работодателей,
- государство.

Классификация по организационным формам

1. Патернализм - значительна доля регламентации со стороны государства / руководства предприятия. Пример – Япония, Россия.
2. Партнерство - работники, предприниматели и государство рассматриваются как партнеры в решении экономических и социальных задач на микро- и макроуровне. Пример – Германия.
3. Конкуренция между людьми или коллективами.
4. Солидарность - общая ответственность и взаимная помощь, основанная на общности интересов группы людей. Пример – профсоюзы.

Классификация по организационным формам

5. Субсидиарностъ - стремление человека к личной ответственности за свои действия при решении социально-трудовых проблем. Может реализоваться в форме солидарности или партнерства.
6. Дискриминация – основанное на произволе, незаконное ограничение прав субъектов социально-трудовых отношений.
7. Конфликт - крайнее выражение противоречий в социально-трудовых отношениях: трудовые споры, забастовки, массовые увольнения (локауты).

По характеру влияния на результаты деятельности

- конструктивные, способствующие успешной деятельности предприятия и общества: сотрудничество, взаимная помощь, конкуренция (специально организованная);
- деструктивные, мешающие успешной деятельности предприятия и общества: дискриминация, конфликт(не всегда).

Социальное партнерство

- система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений.

Формы социального партнерства

- коллективные переговоры по подготовке коллективных договоров (регулирующих отношения работодателя и работников внутри каждой организации), соглашений и их заключению;
- взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства;
- участие работников, их представителей в управлении организацией;
- участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

Профсоюз

- 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.
  - *Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (с изменениями и дополнениями)*

Общие положения ФЗ

- 1. Все профсоюзы пользуются равными правами.
- 2. Каждый, достигший возраста 14 лет и осуществляющий трудовую (профессиональную) деятельность, имеет право по своему выбору создавать профсоюзы для защиты своих интересов, вступать в них, заниматься профсоюзной деятельностью и выходить из профсоюзов. Это право реализуется свободно, без предварительного разрешения.
- 3. Граждане РФ, проживающие вне ее территории, могут состоять в российских профсоюзах.
- 4. Иностранные граждане и лица без гражданства, проживающие на территории РФ, могут состоять в российских профсоюзах, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами РФ.
- 5. Профсоюзы имеют право создавать свои объединения (ассоциации) по отраслевому, территориальному или иному учитывающему профессиональную специфику признаку :
- общероссийские,
- межрегиональные,
- территориальные.

Цели профсоюза

- реализация уставных целей и задач Профсоюза по представительству и защите индивидуальных и коллективных социально-трудовых, профессиональных прав и интересов членов Профсоюза при взаимодействии с работодателем, его представителями, органами местного самоуправления, общественными и иными организациями.

Функции профсоюза

- Защитная (профсоюз – работодатель)
- Представительская (профсоюз – государство)

История профсоюзного движения

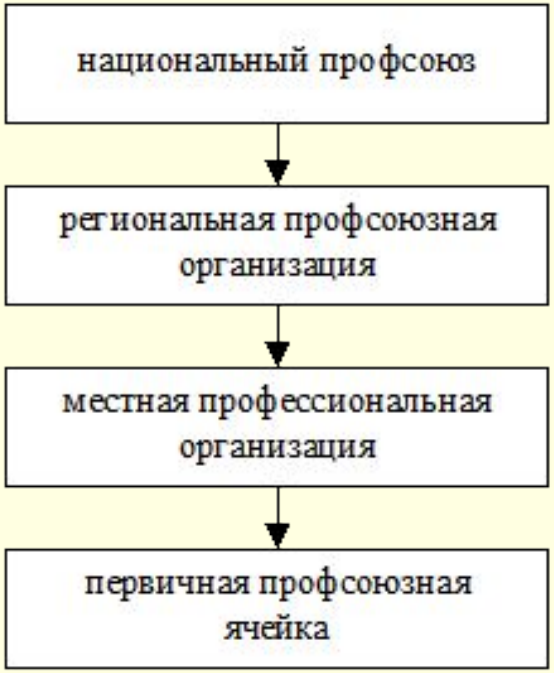
- Середина 18 в. – Англия. К 1920 г. – 60% рабочих.
- 1869 – первый профсоюз США «Рыцари труда».
- 1860-е гг. – Германия: социал-демократические союзы; Гирш-Дункеровские союзы (*Gewerkvereine*), связанные с партией свободомыслящих; христианские (католические и евангелические) союзы рабочих.
- 1904 – Франция (до этого запрет) - 4227 рабочих синдикатов с 715 тыс. членов.
- В России до конца 19 в. образование рабочих союзов не допускалось. Существовавшие в 1870-х гг. объединения были нелегальными.
- 1905-1906 гг. – около 100 профсоюзов. Первый – «Союз работников печатного дела» (16.04.1905, СПб)

Профсоюзы в РФ

- ФНПР – Федерация независимых профсоюзов России. Преемник ВЦСПС. 121 членская организация; 37,7. млн человек.
- Соцпроф - Объединение социалистических профсоюзов СССР «Соцпроф»
- Конфедерация труда России – 20 профсоюзов
- Всероссийская конфедерация труда
- Союз профсоюзов России
- Все профсоюзы, не входящие в ФНПР = 500 тыс.чел.

