

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/kurovaya-rabota/89870>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Экономика

СОДЕРЖАНИЕ

Введение 3

1. Теоретические основы социального партнерства 6

1.1. Понятие социального партнерства 6

1.2. Принципы, формы и уровни социального партнерства 14

2. Практика социального партнерства в России и за рубежом 18

2.1. Анализ деятельности профсоюзов в России 18

2.2. Зарубежный опыт социального партнерства 28

3. Трипартизм как направление развития социального партнерства 31

Заключение 38

Список использованных источников 43

конфликтности в бюджетной сфере. Динамика изменения основных причин возникновения СТК в разрезе размера предприятий, за три года, демонстрирует, что на крупных предприятиях снизилась доля СТК, возникших по причине невыплаты заработной платы. На средних и малых предприятиях в первой половине 2019 года общее снижение уровня оплаты труда (снижение уровня, низкий уровень, отсутствие индексации) стало основной причиной возникновения СТК.

Наибольшее количество протестных действий, в рамках наблюдаемых СТК, зарегистрировано в СФО, ЦФО и ПФО. Самое большое количество забастовок происходило в СФО и СЗФО. Эксперты НМЦ «ТК» отмечают, что в публичных протестных действиях неорганизованные работники принимали участие чаще, чем профсоюзы (в забастовках и голодовках в 5 раз чаще, в пикетах – в 2,1 раза, в митингах – в 1,7 раза). Данное распределение свидетельствует о ключевой позиции профсоюзов - урегулировании конфликтов через переговоры, механизмы социального партнерства, социальный диалог, не прибегая к радикальным открытым противостояниям. Сформировавшаяся в течение последних трех лет тенденция в тактике действий работников в рамках СТК: использование общественных протестных действий и угроза их начала, широкое использование СМИ для освещения реализации намерений как эффективному способу защиты трудовых прав и достижения поставленных целей, а также привлечение внимания общественных институтов и властей к проблемам работников, продолжает активно применяться и в 2019 году.

В СТК, где известна численность участников протестных действий и работающих на предприятии, определена средняя вовлеченность работников в СТК, которая выросла и составила в 2019 году - 32%. Потери рабочего времени от забастовок и приостановлений работы в ходе СТК - около 9900 человеко-дней. В 48 (57%) СТК работодателями были нарушены законные трудовые права работников: 39,3 % - невыплата (задержка) заработной платы работникам более двух месяцев; 16,7% - нарушения условий труда; 3,6% - работодатели препятствовали деятельности профсоюзов и др. Работодатели очень редко шли на диалог со своими работниками. Объединения работодателей субъектов РФ, как сторона социального партнерства, представляющая интересы работодателей (Ст. 33 ТК РФ) за пять лет себя не проявили ни в одном СТК. В наблюдаемом периоде завершились 56 социально-трудовых конфликтов (рис. 5).

Рисунок 5 – Динамика распределения итогов завершившихся социально-трудовых конфликтов

18% СТК завершились полным удовлетворением требований работников, 61% СТК - частичным удовлетворением требований, в 21% СТК работникам было отказано от удовлетворения выдвигаемых требований. По сравнению с 2018 годом, в два раза возросла доля СТК, завершившихся отказом от удовлетворения требований работников, что является тревожным сигналом ввиду роста вероятности возобновления этих конфликтов. Наиболее результативно для работников урегулировались СТК, которые возникали из-за долгов по заработной плате (частичное удовлетворение требований связано с тем, что не устранены другие причины возникновения СТК). Отказом от удовлетворения требований работников

завершались СТК, возникшие из-за снижения уровня оплаты труда.

Таким образом, рост количества СТК на 9% усилил напряженность социально-трудовой обстановки под влиянием ряда внешних и внутрисполитических факторов.

2.2. Зарубежный опыт социального партнерства

В ряде развитых зарубежных стран профсоюзы появились раньше, чем в России, поэтому они обладают наибольшими возможностями давления на государственную власть. От государственной власти они требуют принятия законодательства, которое отвечала бы их интересам.

Профсоюзы в Германии – одни из самых мощных в Европе. Они обладают реальной силой, способной не только отстаивать интересы трудящихся, но и подчас изменить трудовое законодательство. В Германии стать членом геверкшафта (Gewerkschaft, нем. – профсоюз) готов каждый уважающий себя трудящийся.

Немецкие профсоюзы предлагают своим членам не только помощь и защиту на рабочем месте, но и множество других льгот, как то бесплатные консультации адвоката или курсы повышения квалификации. Из профсоюзной казны выплачиваются пособия бастующим и, зачастую, уволенным (помимо государственных социальных выплат). Их влияние распространяется куда глубже: на большинстве промышленных предприятий Германии даже утверждение меню в столовых происходит при их участии. В настоящее время в стране насчитывается несколько десятков отраслевых профсоюзов. При этом в широком смысле они представлены тремя объединениями. Крупнейшее из них – Объединение немецких профсоюзов (Deutscher Gewerkschaftsbund, DGB), в котором состоит более 10 млн членов, занятых в восьми ведущих отраслях: железнодорожники, полицейские, сельхозработники, учителя, строители, медработники и ряд других.

Объединения поменьше – Профсоюз государственных служащих (Beamtenbund und Tarifunion, около 1,5 млн членов) и Объединение христианских профсоюзов (Christlicher Gewerkschaftsbund, около 500 тысяч членов). В Германии 85% всех рабочих – члены профсоюза. Профсоюзы работают не на уровне отдельных предприятий, а на уровне целой отрасли.

