

Часть пятая

ПРОФСОЮЗЫ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ АНТИКРИЗИСНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Глава 18. РОЛЬ ПРОФСОЮЗОВ В АНТИКРИЗИСНОМ УПРАВЛЕНИИ

Проблематика. Каким образом профсоюзы участвуют в управлении? Каковы возможности и цели профсоюзов в антикризисном управлении? Каковы пути и средства, достижения социального партнерства и какую роль оно играет в антикризисном управлении?

18.1. Цели и принципы профсоюзного движения и его роль в антикризисном управлении

В России история профсоюзного движения начинается с 1905 г. Профсоюзы пережили эпоху мировых войн и мощных социальных потрясений, периоды гонений и времена, когда они были частью государственной машины. За долгие годы своего существования они выработали свод целей и принципов, имеющих универсальную ценность. Ныне в своей деятельности они исходят из убеждения, что:

- система наемного труда порождает неизбежные противоречия между работниками и работодателями, собственниками средств производства. Эти противоречия касаются в первую очередь вопросов организации, условий оплаты и охраны труда, предоставления социальных гарантий трудящимся и членам их семей;
- удовлетворение социально-экономических требований трудящихся, защита и обеспечение их прав и интересов могут быть достигнуты более эффективно в результате совместных действий;
- для осуществления своих законных прав и интересов необходимо, чтобы трудящиеся были объединены в профсоюзные организации, которые защищают экономическую свободу и независимость каждого работника и обеспечивают преодоление изначального неравенства сил между наемным работником и работодателем;

- решение социально-экономических задач невозможно без взаимодействия с государством. Это особенно важно в условиях продолжающегося кризиса.

Политика государства по отношению к профсоюзам отражена в Конституции Российской Федерации, законах «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности», «О коллективных договорах и соглашениях», «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», а также в Кодексе законов о труде Российской Федерации Основы законодательства Российской Федерации об охране труда, Законе «О занятости населения в Российской Федерации».

Профсоюзы выступают одним из гарантов социального мира.

Они последовательно добиваются осуществления экономического роста на основе твердой приверженности идеалам социальной справедливости. Этот принцип заложен в документах Организации Объединенных Наций, Международной Организации Труда, а также Всемирной встречи на высшем уровне в 1995 г. в Копенгагене, на которой главы правительственных делегаций более 180 стран, включая Россию, взяли на себя обязательства:

- регламентировать продолжительность рабочего времени;
- осуществлять политику полной занятости и улучшения условий труда;
- гарантировать минимальную заработную плату, обеспечивающую удовлетворительные условия жизни;
- распространить социальное страхование на всех, кто в нем нуждается;
- обеспечить охрану жизни и здоровья всех трудящихся;
- признать и реализовать принцип «равная оплата за равный труд»;
- обеспечить реализацию профсоюзных свобод и прав на коллективные переговоры;
- обеспечить необходимые службы и меры для защиты благополучия детей и охраны материнства;
- защитить интересы трудящихся-мигрантов;
- организовать профессиональную и техническую подготовку в равных для

всех условиях;

- охранять природу и ресурсы.

В советской системе концепция трудовых отношений была несовместима с господствующей идеологией. В русском языке отсутствовала соответствующая терминология. Поэтому неслучайно интерпретация терминов значительно отличалась от принятых в развитых; странах Запада. Главная причина видится в том, что трудовые отношения подразумевают конфликтность, переговоры и сотрудничество между работниками, работодателями и государственными органами, а также такие акции, как забастовки. Согласно существовавшей тогда концепции трудовых отношений государство (КПСС и правительство), хозяйственные руководители предприятий и профсоюзные организации функционируют в полной гармонии.

Трудовые отношения на рабочем месте регулировались не профсоюзами, а органами управления. Теоретически заработная плата и условия труда определялись централизованно, на практике значительным влиянием в этой области пользовались непосредственные руководители. Неформальные переговоры велись, однако, не на коллективной основе, а, скорее, на персональном уровне. Таким образом, считалось, что коллективные трудовые споры и конфликты интересов отсутствуют, а забастовки как акции рабочих, противоречащие их собственным интересам, — незаконны. Кодексом законов о труде определялись процедуры рассмотрения трудовых споров между работником и администрацией в плане применения законодательных норм.

Между тем это вовсе не означает, что трудовые отношения были гладкие. Конфликты были имманентны системе, но в основном носили скрытый характер. Они иногда приводили к краткосрочным остановкам работы, но обычно охватывали небольшое число работников и гасились непосредственными руководителями. Очень редко прекращение работы распространялось на предприятие в целом. Когда такое случалось, в разрешение конфликта немедленно включались высшие руководители и партийное руководство. Как правило, против активистов применялись санкции.

Заклучались на предприятиях и коллективные договоры. Содержание договоров было оговорено трудовым законодательством, и их нельзя считать результатом переговорного процесса между двумя независимыми и автономными партнерами, представляющими различные интересы.

Как в советский период, так и ныне управление — это деятельность не только одного администратора или менеджера. В эту сферу вовлечены различные специалисты. Они собирают нужную информацию, обрабатывают ее, проводят анализ, разрабатывают варианты управленческих решений. Совокупность этих специалистов образует персонал управления. На их плечах лежит груз ответственности за повышение эффективности производства и управления предприятиями, решение организационно-технических проблем и преодоление имеющихся трудностей.

Для менеджеров положение усугубляется тем, что они работают с людьми в условиях, характеризующихся отсутствием в стране системы, гарантирующей силой закона предупреждение разрушительных конфликтов, удерживающей конфликты в пределах, не подрывающих социальную стабильность. Речь идет о предельном напряжении реформ, за границами которого возникает угроза социальной дестабилизации.

Создавшаяся социально-экономическая ситуация требует нового подхода к управлению процессами в этой сфере, при котором принимаются во внимание неопределенность результатов хозяйственных решений, неизбежные факторы риска. Поэтому все более актуальной становится проблема защиты не только социально уязвимых слоев населения, но и тех, кто трудится на предприятиях. В современных условиях регулирование трудовых отношений и социальная защита трудящихся стали в центре экономической политики и управления на всех уровнях. И здесь особая роль принадлежит профессиональным союзам.

