

Социально-трудовые отношения, их виды

Д. И. Долгов (к.э.н., доцент кафедры менеджмента и экономики образования МордГПИ им. М. Е. Евсевьева, г. Саранск),
89053783787,
E-mail: dolgov_dmitry@mail.ru

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

Виды социально – трудовых отношений представлены на рисунке 1.

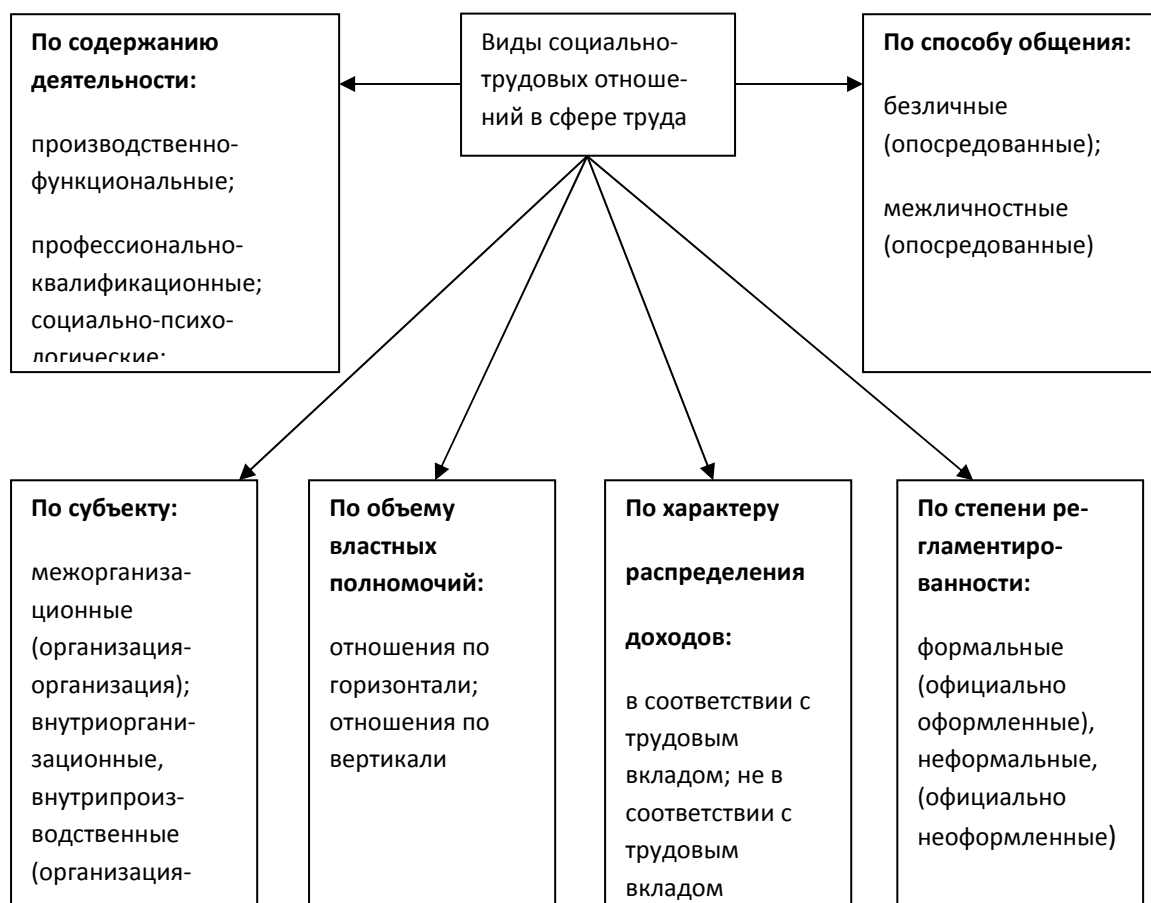


Рисунок 1 - Социально-трудовые отношения в сфере труда

Анализ социально-трудовых отношений обычно проводят по трем направлениям: субъекты; предметы; типы.

Субъектами социально-трудовых отношений являются индивидуумы или социальные группы. Для современной экономики наиболее важными субъектами рассматриваемых отношений являются: наемный работник, союз наемных работников (профсоюз), работодатель, союз работодателей, государство.

