Тема 8 Профсоюзы и рынок труда. Социальное партнерство

8.1 Профсоюзы и рынок труда.

8.2 Социальное партнерство: субъекты, функции, принципы, уровень переговоров

8.1 Профсоюзы и рынок труда

Профсоюз – это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов. Они могут объединять как работников одной отрасли, независимо от их профессии, так и работников одной профессии, независимо от места работы.

2

Функции профсоюзов – это основные направления деятельности профессиональных союзов:

Защитная – целенаправленная правовая деятельность по защите трудовых прав и интересов трудящихся, по охране их от нарушений, по восстановлению нарушенных прав, по установлению более высокого уровня условий труда и быта трудящихся.

Социальная – направлена на улучшение условий жизни работников.

3

Производственная – направлена на улучшение условий труда и производства, увеличение объемов производства, повышение качества работы, повышение эффективности производства.

Воспитательная – формирование и укрепление сознательной и добровольной трудовой дисциплины.

4

Основной задачей деятельности профсоюзов считается повышение заработной платы. Для выполнения этой задачи профсоюзы могут использовать три основных метода:

1. Ограничивать предложение труда, что достигается такими средствами, как введение высоких иммиграционных барьеров, содействие принятию законов о максимальной продолжительности рабочего дня, увеличение сроков обучения по той или иной специальности и т.п.

5

2. Увеличение спроса на труд, например, путем установления высоких протекционистских таможенных тарифов.

3. Добиваться повышения ставок заработной платы, содействуя ее установлению выше точки равновесия.

6

Профсоюзы бывают «открытыми» и «закрытыми».

«Открытые» профсоюзы – это многочисленные организации со сложной внутренней структурой, в который могут вступить рабочие любых профессий и квалификаций и чаще всего они представляют интересы большинства работников отрасли. Вступить в такие профсоюзы относительно легко (невысокие членские взносы), и объединяют они в основном работников общедоступных специальностей.

7

«Закрытые» профсоюзы – это малочисленные организации. Чаще всего они представляют интересы некоторых работников той или иной специальности (как правило, людей только редких профессий либо высококвалифицированных специалистов по определенным проблемам). Вступить в такие профсоюзы без нужной квалификационной подготовки невозможно (уровень образования, стаж работы по специальности и т.д.), либо для вступления в них установлены высокие барьеры.8

8

«Открытые» профсоюзы воздействуют на работодателей различными методами. Они могут организовывать массовые митинги и забастовки, вести переговоры с работодателями по поводу найма на работу только членов профсоюза и многими другими методами. «Закрытые» профсоюзы воздействуют на работодателей не своим количеством, а качеством. Для найма специалиста определенной квалификации работодатель будет стремиться выполнить различные условия - повышать заработную плату, улучшать условия труда и т.п.

Деятельность “открытых” профсоюзов способствует повышению зарплаты для имеющих работу, но сокращает общий уровень занятости в экономике. Под угрозой забастовки они могут заставить работодателя повысить уровень заработной платы, улучшить условия труда и т.д. При этом сокращение расходов работодателя может произойти за счет сокращения численности работников предприятия. При этом уровень заработной платы в экономике в целом не изменяется.

Таким образом, можно сказать, что «открытые» профсоюзы оказывают противоречивое воздействие на повышение ставки заработной платы. Это противоречие заключается между двумя целями – рост цены на труд и снижение безработицы. Примером выбора между безработицей или низким уровнем оплаты труда может служить процесс сокращения рабочего времени при сохранении прежнего почасового тарифа.

8.2 Социальное партнерство: субъекты, функции, принципы, уровень переговоров.

Социальное партнерство – это 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 и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Суть социального партнерства сводится к тому, что предпринимательство не ограничивается только целью извлечения прибыли, а учитывает также человеческий и социальный фактор воздействия производственной сферы на работников, социальную роль общества в целом. Согласно этой концепции работодатели несут социальную ответственность перед своими работниками и обществом и способствуют достижению равновесия между экономическими и социальными интересами.

К основным **принципам социального партнерства** относят:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;

- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективных договоров;
- контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

Основные **функции социального партнерства**:

- регулирование условий занятости и обеспечение определенного перечня гарантий наемному персоналу в сфере его трудовой;

- согласование и защита социально-экономических интересов наемных работников и работодателей, обеспечение стабильности отношений между ними;

- создание условий для участия производственного персонала в финансовой деятельности компаний (в доходах и собственности) и управлении ими;

- разрешение возникших производственных и социальных конфликтов на общенациональном, региональном, отраслевом и микроэкономическом уровнях;

- выравнивание условий хозяйствования разных предпринимательских структур на основе применения к ним единообразных требований к организации отношений между трудом и капиталом;

- снижение риска предпринимательской деятельности посредством разработки и обеспечения действия унифицированных норм, регламентирующих отношения между работодателями и работниками.