Российское законодательство выделяет ряд прав человека, которые в большей мере могут быть реализованы через профсоюзы. Это, во-первых, право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию; во-вторых, право на содействие занятости и защиту

от безработицы; в-третьих, право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда; в-четвертых, право на охрану труда и безопасность на производстве, благоприятную окружающую среду и на возмещение вреда, причиненного здоровью в связи с работой; в-пятых, право на обучение и повышение квалификации, получение информации, отдых. Таким образом, от позиции профсоюзных организаций во многом зависят понимание персоналом целей и политики руководства, использование мастерства и опыта работников, степень удовлетворенности последними качеством трудовой жизни и условиями труда, а также результативность работы предприятий, их выживаемость и конкурентоспособность.

Профсоюзные организации располагают различными средствами для реализации экономических и социальных интересов работников и их защиты. Это — собрания, митинги, демонстрации, шествия, пикетирование как акции выражения коллективного протеста. Это — заявления, обращения, петиции, выражающие недовольство профсоюзов по конкретным проблемам. Это — забастовки как действенное средство мощного давления на работодателей. Среди этих и других средств защиты интересов работников особое место занимают коллективные переговоры и коллективные трудовые споры с использованием механизмов, характерных для этих процедур.

Какое бы средство профсоюзы ни использовали, они опираются при этом на следующие принципы:

- продуманность позиции (начиная коллективные действия, я профсоюзы имеют конкретную и понятную для всех участников цель, четкий план и сохраняют готовность вернуться за стол переговоров и пойти на разумный и обоснованный компромисс при условии удовлетворения основных требований участников коллективных действий);

- солидарность (только единство большинства трудящихся, их сознательная дисциплина, помощь других отрядов профсоюзного движения дают реальный шанс победить в противоборстве с работодателями);

- законность (приступая к коллективным действиям, профсоюзы стремятся не допустить дискредитации профсоюзного движения и, как правило, не поддерживают незаконные забастовки и стихийные акции, которые, в конечном счете вредят главным целям);

- гласность (профсоюзы стремятся привлечь общественное мнение на сторону участников коллективных действий, широко распространяя информацию о причинах конфликта и требованиях трудящихся).

18.2. Социальное партнерство в антикризисном управлении

В условиях кризиса действенным средством решения обострившихся социально-экономических проблем и регулирования противоречий между наемным трудом, работодателем и государством является социальное партнерство. Идеология этого феномена выработана методом проб и ошибок в ходе борьбы и многократных согласований интересов наемных работников, предпринимателей и государства. Идеологию партнерства характеризует ее содержание:

- преимущественно переговорный характер разрешения разногласий;
- согласование социально-экономической политики и, в первую очередь, политики доходов;
- согласование критериев и показателей социальной справедливости и установление мер гарантированной защиты интересов всех субъектов социального партнерства;
- утверждение системы общечеловеческих ценностей в производстве и в других сферах общественного труда;
- участие наемных работников в управлении.

Опыт подтверждает, что механизм социального партнерства помогает обеспечить:

- взаимную заинтересованность наемных работников и предпринимателей в эффективном экономическом росте, в повышении конкурентоспособности производства, в социальном благополучии и укреплении демократии;
- рост трудовой и социальной активности, оздоровление процесса

конкуренции;

- улучшение условий труда и жизни;
- снижение уровня и смягчение остроты социальных конфликтов, перевод забастовочных ультиматумов в конструктивные предложения.

Объективные и субъективные предпосылки социального партнерства зародились тогда, когда вошли в жизнь профессиональные и предпринимательские союзы, а государство вынуждено было стать арбитром в конфликтах между трудом и капиталом. Однако сам феномен социального партнерства утвердился под влиянием катастрофических социальных потрясений первой половины XX в. Экономические кризисы и депрессии остро поставили вопрос о переходе от конфронтации к созидательной политике.

Элементами такой политики являются:

- сильное дозированное государственное регулирование социально-экономических процессов;
- менеджеризм, демонополизация и поддержание конкурентной среды; многообразие и равноправие форм собственности; » стимулирование научно-технического прогресса и инновационное программирование; » международная интеграция;
- социальное партнерство как механизм выработки взаимоприемлемых решений.

Социальное партнерство, по выражению французских социологов, означает переход от «конфликтного соперничества» к «конфликтному сотрудничеству». При этом жесткое противостояние работников и работодателей остается, но оно исключает разрушительные насильственные действия и ведется в рамках добровольной договорной основы.

В России начало разработки концепции социального партнерства относится к 1991 г., когда был издан Указ Президента РФ «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)», а затем в 1992 г. в соответствии с Указом была создана Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений.

Формирование системы социального партнерства натолкнулось на монополизм государства. Главная проблема в деятельности трехсторонней комиссии заключается в том, что профсоюзы и организации предпринимателей фактически не участвуют в выработке стратегий экономических и социальных реформ. Эти стратегии формируются узким кругом лиц, назначаемых Президентом РФ, а также под сильным воздействием международных финансовых организаций. Переговоры, которые впоследствии ведутся в комиссии, ограничены заранее определенными рамками.

Чтобы преодолеть этот ***монополизм государства и его негативные последствия, профсоюзы добиваются реализации следующих принципов:***

- равноправия и полномочия сторон в постановке и обсуждении вопросов на переговорах и консультациях, в принятии решений и контроль за их выполнением;
- соблюдения норм законодательства и штрафных санкций за их нарушение для всех договаривающихся сторон;
- добровольности в принятии обязательств;
- паритетности в достижении договоренностей, неприемлемости ущемления какой-либо стороны.

Важной составной частью политики профсоюзов в этой области является ***требование выполнения федеральной трехсторонней комиссией следующих функций:***

- ведения переговоров по определению минимальной заработной платы;
- выработки критериев для повышения заработной платы на уровне отрасли или предприятия в рамках общегосударственной политики доходов и занятости;
- проведения консультаций и переговоров по трудовому законодательству и другим вопросам трудовых отношений; » примирения и посредничества при общенациональных или крупных забастовках и конфликтах;
- совещательной роли при обсуждении общих вопросов экономической и социальной политики.

Согласие по таким вопросам, как защита трудовых доходов от инфляции, решение проблемы невыплат заработной платы, способов и форм предотвращения массовой безработицы образуют фундаментальную основу для расширения социального партнерства в других областях.

В развитых странах с рыночной экономикой под социальным партнерством понимается постоянный институционализированный диалог между наемными работниками и их профсоюзами, с одной стороны, и предпринимателями и их объединениями на различных уровнях — с другой. Диалог смягчает противоречивые интересы сторон путем выбора взаимоприемлемых решений. Они достигаются как коллективными переговорами, так и участием работников в управлении предприятиями через паритетные советы и комитеты.

