DOI: 10.17117/na.2016.12.01.117

<http://ucom.ru/doc/na.2016.12.01.117.pdf>

Поступила (Received): 23.12.2016

Ибрагимова М.К., Гайсултанов М.Б., Башанаев А.А. Профсоюзы и трудовые конфликты

Ibragimova M.K., Gaysultanov M.B., Bashanaev A.A.
Trade unions and labor conflicts

*Дать представления о роли профсоюзов в решении
трудовых конфликтов, защите интересов
трудящихся*

*To give ideas about the role of trade unions in
solving labor conflicts, protection of the interests of
workers*

Ибрагимова Марем Казбековна

Ростовский государственный экономический
университет
г. Ростов-на-Дону, ул. Большая Садовая, 69

Ibragimova Marem Kazbekovna

Rostov state economic university
Rostov-na-Donu, Bolshaya Sadovaya st., 69

Гайсултанов Магомед Бакриевич

Ростовский государственный экономический
университет
г. Ростов-на-Дону, ул. Большая Садовая, 69

Gaysultanov Magomed Bakrievich

Rostov state economic university
Rostov-na-Donu, Bolshaya Sadovaya st., 69

Башанаев Адам Аликович

Ростовский государственный экономический
университет
г. Ростов-на-Дону, ул. Большая Садовая, 69

Bashanaev Adam Alikovich

Rostov state economic university
Rostov-na-Donu, Bolshaya Sadovaya st., 69

Издавна работодатели считали: важное правило при определении заработной платы – возможность сдерживать ее на самом низком уровне.

Одним из главных отличий рынка труда от остальных рынков является его социально-политический. Жизнь демонстрирует: чем богаче страна, чем выше в ней уровень благосостояния, тем отношения на рынке труда более спокойны, тем реже и короче забастовки. Но в странах, где рынок рабочей силы нестабилен, где неблагоприятная экономическая ситуация, а уровень благосостояния граждан падает или же растет низкими темпами, как на данный момент в России, роль профсоюзов остается донине достаточно значимой, и оттого нуждается в рассмотрении влияния этих организаций на рынок рабочей силы.

Заботы профессиональных обществ связаны с особенностями той деятельности, которой занимаются ее участники, и поэтому круг проблем, скажем, по характеристике общество художников отличается тем, что руководители профсоюза шахтеров озабочены решением общих задач.

Основными задачами профсоюзов является:

– улучшение условий труда и обеспечение его надежности;

В данном случае их деятельность заключается в том, что все профсоюзы добиваются улучшения и приведения в должный уровень санитарно-гигиенических условий труда (к примеру, снижения запыленности и шумности в цехах производства). Профсоюзы стараются добиться и льготных условий труда (например, сокращений рабочий день) для подростков и женщин.

Постоянная забота профсоюзов – снижение уровня риска получения травм рабочими на производстве. Под давлением со стороны профсоюзов во многих цивилизованных странах мира в настоящее время приняты и действуют специальные законы и правила, касающиеся условий труда и обеспечивающие снижение несчастных случаев на производстве.

Но в нашем сложном и многогранном мире экономики все имеет свою определенную цену. Чем больше денег работодатель будет расходовать на улучшение условий труда, тем дороже ему, в конечном счете, обойдется каждый работник и тем меньшее их количество он сможет нанять;

– повышение заработной платы;

Несомненно, увеличить спрос на труд профсоюзам достаточно трудно: они не имеют большого потенциального влияния на товарных рынках, откуда приходится спрос на рынок труда. В данном случае речь идет о том, что профсоюзы добиваются введения ограничений на ввоз в страну импортной продукции. Они обосновывают это тем, что продажа импортных товаров снижает спрос на продукцию отечественных производителей, следовательно, и на спрос труда граждан собственной страны. Получается, что при сокращении импорта спрос на отечественные товары повысится, а далее это приведет к улучшению условий для повышения заработной платы на внутреннем рынке труда и к росту численности рабочих мест.

Тем не менее, такая позиция профсоюзов ведет к снижению уровня конкуренции на внутреннем рынке и к отсутствию интереса в улучшении качества отечественной продукции. Производство станет неконкурентоспособной. Уменьшаются возможности экспортного контракта, а значит, снижается и спрос на труд для ее производства. К тому же ограничение импорта одной из стран не остается без симметричного ответа со стороны других государств. В результате уменьшаются возможности для экспорта товаров, что ухудшает условия на рынках труда, где работники и компании ориентированы на экспорт товаров в другие страны.