- Один из самых крупных профсоюзов: «Дорпрофжел МЖД» — профсоюз Московской ж/д -151 тыс.чел.

Структура профсоюза



Коллективный договор

– это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. Он может заключаться в организации в целом и в ее обособленных структурных подразделениях (например, филиалах или представительствах).

Элементы коллективного договора

1. формы, системы и размеры оплаты труда;
2. выплата пособий, компенсаций;
3. механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
4. занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
5. рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
6. улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
7. соблюдение интересов работников при приватизации организации, ведомственного жилья;

Элементы коллективного договора

8. экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
9. гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
10. оздоровление и отдых работников и членов их семей;
11. контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников;
12. отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
13. другие вопросы, определенные сторонами.

Дополнительные условия

- В коллективном договоре могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные, чем предусмотренные законодательством.
- Если при составлении коллективного договора возникают разногласия, то оформляется протокол разногласий для дальнейших коллективных переговоров.
- Если работники организации состоят в разных профсоюзах, то для заключения коллективного договора создается единый представительный орган по принципу пропорционального представительства (в зависимости от численности членов каждого профсоюза).

Коллективный трудовой спор

– это неурегулированные разногласия между работниками и работодателями по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений.

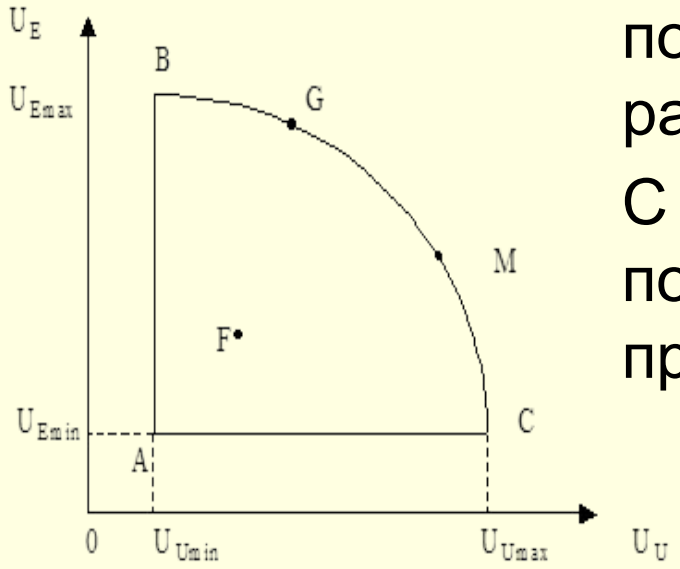
Моментом начала коллективного трудового спора считается, в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, день сообщения решения работодателя об отклонении всех или части требований работников, а также дата составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров.

Порядок разрешения коллективного трудового спора

1. рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией (формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе);
2. рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и/или в трудовом арбитраже (создается сторонами коллективного трудового спора и Службой по урегулированию коллективных трудовых споров – подразделением исполнительной власти).

Модель процесса переговоров

полезность профсоюза U_U – полезность работодателя U_E



A – без переговоров

B – максимальная полезность для работодателя

C – максимальная полезность для профсоюза

Модель Чемберлена

- Переговорная сила, или сила убеждения, определяется через издержки, которые возникают у другой стороны при принятии решения о согласии или несогласии.
- Это отношение издержек, возникающих при несогласии противоположной стороны, к издержкам, возникающим при согласии.

Модель Чемберлена

Сила убеждения профсоюза - отношение издержек работодателя по несогласии с профсоюзом к издержкам работодателя при согласии с профсоюзом.

- Издержки несогласия – издержки от забастовки
- Издержки согласия работодателя – это потери в прибылях при принятии условий профсоюза.
- Если издержки несогласия работодателя больше издержек согласия, то переговорная сила профсоюза больше единицы, а это означает, что будет принято решение, выгодное профсоюзу.

Модель Чемберлена

Сила убеждения работодателя - отношение издержек профсоюза по несогласию с работодателем к издержкам согласия с работодателем.