В России социальное партнерство отождествляется с трипартизмом, т. е. с сотрудничеством профсоюзов, объединений предпринимателей и государства. Этот подход таит в себе опасность подмены всего комплекса элементов социального партнерства верхушечной надстройкой. Преодолеть эту опасность, как свидетельствует опыт, можно на основе социальной активности и организованности трудящихся. Но это достигается постепенно, по мере развития институциональной среды социального партнерства. А здесь существует немало проблем.

Во-первых, сложность формирования институциональной среды социального партнерства заключается в том, что социальные институты чаще всего создаются, скорее, для того, чтобы служить интересам тех, кто занимает позиции, позволяющие влиять на формирование новых правил. Эта проблема может частично решаться демократическим контролем. В России такого контроля нет. Поэтому в наших кризисных условиях остро проявляется потребность в лидерах, способных поставить общие интересы выше политических пристрастий, обладающих необходимой волей в достижении поставленных целей и значительной компетентностью.

Во-вторых, социальное партнерство может успешно развиваться как метод разрешения противоречий между трудом и капиталом при наличии среднего

класса. Его доля в России к середине — концу 80-х годов составляла 65-70% и в 1994 г. снизилась до 10-15%, что явилось следствием быстрой социальной дифференциации и «вымывания» среднего класса. По мировым методикам социально опасным считается децильный коэффициент более 10. В развитых странах он составляет 4—5, тогда как ныне в России — около 20. В этих условиях социальное партнерство должно стать одним из средств формирования среднего класса. Политика профсоюзов в области труда и заработной платы выступает надежной поддержкой малому и среднему предпринимательству — основной сфере деятельности среднего класса.

В-третьих, приватизация в России не привела к реальной перестройке экономических отношений в смысле превращения государства в «защитника» общественных интересов. Оно по-прежнему выполняет преимущественно функцию частного собственника. Поэтому государство является плохим арбитром в спорах между трудом и капиталом. Размытость роли государства как социального партнера — одна из причин незавершенности организационной структуры механизма социального партнерства.

В-четвертых, формирование организационной структуры социального партнерства началось «сверху» — с создания федеральной трехсторонней комиссии и некоторых «несущих» конструкций структуры — отраслевых и региональных комиссий. Фундамент же структуры социального партнерства, где работают и живут люди, строится крайне медленно. Причины этого заключаются в следующем:

- недоверии населения к политическим и общественным организациям;
- правовой незащищенности низовых структур, неэффективности обращений в суд за восстановлением прав;
- доминировании краткосрочных целей в деятельности государственных и частных компаний;
- господстве патерналистского мировоззрения в сознании большинства населения и его низкой политической культуре.

В-пятых, разобщенность профессиональных союзов по политическим признакам. Одних лишь всероссийских объединений профсоюзов насчитывается более 50. Многие из них обладают разветвленной сетью собственных объединений. Так, Федерация независимых профсоюзов России насчитывает 36 всероссийских отраслевых профессиональных союзов.

В-шестых, разобщены и работодатели по 45 ассоциациям и союзам. Это значительно затрудняет нахождение общих решений на отраслевом и федеральном уровнях. Отсутствие оформившейся системы союзов работодателей приводит к тому, что у них нет органа, гарантирующего выполнение принятых обязательств.

В развитии социального партнерства нельзя допускать формализма, показных методов и форм работы. Это требование относится ко всем уровням — от Федерации до предприятия. Стоит задача построения взаимоувязанной иерархической структуры регулирования социально-трудовых отношений, в которой наиболее высокой ступенью определяются общие гарантии и масштабы регулирования, а на низшей — нормы и условия труда гарантируются более детально и конкретно. Решения должны носить обязательный, а не рекомендательный характер.

18.3. Регулирование социально-трудовых отношений в процессах антикризисного управления

Кризис экономики вызвал значительные перемены в сфере социально-трудовых отношений. Политика, проводимая на предприятиях, играет важную роль в определении условий труда, режима работы, возможностей переподготовки и повышения квалификации и, главное, условий занятости и оплаты труда. Непоследовательность и необоснованность этой политики приводит к обострению напряженности «трудовых коллективах, становится источником конфликтов. Серьезной преградой здесь выступают коллективно-договорные отношения между администрацией и трудовыми коллективами, интересы которых представляют профсоюзы. Это по существу сердцевина действенного механизма социального партнерства.

Действующее законодательство предусматривает договоры трех уровней: индивидуальный трудовой договор, коллективный договор и соглашение.

Индивидуальный трудовой договор — это правовой акт, заключаемый между работником и работодателем, по которому работник обязуется выполнять трудовую функцию с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязуется обеспечивать условия труда, предусмотренные законами и иными нормативными правовыми актами о труде и соглашением сторон, своевременно выплачивать работнику заработную плату. В 1992 г. по предложению профсоюзов из КЗоТ РФ была изъята возможность заключения такого договора в устной форме. Это, с точки зрения права, укрепило положение работника.

В содержание трудового договора входят следующие принципиально важные положения;

- права и обязанности работника;
- права и обязанности работодателя;
- размер тарифной ставки или должностного оклада;
- доплаты и надбавки, поощрительные выплаты;
- режим рабочего времени, продолжительность ежегодного отпуска;
- условия повышения квалификации;
- льготы по социальному обслуживанию, социальному обеспечению,

медицинскому страхованию.

В этом договоре также могут содержаться условия об установлении испытательного срока, о совмещении профессий, должностей и др. Формы трудовых договоров утверждаются как приложение к коллективному договору.

Коллективный договор — это, правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и заключаемый работниками предприятия с работодателем.

Содержание и структура договора определяются сторонами. В соответствии с Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях» в коллективном договоре закрепляются взаимные обязательства работников и работодателя по

следующим вопросам: » форма, система и размер оплаты труда, денежные вознаграждения, пособия, компенсации, доплаты; механизм регулирования оплаты труда исходя из роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;

занятость, переобучение, условия высвобождения работников; » продолжительность рабочего времени и времени отдыха, отпусков; » улучшение условий и охраны труда работников, в том числе

- женщин и молодежи (подростков);
- добровольное и обязательное медицинское и социальное страхование;
- соблюдение интересов работников при приватизации предприятий ^ведомственного жилья; » экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;

- льготы для работников, совмещающих работу с обучением;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, социальное партнерство, обеспечение нормальных условий функционирования представителей работников; » отказ от забастовок по условиям, включенным в данный коллективный договор, при своевременном и полном их выполнении.