Предметом социально-трудовых отношений является непосредственно сам процесс труда.

Наемный работник — это человек, заключивший трудовой договор с представителем предприятия, общественной организации или государства.

Работодатель — это юридическое лицо (организация) либо физическое лицо (гражданин), нанимающее для выполнения работы одного или нескольких работников. Работодатель может быть собственником средств производства или его представителем. В частности, работодателем является руководитель государственного предприятия, который, в свою очередь, является наемным работником по отношению к государству.

Профессиональный союз создается для защиты экономических интересов наемных работников или лиц свободных профессий в определенной сфере деятельности. Важнейшими направлениями деятельности профсоюзов являются: обеспечение занятости, условия и оплата труда.

Выделяют следующие типы социально-трудовых отношений:

1) Патернализм характеризуется значительной долей регламентации социально-трудовых отношений со стороны государства или руководства предприятия;

2) Партнерство наиболее характерно для Германии. Экономика этой страны основана на системе детально проработанных правовых документов, в соответствии с которыми наемные работники, предприниматели и государство рассматриваются как партнеры в решении экономических, и социальных задач. При этом профсоюзы выступают с позиций не только защиты интересов наемного персонала, но и эффективности производства на предприятиях и национальной экономики в целом. Отношения партнерства обеспечивают достижение синергетического эффекта от согласованной деятельности людей и социальных групп;

3) Конкуренция между людьми или коллективами также может способствовать достижению синергетического эффекта. В частности, опыт показывает эффективность рационально организованной конкуренции между конструкторскими коллективами.

4) Солидарность предполагает общую ответственность и взаимную помощь, основанную на общности интересов группы людей. Чаще всего говорят о солидарности членов профсоюзов при отстаивании интересов наемного персонала. Солидарность проявляют и члены союзов работодателей, а также члены других союзов;

5) Субсидиарность означает стремление человека к личной ответственности за достижение своих целей и свои действия при решении социально-трудовых проблем. Субсидиарность можно рассматривать как противоположность патернализму. Если человек для достижения своих целей вступает в профессиональный или иной союз, то субсидиарность может реализоваться в форме солидарности. При

этом человек действует солидарно при полном сознании своих целей и своей личной ответственности, не поддаваясь влиянию толпы;

б) Дискриминация — это основанное на произволе, незаконное ограничение прав субъектов социально-трудовых отношений. При дискриминации нарушаются принципы равенства возможностей на рынках труда. Дискриминация может быть по полу, возрасту, расе, национальности, конфессии и другим признакам. Проявления дискриминации возможны при выборе профессии и поступлении в учебные заведения, продвижении по службе, оплате труда, предоставлении услуг предприятия работникам, увольнении.

Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ) является основным сборником законодательных актов о труде, целями которого являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора в результате:

- избрания (выборов) на должность;
- избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- назначения на должность или утверждения в должности;
- направления на работу уполномоченными законом органами в счет установленной квоты;
- судебного решения о заключении трудового договора;
- фактического допущения к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен.

Трудовой договор - это соглашение между работником и работодателем, по которому:

1. Работник обязуется -
 - добросовестно выполнять определенную этим соглашением работу (трудовую функцию, работу по определенной должности, специальности, профессии с указанием квалификации),
 - соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка;
2. Работодатель обязуется -
 - предоставлять работнику обусловленную договором работу,
 - обеспечивать условия труда, предусмотренные законами, иными нормативными правовыми актами, соглашением, коллективным договором,
 - своевременно и в полном размере производить оплату труда работника,
 - выполнять другие обязательства по трудовому договору.

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет.

Лица, достигшие 15 лет, могут заключать трудовой договор только в

случаях, если они уже получили основное общее образование либо оставили общеобразовательное учреждение, не получив этого образования.

С учащимся, достигшим 14-летнего возраста, может быть заключен трудовой договор для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесса обучения. При этом заключение такого договора возможно только с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя). Форма, в которой должно быть выражено согласие, законодательством не установлена, однако в целях предотвращения возможных споров о правомерности приема учащегося на работу работодателю следует получать такое согласие в письменной форме.