Система социального партнерства включает следующие **уровни**:

- федеральный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в РФ;

- межрегиональный уровень, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах РФ;

- региональный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте РФ;

- отраслевой уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях);

- территориальный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании;

- уровень организации, устанавливающий конкретные обязательства в сфере труда между работниками и работодателем.

Социальное партнерство осуществляется в следующих **формах**:

- коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению;
- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства;
- участия работников, их представителей в управлении организацией;
- участия представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

Роль государства в системе социального партнерства заключается в следующем:

-во-первых, государство устанавливает нижние пороговые значения важнейших социальных стандартов, с помощь которых реализуется политика доходов и занятости (мин. ЗП, мах. продолжительность рабочей недели, мин. продолжительность отпуска и т.д.). ни одно предприятие и работники не вправе подписывать соглашения на худших условиях, чем зафиксировано в стандартах.

- во-вторых, государство определяет структуру (состав обязательных положений), условия и порядок заключения соглашений между профсоюзами и работодателями, а также уровни, на которых осуществляется переговорный процесс (отдельное предприятие, отрасль, регион, национальная экономика).

- в-третьих, государство осуществляет контроль за соблюдением участниками соглашений принятых на себя обязательств. При этом обеспечивается защита работников от произвола со стороны предприятия и гарантия им ми. дохода. Для работодателя создается основа для планирования трудовых показателей и защита от забастовок на срок действия соглашения.

- в-четвертых, государство инициирует и стимулирует процессы развития социального партнерства посредством взаимосвязанных правовых, организационных и экономических мер.

8.3. Российская модель социального партнерства

Можно выделить следующие этапы и характерные черты становления системы социального партнерства в России.

Формальным моментом возникновения социального партнерства в новейшей истории можно считать создание Международной организации труда, основывающей свою работу на принципах трипартизма – участия трех партнеров в формировании норм и правил регулирования социально-трудовых отношений.

В РФ *первым формальным моментом* становления социального партнерства можно считать Указ Президента РФ «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)» от 15 ноября 1991г.

Второй этап (середина 1990-х гг. – 2002г.). Произошло укрепление законодательной базы социального партнерства: принятие ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (12 января 1996г.), «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» (1 мая 1999г.), региональных законов «О социальном партнерстве». В этот период стали развиваться трехсторонние взаимодействия на региональном уровне, стали активно формироваться объединения работодателей на региональном уровне, профсоюзы постепенно стали определять свое место, осознавать свою роль в условиях рынка.

Третий этап (2002г. - по настоящее время). Стала формироваться социальная переориентация государственных приоритетов, которая проявляется в создании и реализации национальных проектов; вступил в действие Трудовой кодекс РФ (1февраля 2002г.), который законодательно закрепил признание социального партнерства (2 раздел ТК РФ); формирование многоуровневой системы социального партнерства; принятие ФЗ «Об объединениях работодателей» (27 ноября 2002г.); активизация деятельности крупных объединений работодателей с внутренней территориально отраслевой структурой на федеральном уровне; дальнейшее укрепление профсоюзов.

В целом *модель социального партнерства РФ* основывается на общих закономерностях и общих принципах социального партнерства, на международных правовых нормах регулирования социально-трудовых отношений, рациональном использовании мирового опыта становления и развития социального партнерства с учетом российской специфики и с учетом новых факторов и явлений.

Сущностное содержание российской модели можно выразить в следующих чертах:

Во-первых, специфика положения, роли и форм деятельности каждого из субъектов системы социального партнерства. Эта специфика характеризуется традиционно высокой ролью государства как основного субъекта в формировании социальной политики, как выразителя, представителя и защитника интересов общества в целом. Кроме того, отмечается недостаточная структурированность объединений российских работодателей, их низкая социальная ответственность. Профсоюзы имеют относительно высокую численность и достаточно представляют права и интересы работников, но при этом существует зависимость профсоюза от работодателя, особенно на уровне предприятия.

Во-вторых, отмечается широкое толкование сфер общественных отношений, регулируемых на принципах социального партнерства: это не только трудовые, но и связанные с ними политические и экономические отношения.

В-третьих, многоуровневый характер, значительная структурированность системы социального партнерства (согласно Трудовому кодексу РФ система социального партнерства в нашей стране насчитывает 6 уровней и 7 видов соглашений).

В-четвертых, специфичность законодательного обеспечения функционирования системы социального партнерства – небольшое число ратифицированных конвенций МОТ и многоуровневость законодательного обеспечения.