В коллективном договоре могут содержаться и другие обязательства и условия деятельности сторон в зависимости от экономических возможностей. Вместе с тем в него включаются нормативные положения, если в действующих законодательных актах содержит прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

Соглашение — это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и заключаемый на уровне Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, территории, отрасли, профессии. В зависимости от уровня и сферы, регулируемых социально-трудовых отношений законодательством предусмотрена возможность заключения различных видов соглашений.

На федеральном уровне заключаются:

- генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профессиональных союзов, общероссийскими объединениями работодателей, правительством Российской Федерации об общих принципах регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне;
- отраслевое (межотраслевое) тарифное соглашение между соответствующими общероссийскими профессиональными союзами и их объединениями, соответствующими объединениями работодателей, иными уполномоченными работодателями представительными органами, Министерством труда и социального развития Российской Федерации о нормах оплаты труда и других условиях труда, а также социальных гарантиях и льготах для работников отрасли (отраслей);
- профессиональное тарифное соглашение между соответствующими профессиональными союзами и их объединениями, соответствующими объединениями работодателей, ИНЫМИ уполномоченными работодателями представительными органами, соответствующим органом по труду о нормах оплаты и других условиях труда, а также социальных гарантиях и льготах для работников определенных профессий.

На региональном уровне — на уровне субъектов Российской Федерации — заключаются:

- соглашение между соответствующими профессиональными союзами и их объединениями, объединениями работодателей, иными уполномоченными работодателями представительными органами, органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации об общих принципах регулирования социально-трудовых отношений на уровне субъекта Российской Федерации;
- отраслевое (межотраслевое) тарифное, профессиональное тарифное соглашение между соответствующими профессиональными союзами и их объединениями, объединениями работодателей, иными уполномоченными работодателями представительными органами, органом по труду субъекта Российской Федерации о нормах оплаты труда и других условиях труда, а также социальных гарантиях и льготах для работников отрасли (отраслей),

определенных профессий,

На уровне административно-территориальных и муниципальных образований в составе субъектов Российской Федерации заключаются территориальные соглашения между соответствующими профессиональными союзами и их объединениями, объединениями

работодателей, иными уполномоченными работодателями представительными органами, соответствующими органами местного самоуправления об условиях труда, а также социальных гарантиях и льготах, связанных с территориальными особенностями города, района, другого административно-территориального образования.

Законодательство предусматривает возможность заключения и других видов соглашений. По договоренности сторон, участвующих •! в переговорах, соглашения могут быть двусторонними и трехсторонними. Содержание соглашений определяется сторонами. Соглашения могут предусматривать положения:

- об оплате труда, его условиях и охране, режиме труда и отдыха;
- о механизме регулирования оплаты труда исходя из роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных соглашением;
- о доплатах компенсационного характера, минимальный размер которых предусмотрен законодательством;
- об обеспечении экологической безопасности и охране здоровья работников на производстве;
- о специальных мероприятиях по социальной защите работников и членов их семей;
- о соблюдении интересов работников при приватизации государственных и муниципальных предприятий;
- о льготах предприятиям, создающим дополнительные рабочие места с использованием труда инвалидов, молодежи, включая подростков;
- о развитии социального партнерства и трехстороннего сотрудничества, порядке внесения изменений и дополнений в соглашение, присоединения к

нему,

- о содействии заключению коллективных договоров, предотвращении трудовых конфликтов и забастовок, об укреплении трудовой дисциплины. В соглашениях могут содержаться положения по другим трудовым и социально-экономическим вопросам, не противоречащие законодательству.

Действие соглашения распространяется на работников, работодателей, орган исполнительной власти, которые уполномочили участников соглашения разработать и заключить его от их имени.

Условия коллективных договоров и соглашений, заключенных в соответствии с законодательством, являются обязательными для работодателей, на которых они распространяются.

В договоры запрещается включать условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, коллективными договорами и соглашениями.

Генеральные договоры (соглашения) определяют общие принципы социально-экономической политики и заключаются на федеральном и республиканском уровнях. Федеральные генеральные соглашения заключаются на трехсторонней основе. В них участвуют общероссийские объединения профессиональных союзов, общероссийские объединения работодателей и правительство Российской Федерации. В республиканских генеральных соглашениях присутствуют те же участники, но республиканского уровня.

В отраслевых тарифных соглашениях определяются направления социально-экономического развития отрасли. Его участники — соответствующие профсоюзы, иные уполномоченные работниками представительные органы, работодатели, Министерство труда и социального развития России. Социальные соглашения касаются конкретных социально-экономических проблем региона и также заключаются на трехсторонней основе. Коллективные договоры заключаются на предприятиях и в организациях для регулирования трудовых отношений на двусторонней основе «работник — работодатель».

В этой иерархии слабым звеном является механизм обратной связи. Он должен формироваться на правовой основе и отличаться от действующего ныне юридически закрепленными правами и ответственностью сторон. Опыт отдельных стран показывает, что в переходный период для осуществления эффективной обратной связи наряду с традиционными органами законодательной, исполнительной и судебной властей целесообразно создавать организации, представленные наемными работниками и предпринимателями, а также другими категориями активного населения.

Коллективные соглашения на уровне отрасли и региона должны включать лишь предельные значения гарантий условий труда и его оплаты. Но прежде всего они должны содействовать достижению конкретных соглашений на предприятиях. В них определяются права и обязанности работников и работодателей на предприятиях отрасли или региона.

Роль государства состоит в том, чтобы создать лучшие правовые возможности для заключения договоров и соглашений, более полного учета в них интересов различных групп работников как объединенных, так и не объединенных в профессиональные союзы. Достижению этой цели служат созданные в 1993 г. при Министерстве труда и социального развития РФ комиссии разрешения коллективных трудовых конфликтов между сторонами трудовых отношений, а в последующем и региональные отделения. Эта служба также координирует свою работу с федеральной трехсторонней комиссией.

Эффективность социального партнерства во многом зависит от равноправия работников и работодателей, свободы предпринимательства и социальной защиты наемного труда, участия работников в управлении, разрешения возникающих противоречий путем переговоров, согласия при решении общих задач по развитию производства и повышению результативности труда.