При заключении договора с работниками, не достигшими 18 лет, необходимо руководствоваться ст. 69 ТК РФ, в соответствии с которой лица, не достигшие возраста 18 лет, при заключении трудового договора подлежат обязательному предварительному медицинскому освидетельствованию.

Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок (бессрочный трудовой договор);
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

На территории Российской Федерации правила, установленные Трудовым кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, распространяются на всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем, в том числе иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных ими либо с их участием, работников международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено федеральным законом или международным договором Российской Федерации.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю (ст. 65 ТК):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

Действие Трудового кодекса, законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, не распространяется на следующих лиц:

- военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы;
- членов советов директоров (наблюдательных советов) организаций

(за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор);

- лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера;
- других лиц, если это установлено федеральным законом.

Организации, осуществляя предпринимательскую деятельность, используют разные виды договорных отношений, в том числе и при оформлении договоров с физическими лицами. В последнее время проявилась тенденция заключать с работниками вместо трудовых договоров гражданско-правовые договоры, которые также регулируют выполнение гражданином определенных работ и услуг (договор подряда, оказания услуг, поручения и др.). При этом цель очевидна: набор обязательств работодателя перед лицом, которое трудится у него по гражданско-правовому договору, значительно меньше, чем перед теми, с кем заключен трудовой договор. На практике нередко возникают трудности в определении характера договоров, заключаемых с лицами, занятыми в текущей деятельности, организации, в связи с чем рекомендуем познакомиться с содержанием рисунка 2.

