

1. Прочитать текст лекции по теме: **Наемный труд и профессиональные союзы**
2. Ответить на вопросы по тексту лекции (письменно в тетради, страницы нумеруем)

НАЕМНЫЙ ТРУД И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СОЮЗЫ

На многих рынках рабочие продают свои трудовые услуги коллективно через профессиональный союз (далее «профсоюз»). Предположим сначала, что формируется профсоюз на конкурентном рынке. Ему приходится вести переговоры с относительно большим числом нанимателей, а не с монополистом.

Основная цель профсоюза – повышение заработной платы, и он может добиваться своей цели разными путями.

Наиболее желательным способом повышения заработной платы является расширение спроса на труд (повышение спроса на продукцию данной отрасли через рекламу, использование лоббистов в правительстве для получения контрактов или увеличение государственных расходов на те или иные программы и т.д.). Однако главные усилия профсоюзов в направлении повышения заработной платы концентрируются на предложении труда.

Так исторически сложилось, что рабочее движение всегда выступало за проведение политики, которая вела к сужению предложения труда, чтобы повысить общий уровень заработной платы. Профсоюзы поддерживают законодательство, которое ограничивает иммиграцию, сокращает детский труд, поддерживает обязательный уход на пенсию, способствует сокращению рабочей недели. Различают два типа профсоюзных объединений: замкнутый и открытый, или отраслевой, тред-юнионизм.

Замкнутый или цеховой тред-юнионизм. Профсоюзы данного типа сокращают число своих членов. Одновременно они вынуждают предпринимателей нанимать только рабочих – членов этих профсоюзов, при этом обеспечивают полный контроль предложения труда. К методам искусственного сокращения предложения труда относят: длительный срок обучения; непомерные вступительные взносы; ограничение и запрещение принятия новых членов; квалификационное лицензирование профессий. Квалификационные требования могут включать уровень образования, непомерно строгие экзамены, предъявление личных характеристик о высоких моральных качествах. В США, например, лицензируется около 600 профессий. Многие экономисты считают, что очень высокие заработки врачей связаны отчасти с возможностью американской медицинской ассоциации осуществлять контроль предоставления патентов докторам.

Открытый, или отраслевой, тред-юнионизм. Большинство профсоюзов не ограничивают число своих членов. Наоборот, они пытаются объединить всех рабочих. К таким профсоюзам относятся профсоюзы автомобилестроителей, сталелитейщиков, докеров.

Профсоюз может быть и закрытым, если его члены являются квалифицированными специалистами, для которых нет в необходимых количествах соответствующей замены. Но профсоюз, включающий неквалифицированных и полуквалифицированных рабочих, подорвет свое собственное существование, если будет ограничивать число членов в нем, поскольку в таком случае создается значительный резерв не объединенных профсоюзом рабочих, которыми легко можно заменять членов профсоюза при найме на работу.

Если отраслевому профсоюзу удастся объединить фактически всех рабочих данной отрасли, то предприятия будут находиться под большим давлением со стороны профсоюзов при заключении договора о ставке заработной платы. Профсоюз с помощью забастовки может полностью лишиться предприятия предложения труда.

Цена труда устанавливается выше, чем равновесная ставка заработной платы при свободной конкуренции. При отсутствии профсоюза, т.е. в условиях конкурентного рынка труда, незанятые рабочие согласились бы на более низкую заработную плату.

Члены профсоюза получают на 10–15 % больше по сравнению с теми, кто не является членами профсоюза. Действия открытых и закрытых профсоюзов приводят к снижению занятости. Успех профсоюзов в установлении ставок заработной платы выше равновесной сопровождается уменьшением числа занятых.

Таким образом, профсоюзы играют значительную роль в формировании размеров заработной платы, оказывают влияние на эффективность и производительность, занятость. Существенно изменяется роль профсоюзов в экономических отношениях нашей страны в связи с переходом к рынку.

На современном предприятии в рыночных условиях отношения работников с администрацией формируются с помощью коллективных договоров. Коллективные договоры заключаются при активном участии профсоюзов.

Цель переговоров, которые ведут, с одной стороны, представители компании (вице-президент компании по трудовым отношениям и адвокаты), а с другой – комитет профсоюзных деятелей, – выработать взаимно подходящие условия занятости. В коллективный договор прежде всего входит экономический пакет, включающий ставки заработной платы, надбавки и доплаты, сверхурочные ставки, выходные и перерывы, отчисления в пенсионные и другие социальные фонды, а также условия труда. В соглашение включают обязательство администрации индексировать заработную плату в соответствии с ростом цен.

В нашей стране в условиях перехода к рынку также возникла необходимость согласования интересов и регулирования отношений между работодателем и наемным работником.

У председателей профсоюзного комитета, впервые начавших проведение договорной кампании, возникает много проблем не только с содержанием разделов коллективного договора, но и с процедурой ведения предварительных переговоров с администрацией, а также с оформлением документа, его статей и разделов. Правила ведения коллективных переговоров определены Трудовым кодексом Российской Федерации.

Текст коллективного договора включает кроме прочих следующие разделы:

- кадровая политика организации (наем и увольнение, повышение квалификации, гарантии занятости работников);
- оплата труда и социальное страхование работников предприятия;
- рабочее время, время отдыха, охрана труда работников организации;
- проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы;
- социально-бытовые условия труда работников и другие вопросы.

Кроме того, в коллективном договоре может оговариваться порядок обжалования решений администрации предприятия.

Вопросы и задания:

1. Что такое профессиональный союз?
2. В каких целях создают профсоюз?
3. Какие типы профсоюзных объединений вам известны? Дайте им характеристику.
4. Каковы разделы коллективного договора?

Преподаватель Харченко Е.Н.

Контактные данные:

e-mail: ivolga-692060@mail.ru

WhatsApp: 8 924 437 75 30