В сложившейся практике социального партнерства нет равноправия сторон. Общеизвестно, что условием возникновения и функционирования социально-трудовых отношений в рыночной экономике является юридическая

независимость субъектов этих отношений. Осуществляемая реформа восстановила права собственности работника на свою рабочую силу. Однако в условиях глубокого кризиса социально-экономической системы он не может выступать в качестве самостоятельной, активной личности и быть равноправным партнером. Все его устремления направлены на то, чтобы выжить, обеспечить потребности своей семьи, сохранить рабочее место. Возможности изменить такое положение весьма ограничены и тем, что экономическая ситуация вынуждает предпринимателей ущемлять права и интересы наемных работников, чтобы не стать банкротами, грубо нарушая при этом действующее законодательство.

В России рабочая сила была и остается дешевым товаром. Эквивалентный обмен отсутствует, и в определенной степени она по-прежнему присваивается. Вот почему профсоюзы добиваются преодоления отчуждения работника от своей рабочей силы, стремятся, и сделать его равноправным партнером, привести в соответствие цену рабочей силы стандартам цивилизованного мира. Рыночная модель труда предполагает ликвидацию всех форм принуждения людей к труду; свободный выбор профессиональной деятельности; свободный перелив рабочей силы между отраслями, профессиональными группами и территориями; конкуренцию между работниками и работодателями; формирование оплаты труда по законам спроса, предложения и цены рабочей силы; создание системы государственных гарантий, социальной защищенности граждан от безработицы.

Кризисная ситуация в стране диктует необходимость ускорения организации инфраструктуры рынка труда, где для наемных работников должна быть создана реальная возможность выбора конкретной формы деятельности в соответствии с личными склонностями и квалификацией, где была бы конкуренция не только продавцов рабочей силы, но и работодателей.

В условиях кризиса для наемных работников принципиальное значение имеет создание коллективной защиты своих Прав через профсоюзы, которые, как правило, выступают в качестве их представителей в переговорном процессе.

Специфика состоит в том, что профсоюзы и администрация многих предприятий объединены общим интересом — сохранением производства, а следовательно, рабочих мест и минимальных социальных гарантий работникам. Это, в частности, объясняет причину объединения директоров и профсоюзных организаций против правительства в преодолении и смягчении налогового гнета, отстаивании льгот для своего предприятия, а нередко и целой отрасли.

Руководящие органы профсоюзных организаций осуществляют мониторинг изменений в среде работодателей — предпринимателей и их управляющих, директоров предприятий. Ведь от них, прежде всего зависит цивилизованность социально-трудовых отношений, установление равноправия в отношении наемных работников, обеспечение бесконфликтной ситуации. Между тем, как свидетельствуют данные НИИ труда, в этой сфере на предприятиях еще много нерешенных вопросов. Так, уровень нижней границы заработной платы в большинстве случаев не связан с гарантиями, предусмотренными территориальными и отраслевыми соглашениями. Вне сферы договорного регулирования остается оплата труда служащих, специалистов и руководителей подразделений.

Важной особенностью формируемой мотивационной системы является создание механизма непосредственной связи поощрения за добросовестный и инициативный труд с прямой материальной ответственностью за недополучение возможного хозяйственного эффекта. В настоящее время заработная плата растет, как известно, в условиях снижения уровня производительности труда. Однако ставить вопрос в условиях кризиса об установлении определенного соотношения между темпами роста этих показателей неразумно. Вместе с тем в дальнейшем на предприятиях следует придерживаться определенных коэффициентов этого соотношения в зависимости от особенностей отраслей, а также при прогнозировании инфляции индексации заработной платы и доходов, уровня безработицы.

Для того чтобы социальное партнерство достигало своих целей и, прежде всего согласия при решении задач по развитию и повышению эффективности

производства путем соблюдения интересов каждой из сторон, не допуская конфликтов, профсоюзы добиваются дифференцированного подхода к заключению коллективных договоров. При обсуждении и подписании коллективных договоров, их содержания и структуры они считают необходимым учитывать специфику предприятия, статус и характер деятельности. Другими словами, иметь в виду особенности предприятия в зависимости от форм собственности, размера и объема производства, состояния его экономики (рентабельное или убыточное), принадлежности к отрасли, местонахождения, состава работников (половозрастного состава), наличия социальной инфраструктуры.

К сожалению, коллективные договоры не заключаются не только на многих государственных предприятиях, их практически нет в кооперативах, закрытых акционерных обществах. Объясняется это, с одной стороны, тяжелым финансово-экономическим положением, и невозможностью администрации обеспечить их реальное выполнение и, с другой стороны, безразличием работников к заключению этих договоров вследствие неведения в возможности отстаивать свои интересы и противостоять работодателям.

В США коллективные договоры разнообразны по форме и содержанию, так как нет типовых. На практике можно встретить договоры, уместающиеся на двух-пяти страницах, есть по 100, 200 и более страниц. Тем не менее, большинство коллективных договоров охватывает такие важнейшие сферы прерогатив профсоюзной организации и администрации, как оплата труда и продолжительность рабочего дня; трудовой стаж и гарантии занятости; механизм урегулирования трудовых споров. На переговорах о заключении коллективных договоров от профсоюзов участвуют функционеры местного и общенационального уровня, юристы и ученые-экономисты. Со стороны администрации — высшие должностные лица, управляющие предприятиями, специалисты по управлению персоналом, а также экономисты, юристы. Профсоюзные функционеры выставляют свои требования, которые представляют собой форму тех или иных поправок к уже существующему

договору. После этого стороны обсуждают эти поправки, и по достижении согласия они вносятся в текст и утверждаются.

18.4. Социальные конфликты и ведение переговоров с профсоюзами

На предприятиях люди осуществляют совместный труд, а значит, вступают во взаимодействие. При этом у каждого есть свое мнение, свои представления о целях и способах их достижения, о планах и принципах жизнедеятельности. Там где не подавляется проявление человеческой индивидуальности, творчества, там с неизбежностью возникают споры, конфликтные ситуации. Как только возникает конфликтная ситуация, мы испытываем дискомфорт и напряжение, которые часто приводят к стрессовой ситуации, выйти из которой бывает порой нелегко.

Спор, конфликт, переговоры имеют объект, предмет, противоречия. Определить, даже с учетом конкретной ситуации, объект и предмет спора, конфликта, переговоров бывает не просто.