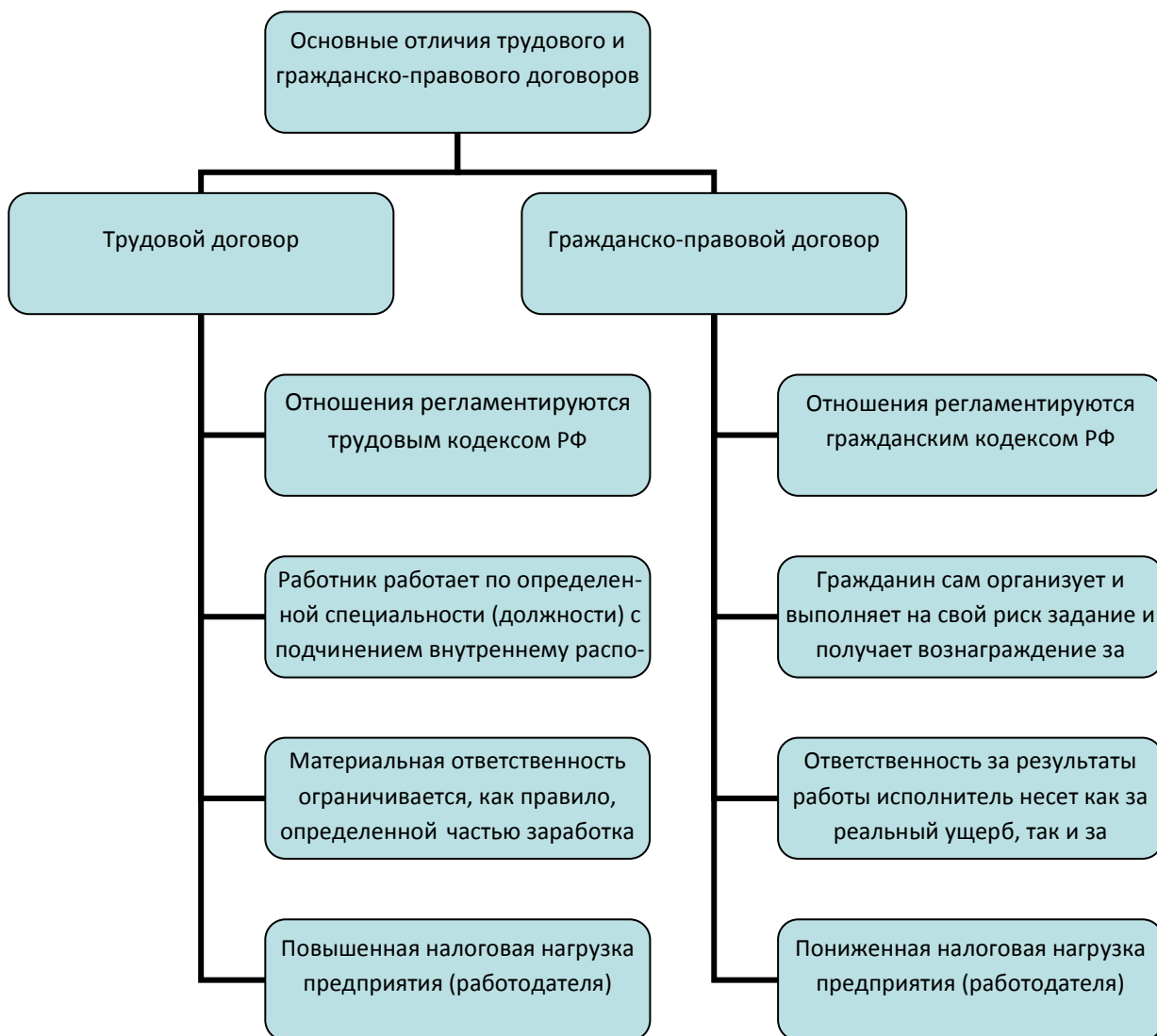


Рисунок 2 - Различия трудового и гражданско-правового договоров

Главным отличительным признаком трудового договора является зачисление работника на работу по определенной трудовой функции, при этом ему необходимо соблюдать правила внутреннего распорядка, а работодателю необходимо обеспечить условия труда в соответствии с законодательством. А по гражданско-правовому договору, в отличие от трудового договора, исполняется индивидуально-конкретное задание (поручение, заказ и др.). Предметом такого договора служит конечный результат труда (построенное или отремонтированное здание, доставленный груз, подготовленный бухгалтерский отчет и др.).

Практическая реализация принципов этики должна осуществляться с учетом особенностей различных видов деятельности человека. Исходя из этого разрабатываются проблемы медицинской этики, инженерной этики, этики руководителей, банкиров, этики в сфере маркетинга и т. д. Однако специфика видов работ не должна заслонять приоритетности фундаментальных этических принципов. По существу, «отраслевые» этические кодексы выражают эти общие принципы в терминах профессиональных языков. Так, основной постулат клятвы Гиппократова «Не навреди» относится не только к медицине, но и ко всем видам человеческой деятельности.

Способы предупреждения девиантного поведения на предприятии представлены на рисунке 3.



Рисунок 3 – Меры профилактики девиантного поведения

Различия этических кодексов обусловлены прежде всего целями соответствующих работ. Так, инженеры стремятся в первую очередь к обеспечению надежности и безопасности технических средств, экономисты — к повышению конкурентоспособности предприятий и т. п. Цели инженеров и экономистов не всегда совпадают. Один из наиболее авторитетных специалистов по профессиональной этике, немецкий философ Г. Ленк иллюстрирует различия этих целей на примере катастрофы американского космического корабля «Челленджер» в 1986 г., когда «через 73 секунды после запуска с мыса Канаверал корабль взорвался и семеро астронавтов погибли. Непосредственной причиной катастрофы стал разрыв резинового герметизирующего кольца. Как ожидали и предупреждали инженеры из фирмы

«Мортон Тайекол», производящей ракеты, резина раскрошилась, не выдержав низкой температуры. За день до запуска инженеры, самыми известными из которых были Алан Макдональд, глава проекта, и Роджер Бойджоли, ведущий эксперт по герметизирующим кольцам в ракетостроении, предупреждали о возможной катастрофе и протестовали против спешного запуска ракеты на следующий день. Они информировали НАСА об опасности, связанной с тем, что резиновые кольца могут не выдержать понижения температуры ниже точки замерзания. К ним присоединился директор инженерного отдела ракетостроительной фирмы Роберт Лунд, который, в свою очередь, проинформировал Джерри Мейсона, главного инженера той же фирмы. Однако Мейсон убедил Лунда молчать, завершив дебаты с ним фразой: «Снимите вашу инженерскую шляпу и наденьте шляпу менеджера». Лунд уступил и дал согласие на запуск, о чем уведомил руководителя НАСА; тот, со своей стороны, разрешил запуск, не упоминая о высказывавшихся сомнениях. В результате произошла катастрофа.