Членский взнос, как и в России, в Германии исчисляется из расчета 1% от заработной платы. Около половины собранных средств уходит на зарплаты профсоюзных функционеров, 13% вливается в кассу профсоюза и другие международные профсоюзные организации, 3% – в забастовочный фонд, 2% – в копилку, из которой выдаются деньги на инновационные проекты, примерно столько же отчисляется на учебные программы, еще около 30% идет на текущие нужды.

Профсоюзы в Германии содержатся из государственного бюджета. Члены профсоюза могут получить свои взносы обратно с выплаченных налогов, таким образом, для членов профсоюза эти выплаты – как бы откладывание денег на потом, после заполнения налоговой декларации и подачи справки из профсоюзов все эти деньги вернутся.

Одна из основных функций профсоюзных организаций во Франции – дать наемным работникам необходимое профсоюзное образование, поскольку знание своих законных прав помогает грамотно выстраивать отношения с работодателем. Их цель – дать работникам те права, которые должны им принадлежать.

Во Франции немалое значение придается ведению коллективных переговоров по заключению соглашений. Английские профсоюзы предпочитают сохранять организационное единство, то есть входить в один национальный профцентр – Британский конгресс тред-юнионов (БКТ), образованный еще в 1868 г., объединяющий в своих рядах 90 % всех членов профсоюзов.

Высшим органом БКТ является съезд. Съезд проводится ежегодно, а значит, ежегодно осуществляется корректировка политики профсоюзов, и БКТ не может опоздать за ходом событий. Съезд проводится всегда в одно и то же время – с понедельника по пятницу в первую полную неделю сентября.

Британский конгресс тред-юнионов (БКТ) объединяет свыше 80% всего работоспособного населения Великобритании. В Шотландии и Уэльсе имеются свои профсоюзные объединения — Шотландский Конгресс тред-юнионов и Уэльский Конгресс тред-юнионов. Существуют различные виды членства.

□ Первый вид членства – к ним относятся те, кто уплачивает полный размер профсоюзного взноса. Они обладают всеми правами, закрепленными в уставе.

□ Второй вид – к нему относятся частично занятые рабочие, т.е. работающие менее 21 часа в неделю, которые уплачивают сокращенный взнос. Они сохраняют всю полноту прав, за исключением льгот: они имеют право на получение 50% от обычного размера профсоюзных льгот.

□ Третий вид – к нему относятся те, кто не имеет работы и зарегистрирован как безработный. Они

уплачивают профвзнос в размере 10 пенсов в неделю и не могут быть избранными официальными лицами местного отделения профсоюза, хотя могут возглавлять специальный комитет по делам безработных.

□ Четвертый вид – к нему относятся пенсионеры с 10-летним стажем членства в профсоюзе. Они уплачивают лишь 5 пенсов в неделю, но имеют право только на пособие в случае смерти и не имеют право занимать никаких должностей в профсоюзе.

□ Пятый вид – к нему относятся молодые члены профсоюза. Это лица до 18 лет, они уплачивают неполный взнос и имеют право на половинный размер профсоюзных льгот.

□ Шестой вид – к нему относятся студенты – члены профсоюза, они занимают такое же положение, как молодые члены профсоюза.

□ Седьмой вид – к нему относятся члены профсоюза, имеющие профсоюзный стаж свыше 30 лет. В случае ухода на пенсию они сохраняют за собой право не уплачивать взносов на профсоюзные льготы в полном объеме.

□ Восьмой вид – почетные члены профсоюза. Это лица, оказавшие значительные услуги профсоюзу.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019)
2. Абубакаров М.В., Атухаджиев Ш.М.А. Социальное партнерство: сущность и особенности явления // Известия Чеченского государственного педагогического института. 2019. Т. 26. № 4 (28). С. 165-170
3. Белименко Я.А., Канаева А.А., Россинская М.В. Социальное партнерство в Российской Федерации // The Scientific Heritage. 2019. № 40-4 (40). С. 8-10
4. Дашкова Е.С. Проблемы развития социального партнерства в России // Фундаментальные и прикладные исследования в области экономики и финансов Материалы и доклады 3-й международной научно-практической конференции. В III частях . Под общей редакцией О.А. Строевой. 2017. С. 80-82.
5. Делегеоз Е.Г. Социальное партнерство в России: исторические основы становления и развития // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2017. № 2. С. 112-115
6. Куршнева Е.Л. Система социального партнерства как фактор повышения эффективности человеческого капитала // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2019. № 5. С. 42-44
7. Лябина О.А. Проблемы развития государственно-частного партнерства в социальной сфере в России // Материалы Всероссийской конференции студентов, аспирантов и молодых ученых, посвященной Году российского кино в 3 ч.. 2017. С. 107-110.
8. Михеев, В.А. Основы социального парт–нерства: теория и политика / В.А. Михеев. - М.: Эк–замен, 2015. - 448 с.
9. Социальное партнерство: монография – СПб: Лань, 2018. — 89 с.
10. Фейзуллаев М.А. Проблемы развития социального партнерства в России // Фундаментальные исследования. 2019. № 4. С. 121-125.
11. Официальный сайт Федерации независимых профсоюзов России <http://www.fnpr.ru>

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/kurovaya-rabota/89870>