Источники конфликтов - это противоречия, а противоречия возникают там; где есть рассогласование:

- знаний, умений, способностей и личностных качеств;
- функций управления;
- эмоциональных, психологических и других состояний;
- технологических, экономических и других процессов;
- целей, средств, методов деятельности;
- мотивов, потребностей и ценностных ориентации;
- взглядов, убеждений;
- понимания, интерпретации информации;
- ожиданий, позиций;
- оценок и самооценок.

В последние годы на предприятиях произошли заметные изменения в структуре причин конфликтных ситуаций. Если в 1995 г. поводом для трудовых конфликтов был низкий уровень оплаты труда, то в 1998 г. на первый план вышли задержки в выплате заработной платы (табл. 17.1).

Таблица 17.1 Основной повод трудовых конфликтов

Причины	Мнение директоров		Мнение профлидеров		Мнение работников	
	1995	1998,	1995	1998	1995	1998.
Низкая зарплата	31,5	12,5	29,6	0	33,8	20,7
Невыплата зарплаты	25,3	87,5	20,1	92	22,2	41,3
Плохие условия труда	8,9	0	10,6	0	14,4	5,4
Изменение режима работы	7,5	0	9,0'	0	7,6	6,5
Угроза увольнений	21,2	0	24,4	8,0	17,9	26,1

Если в 1995 г. такие причины конфликтов, как плохие условия труда, изменение режима работы и угроза увольнений представляли собой значимую величину, то в 1998 г. они сведены на нет. В то же время с позиции работников значимость этих вопросов по-прежнему сохранилась и, помимо задержек выплаты заработной платы и ее низкого уровня, существуют и другие причины, по которым они вынуждены конфликтовать с администрацией.

В отстаивании интересов трудящихся профсоюзные организации играют все более заметную роль. Ответ на вопрос: «Как часто профсоюз выступает инициатором конфликтов?» можно получить из социологической информации, содержащейся в табл. 17.2.

Таблица 17.2 Профсоюз как инициатор конфликтов, %

	Мнение директоров		Мнение профлидеров	
	1995	1998	1995	1998
Часто, всегда	8	22	23	20
Редко, иногда	37	56	40	55
Никогда	55	22	36	25

Остроту конфликтных ситуаций на предприятиях можно оценить исходя из анализа их длительности и завершенности к какому-нибудь определенному сроку. Как можно увидеть из табл. 17.3, в 1995 г. руководители предприятий и профсоюзные лидеры только в 5-6% случаев сообщали о неразрешенности конфликта. Среди наемных работников такая оценка встречалась чаще — в 30% случаев.

В 1998 г. ситуация кардинально изменилась. Оценки администрации и профсоюзных лидеров свидетельствуют о крайне напряженной ситуации в

трудовых коллективах. Конфликты превратились в постоянный фактор во взаимоотношениях внутри предприятий. Из приведенных данных видно, что именно систематические многомесячные задержки в выплате заработной платы остаются самой распространенной проблемой во взаимоотношениях наемных работников в лице профсоюзов и работодателей.

Способы разрешения трудовых конфликтов могут быть различными в зависимости от уровня его возникновения: работодатель — конкретный работник, работодатель — микроколлектив, работодатель — трудовой коллектив в целом, коллективная акция совместно с трудовыми коллективами других предприятий.

Таблица 17.3 Разрешение конфликтов, %

	Мнение директоров		Мнение профлидеров		Мнение работников	
	1995	1998	1995	1998	1995	1998
Разрешен	94	30	95	25	70	68
Не разрешен	6	70	5	75	30	32

В первых двух случаях основными способами разрешения конфликтов являются переговоры работника с работодателем. В последних двух главными действующими лицами выступают работодатель и профсоюзная организация. Формы разрешения трудовых конфликтов в последнем случае могут быть как внутренними (через профсоюз, комиссию по трудовым спорам и т. д.), так и внешними по отношению к предприятию (суды, Рострудинспекция).

Самой остротой формой трудовых конфликтов являются забастовки. После некоторого спада в 1993—1994 гг. забастовочное движение в стране вновь набрало размах (табл. 17.4).

Таблица 17.4 Забастовочное движение в России

Годы	Число предприятий, на которых проходили забастовки	Число участников забастовок, тыс. чел.	Не отработано рабочего времени, тыс. чел, дней
1990	260	99,5	207,7
1991	1755	237,7	2314,2
1992	6273	357,6	1893,3

1993	264	120,2	236,8
1994	514	155,3	755,1
1995	8856	489,4	1367,0
1996	8278	663,9	4009,4
1997	17007	887,0	6001 ,0

Главным требованием забастовщиков является выплата задержанной заработной платы, все чаще сопровождаемое политическими лозунгами. Качественно новым явлением современной волны забастовок стало участие в них учителей, врачей, научных работников. В декабре 1997 г. из более чем 500 бастовавших предприятий и организаций свыше 90% составили учреждения здравоохранения и образования. С огромным трудом выплаченная к концу 1997 г. задолженность работникам учреждений бюджетной сферы к апрелю 1998 г. достигла 6 млрд. руб., что спровоцировало шахтеров во второй половине мая на рельсовую войну.

Возникновение новых болевых точек в области социальной защиты и резкое обострение таких жизненно важных проблем, как стабилизация оплаты труда и занятости, свидетельствуют о практической недееспособности действующего механизма защиты работников. Не могут предоставить своим работникам абсолютных и незыблемых гарантий ни в одной области и предприятия. Тем самым каждый работник связывает свою судьбу с экономическим положением предприятия. Эта связь у наемных работников слабее, чем у собственников или менеджеров. Но она существует. С одной стороны, процветание предприятия создает для работников возможность профессионального продвижения и более высокого заработка, получения различных благ и льгот. С другой — предприятие не гарантировано от сокращения объемов производства под воздействием неблагоприятной экономической конъюнктуры и в конечном счете от банкротства. Это неизбежно влечет за собой снижение реальной занятости, административные отпуска, увольнение части, а то и всех работников по экономическим причинам, не зависящим от них самих.

Из этих закономерностей можно сделать вывод, что не только предприниматели, но и работающие по найму объективно действуют в условиях риска. Это коренным образом меняет концепцию социальной защиты на уровне предприятий. Система социальной защиты наемных работников — это механизм амортизации рисков. На предприятии он обеспечивает согласование интересов менеджмента и работников.

Главными в области социальной защиты на предприятии являются вопросы оплаты труда и гарантии занятости. Политика в этих вопросах определяется результатом переговорного процесса между работодателем и наемными работниками. Работодатель при этом объективно рассматривает производственную деятельность под углом роста конкурентоспособности и прибыльности.