- Издержки несогласия - затраты на проведение и организацию забастовки, потери в заработной плате во время забастовки.
- Издержки согласия профсоюза - снижение полезности профсоюза при принятии условий работодателя.

Модель Чемберлена. Следствия

- Если сила убеждения и работодателя, и профсоюза меньше единицы, то соглашение не выгодно ни одной из сторон;
- Силы сторон в переговорах относительны – чем больше первоначальные требования, тем больше сопротивление противоположной стороны, тем меньше переговорная сила;
- Если требования снижаются в процессе переговоров, то изменяются переговорные силы и достижение соглашения становится более возможным;
- Усиление своей позиции в ходе переговоров возможно либо путем увеличения издержек несогласия другой стороны либо путем убеждения другой стороны в меньшем, чем ей предполагалось, размере издержек согласия.

Забастовка

– коллективный отказ работников от выполнения своих трудовых обязанностей.

Является крайней мерой разрешения коллективного трудового спора.

Право работников на забастовку определяется трудовым законодательством страны (в РФ – Трудовым кодексом)

Первая забастовка в Европе – Флоренция, 1345 г.

Решение об объявлении забастовки

- принимается собранием трудового коллектива по предложению представительного органа, созданного для разрешения возникшего спора.

Если решение о забастовке принимается профсоюзом (например, при проведении национальной забастовки) то каждый трудовой коллектив должен принять решение относительно своего участия или неучастия в забастовке.

Решение о признании забастовки незаконной принимается судом по заявлению работодателя или прокурора.

Однозначно незаконны забастовки в военных и военизированных формированиях и организациях, в организациях, где забастовка может создать угрозу национальной безопасности, жизни и здоровью людей.

Участие в забастовке

Является добровольным.

Работника нельзя принуждать ни к участию в забастовке, ни к отказу от участия.

Если забастовка является законной, то участие работника в забастовке не является нарушением трудовой дисциплины, а следовательно, не может быть причиной расторжения трудового договора.

Российское трудовое законодательство однозначно запрещает **локаут** – увольнение работников по инициативе работодателя в связи с участием в забастовке или коллективном трудовом споре.

Виды забастовок

1. «всхлипывающая» («шахматная») забастовка – кратковременное последовательное прекращение работы в каждом, что ведет к дезорганизации работы предприятия в целом;
2. «забастовка наоборот» – выступление безработных, которые по своему почину начинают какую-либо коллективную работу общественного значения, а затем требуют у муниципалитетов оплатить их труд, гарантировать им работу, чтобы довести этот объект до конца;
3. «забастовка скрещённых рук» – работники полностью прекращают работу, оставаясь на своих рабочих местах;

Виды забастовок

4. «замедленная работа» – работа организации продолжается, но ее темпы резко сокращаются;
5. «работа по правилам» («забастовка усердия») – работа со строго формальным соблюдением всех правил и регламентирующих положений, что в итоге приводит к значительному замедлению темпов работы;
6. забастовки, сопровождающиеся занятием предприятия.

Индивидуальный трудовой контракт

1. фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя – физического лица), заключивших трудовой договор.
2. место работы (с указанием структурного подразделения);
3. дата начала работы;
4. наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция;
5. права и обязанности работника;
6. права и обязанности работодателя;
7. характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;
8. режим труда и отдыха, если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации;

Индивидуальный трудовой контракт

9. условия оплаты труда, в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты;
10. виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.
11. условия об испытании (испытательном сроке),
12. условия о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной),
13. условие об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя,
14. иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с действующим законодательством и коллективным договором.

Формы участия работников в управлении

- информирование персонала об экономической ситуации и о планах администрации, возможность выражения мнений сотрудников о принимаемых решениях, участие в обсуждении решений с правом совещательного голоса;
- возможность участия в принятии решений с правами, равными правам администрации, использование права вето при решении отдельных вопросов, касающихся положения наемного персонала;
- право на коллективное управление предприятием по принципу «один человек – один голос»;
- право контроля деятельности администрации.

Условия развития социального партнерства и систем участия

1. Каждый сотрудник должен быть убежден в общественной полезности изготовляемой продукции и экологической безопасности производства. Цели фирмы должны быть четко сформулированы и хорошо известны общественности и персоналу.
2. Каждый сотрудник должен быть уверен, что его творческие способности могут быть использованы на предприятии. Для этого необходима общая ориентация на непрерывный процесс нововведений в изделиях, технологии, организации труда, производства и управления.
3. Характер взаимоотношений между сотрудниками, особенно между руководителями и подчиненными, должен соответствовать нормам профессиональной этики и представлениям о справедливости, сложившимся в данном обществе.