Вопросы социально-экономического положения наемных работников для работодателя являются вторичными. Но для наемных работников и представляющих их интересы профсоюзов именно этот круг вопросов имеет первостепенное значение. Однако при разработке своих требований в отношении социальных гарантий профсоюзам приходится исходить из наличия объективных ограничений, продиктованных технологическими параметрами производства, рыночной конъюнктурой, финансовым состоянием предприятия, действующим законодательством.

Вместе с тем существует широкое поле компромиссных решений, предусматривающих различные комбинации гарантий занятости и

оплаты труда. Выбор конкретного варианта во многом зависит от авторитета, силы сторон и их умения вести переговоры. Результатом этого торга является некоторое компромиссное разделение рисков, обеспечивающее работникам относительную стабильность их экономического положения. Поэтому гарантии занятости, как и гарантии стабильной оплаты труда на социально-приемлемом уровне, обладают автономностью от текущих конъюнктурных колебаний. По степени автономности можно судить об уровне социальной защищенности наемных работников в условиях ухудшающейся

экономической конъюнктуры.

Профсоюзы видят свою задачу в том, чтобы реализовать наименее болезненный вариант сокращения затрат на фактор труда, при котором распределение материальных, финансовых и других потерь между работодателем и наемным работниками будет справедливым, пропорциональным, а не ляжет целиком на плечи менее защищенной стороны.

В условиях экономического спада, когда огромное количество предприятий находится на грани выживания и падает спрос на рабочую силу, позиции наемных работников по сравнению с позицией администрации предприятий ослаблены. Их возможности покинуть предприятие, условия работы на котором их не удовлетворяют, и найти, заработок в другом месте близки к нулевой отметке. По имеющимся данным, в 1995 г. реальная угроза потери работы существовала для 20,8% работников, а в 1998 г. — для 48,1%. Уверенность в сохранении рабочего места в 1998 г. разделяли 5,6% работников против 24,5% работников в 1995 г. Возрастание угрозы потери работы сопровождается страхом не найти ее.

Регулирование социально-трудовых отношений, как и механизм конкуренции, способно обеспечить социальную направленность производства и усилить заинтересованность трудового коллектива в росте его эффективности. Именно поэтому профсоюзы ставят перед собой широкие экономические и социальные задачи. Независимо от того, принадлежит ли конкретное предприятие акционерному обществу открытого или закрытого типа, или принадлежит самим трудящимся и управляется ими, деятельность профсоюзов эффективна тогда, когда работа основана на прямом знании и надлежащем анализе финансово-экономического состояния предприятия.

Для этого профсоюзы используют право на получение информации. Финансовые и годовые отчеты предприятий содержат информацию по двум ключевым проблемам, касающимся работников по оплате труда и по гарантированности рабочих мест. При помощи этой информации можно, во-первых, рассчитать среднюю заработную

плату работника; динамику реальной покупательной способности с учетом расширения платности образования, медицинского обслуживания, жилищно-коммунальных услуг, не обеспеченных через заработную плату; долю чистого дохода предприятия, которая была } выплачена работникам. Во-вторых, из этих источников видны рост или сокращение численности рабочей силы; изменения в обороте, затратах и рентабельности, уровне капиталовложений, изменения в финансовой структуре, т.е. эффективности деятельности менеджмента. Многие из этих показателей могут быть оценены за период в несколько лет и таким образом представлять, собой часть модели анализа финансово-экономического состояния предприятия.

Методом сравнения эффективности конкурирующих предприятий является определение величины добавленной стоимости в расчете на одного работника. Ее можно измерить за многолетний период в неизменных ценах, при этом любые изменения рассматриваются как полезный показатель производительности труда. Важным моментом выступает и вопрос распределения добавленной стоимости между наемными работниками, государством, инвесторами и самим предприятием. Все эти вопросы имеют исключительно важное значение в переговорах профсоюзов от имени наемных работников с работодателями.

Безусловно, многое в развитии социально-трудовых отношений зависит от самих переговоров профсоюзных лидеров и работодателей. Хорошие навыки ведения коллективных переговоров на этапе диалога включают в себя:

- тщательное осмысление ситуации, позволяющее выяснить как можно больше о противоположной стороне и уловить признаки готовности к изменению первоначальной позиции;
- способность избегать спора ради самообороны или «набирования очков»;
- апробирование конструктивных вариантов в случае, если появляются признаки того, что противоположная сторона готова пойти на уступки;
- готовность предложить конструктивные выходы из сложных ситуаций.

Важно добиться успешного окончания переговоров. Оно проще, если

больше совпадений в позициях сторон удастся достичь. Вот несколько практических советов для участника переговоров:

- уметь сказать решительное «нет», когда этого требует ситуация;
- способность внушать доверие;
- умение быть терпеливым слушателем;
- быть в состоянии согласиться, когда у противника «сильнее карта»;
- иметь чувство юмора; » уметь организованно мыслить; « обладать хорошими способностями к общению; » быть убедительным. Различают следующие стили ведения переговоров;

1. *Соревновательный* (признаки — сильный напор, низкая готовность к сотрудничеству). Этот стиль может быть оправдан, когда применяются непопулярные меры или отсутствие времени не позволяет использовать другие подходы.

2. *Уклончивый* (признаки — слабое давление, слабое сотрудничество). Это может оказаться правильным подходом, если возникает ощущение, что угроза столкновения противоречий перевешивает возможные плюсы рассмотрения некоторых вопросов.

3. *Примирительный* (признаки — слабое давление, высокая степень сотрудничества). Данный подход оправдан в случае, когда предмет переговоров рассматривается как тривиальный, не имеющий большого значения. Уступка противоположной стороне по такому вопросу может создать кредит доверия, который будет использован в дальнейших переговорах по более важному вопросу.

4. *Компромиссный* (признаки — средняя степень давления, средний уровень готовности к сотрудничеству). Он может быть использован, если рассматриваемый вопрос не оправдывает более настойчивого подхода, свойственного соревновательному стилю и готовности к сотрудничеству. Если обе стороны обладают более или менее одинаковой силой и статусом, но преследуют противоположные цели, компромиссный подход может быть

5. *Ориентированный* на сотрудничество (признаки — высокая степень давления, высокая готовность к сотрудничеству). Этот стиль наилучшим образом может быть проиллюстрирован в идеальной ситуации, в которой две стороны, преследующие свои собственные отличные цели и проповедующие различные методы действий, обсуждают вопросы конструктивно, в духе сотрудничества и вырабатывают новую линию поведения, которая позволяет достигать обе группы целей.

Таким образом, проблема социального партнерства на предприятии — это вопрос согласования интересов работодателя и работников на основе коллективно-договорного регулирования трудовых отношений. Партнерство, базирующееся на взаимном признании независимости указанных сторон, представляет собой противоположность как патернализму, свойственному централизованным и иерархически управляемым системам советского типа, так и жесткому авторитаризму, характерному для частных предприятий с абсолютным отчуждением работника от производства.

18.5. Основные направления действий профсоюзов в условиях кризиса

Действуя в интересах трудящихся и укрепления Российского государства, профсоюзы всеми законными средствами добиваются:

в области заработной платы —

- поэтапного увеличения гарантируемого минимального размера оплаты труда вначале до уровня реального прожиточного минимума, а затем — минимального потребительского бюджета, а в более дальней перспективе — до уровня рационального бюджета;
- справедливого распределения доходов предприятия между трудом и капиталом, предпринимателем и работником, прибылью и оплатой труда в целях решительного повышения доли заработной платы в общей цене продукта, в общих доходах населения;
- улучшения соотношения между минимальной и средней заработной платой по отраслям, профессиям и регионам; сокращения экономически и

социально неоправданной дифференциации в оплате труда за счет подтягивания отстающих;

- учета в размерах и структуре заработной платы роста цен, платности предоставления жилья, образования, медицинского обслуживания и других социальных услуг;

- ликвидации преступной практики задержки выдачи начисленной заработной платы, введения законодательного механизма возмещения ущерба, причиненного задержкой заработной платы работника.

в сфере занятости населения —

- проведения общеэкономической политики, формирующей спрос на рабочую силу с использованием экономических рычагов: цен, налогов, инвестиций, структурной и промышленной политики, системы государственных заказов;

- разработки механизма реализации комплексной государственной программы, обеспечивающей максимально возможную, экономически и социально обусловленную занятость, прекращение роста безработицы;

- недопущения в качестве борьбы с безработицей ограничения уровня доходов, в том числе заработной платы;

- обеспечения инвестиционной активности предприятий как обязательного условия наличия платежеспособного спроса на рабочую силу, стимулирования направления высоких доходов в инвестиции;

- максимального ограничения использования вынужденной неполной занятости;

- развития малых и средних предприятий и фермерских хозяйств как потенциального источника новых рабочих мест;

- разработки и осуществления целевых программ и мер: занятости молодежи, женщин, социально уязвимых групп работников, защиты их позиций на рынке труда, борьбы против их дискриминации; формирования рынка труда в регионах с критической ситуацией в области занятости, в регионах много отраслевого характера производства; повышения возможностей

трудоустройства населения за счет развития рынка жилья; повышения квалификации работников в соответствии с требованиями рынка труда.

в сфере социальных, гарантий —

- усиления социальной ориентации политики реформ, определения ее приоритетных направлений через механизм социального партнерства, совершенствования практики заключения соглашений и коллективных договоров, участия в законотворческой деятельности, работе всех социальных систем;

- выработки и осуществления стратегии и тактики реформы системы социального страхования в соответствии с международными нормами и Конвенциями МОТ, предусматривающими гарантированный уровень и объемы социальной защиты работающих граждан, пенсионеров, инвалидов и безработных;

- противодействия дальнейшему обнищанию пенсионеров, обеспечения их достойного уровня жизни, реализации в полном объеме Федерального закона «О ветеранах».

в области охраны труда и экологии —

- контроля за выполнением взаимных обязательств коллективных договоров и соглашений по улучшению условий и охраны труда работающих, соблюдения их прав и гарантий, повышения требовательности к работодателям и органам исполнительной власти по их выполнению;

- формирования института уполномоченных профсоюзных комитетов по охране труда и представителей профкомов в совместных комитетах (комиссиях) по охране труда на предприятии, создания внештатной технической инспекции труда профсоюзов;

- формирования новой государственной системы по охране труда, расширения сотрудничества с государственными органами управления и контроля по охране труда и окружающей среды.

Профсоюзы существуют для того, чтобы защищать своих членов и заботиться об их нуждах. Способы применяются различные. В этом суть

работы профсоюзов. Они не имеют права успокаиваться. Они всегда должны реагировать на изменения на рынке труда. Кроме представительства интересов своих членов профсоюзы призваны непрерывно вовлекать, в свои ряды неорганизованных трудящихся, защищать тех, кто не имеет коллективного голоса.

ВОПРОСЫ

1. Цели и принципы работы профсоюзов в условиях кризиса. Изложите их и попробуйте найти им объяснение.

2. Объясните, каким образом профсоюзы как открытая система подвергается воздействию внешнего окружения. Приведите примеры.

3. Что такое социальное партнерство и в чем его отличие от трипартизма? Какая из этих форм присуща нынешней России и на каких уровнях?

4. Что такое переговоры? Дайте в письменном виде максимально краткое определение.

5. Опишите, что можно сделать для улучшения переговоров. Какие факторы могут повлиять на ведение переговоров?

6. Запишите как можно больше вопросов, которые вы способны рассмотреть в рамках переговоров с работодателем. Распределите их по степени значимости. Составьте список вопросов, от которых зависит само выживание вашей профсоюзной организации.

Литература

1. Конституция Российской Федерации. М., 1993.
2. Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 11 марта 1992 г. в редакции Федерального закона от 24 ноября 1995 г.
3. Федеральный закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 23 ноября 1995 г.
4. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г.
5. Бартоли А., Эрмед Ф. Управление предприятием в условиях перемен. Стратегический подход к преобразованиям. Париж, 1986.

6. Коротков Э.М. Концепция менеджмента. М.: ДеКа, 1996.
7. Крылов К.Д. Законодательство России о профессиональных союзах. М.: Профиздат, 1996.
8. Мартене М. Организационное развитие профсоюзов. М.: Профсоюзы и экономика, 1998.
9. Надеев А.Т. и др. Грядет социальный взрыв — управляемый или неуправляемый /Инф. сб. «Безопасность». № 3 — 4, 1997.
10. Переговоры по заработной плате /Под ред. С.А. Попелло М МВТ 1998.
11. Социально-трудовые отношения на предприятиях: конфликт интересов или поиск согласия?/Рук. авт. колл. Т.Я. Четвернина М • ИЭ РАН, 1998.