Что касается ограничения предложения рабочей силы, то оно, как правило, обеспечивается за счет того, что профсоюзы стремятся добиться согласия со стороны работодателя в том, чтобы он нанимал в работники только членов профсоюза. Это тенденция, которая возникла еще в средневековых гильдиях (цехах) мастеровых, в России почти не применяется, в то время как на Западе такая практика весьма распространена.

Для того чтобы добиться поставленных целей и решения своих собственных задач, профсоюзы стали выступать в качестве единственного представителя всех своих членов при обсуждении условий труда и оплаты. Человек, состоящий в профсоюзе, не борется за свои права в одиночку, за ним стоит целый коллектив, с которым работодателю уже необходимо считаться, и учитывать их

интересы и находить компромиссные варианты решения возникающих проблем.

Логика действий профсоюза довольно-таки проста: либо все его участники будут получать более высокую зарплату, и работать в хороших условиях, либо начнется массовая забастовка до урегулирования данных вопросов.

Важной особенностью рынка является еще то, что на данном рынке есть порог падения цен. Если какая-либо продукция не распродается, то его торговец будет вынужден снижать цену до тех пор, пока не будет обеспечен спрос на неё. В итоге производитель, может и не получит прибыль от продажи, но по крайней мере, окупит определённую часть расходов затраченных на производство.

На рынке труда объективным пределом падения является ставка заработной платы. Эта граница зависит от суммы, которая подлежит к уплате в соответствии со сложившимися в стране ценами для приобретения минимальной «корзины» товаров. В такую «корзину» включают те блага, которые жизненно необходимы для человека. Стоимость данной «корзины» называют обычно прожиточным минимумом.

Вычислить величину прожиточного минимума на практике бывает крайне сложно из-за ряда причин:

1. сложно согласовать единую позицию относительно минимального уровня потребления благ, которые включены в «корзину»;
2. существуют множество разных точек зрения (прежде всего профсоюзов и работодателей) на то, какие блага необходимо включать в «корзину», по которой определяется прожиточный минимум;
3. существуют различия в прожиточном минимуме связанные с территориальными особенностями, так как цены могут варьироваться в разных регионах нашей необъятной страны. К примеру, в силу более высоких транспортных расходов на доставку продукции на Дальний Восток и в районы Севера России, там цены намного выше, чем в центральной части нашей страны.

Поэтому разные страны используют различные подходы к определению уровня прожиточного минимума. В России существует подход, основанный на так называемых минимальных нормах потребления различных товаров.

Это означает, что при установлении величины прожиточного минимума специалисты по питанию вначале рассчитывают объем пищи, необходимый человеку для того, чтобы не заболеть от недоедания.

Другие эксперты определяют минимальное потребление непродовольственных товаров и услуг. Затем естественный уровень потребления умножается на текущие цены, чтобы определить величину прожиточного минимума в рублях.

В России впервые такое Генеральное соглашение было подписано на 1992 г. и включало в себя 52 пункта.

Такой документ является основой во всех областях сотрудничества между наемными работниками и работодателями. Когда стороны действительно выполняют свои обязательства, взятые на себя в соответствии данным соглашением, то экономика страны только выигрывает, и выигрывает очень серьезно.

Конечно, ни одно соглашение не способно устранить противоречия, которые возникают между продавцами и потребителями на рынке труда. Но участники рынка обязаны искать и находить компромиссные решения, так же, как это происходит на других рынках.

Основа для компромисса очевидна: ни наемные работники, ни работодатели не могут существовать друг без друга. Без рабочей силы работодатели неспособны организовать свою деятельность, следовательно, лишаются дохода. Но и работники, в свою очередь, без работодателей окажутся перед угрозой нищеты.

Учитывая особенности функционирования рынка труда, стоит обратить внимание на то, что подписав документы о найме на работу, человек на время уходит с рынка труда, но не из сферы экономических отношений. Меняется только характер проблем: у работодателя в настоящее время основной проблемой является: как добиться, чтобы человек трудился с наивысшей производительностью и качеством при минимальной зарплате, а у наемного работника – как в рамках существующей системы оплаты труда, получит за свой труд как можно больше денег.

Ныне в развитых странах распространение получают новые методы для определения заработной платы, когда значительная часть заработной платы зависит от доходов и успехов организации в целом. Эти новые формы оплаты труда тесно связаны с желанием руководителя предприятия заинтересовать персонал в успехе всей компании, чтобы каждый получал определенные дивиденды от роста и развития компании.

Главную мысль, лежащую в основе современных методов стимулирования труда наемных работников можно сформулировать так – «Участие в успехе».

По мнению психологов, многим людям мало только растущего достатка. Человек хочет принимать активную роль в управлении предприятием, хочет почувствовать себя совладельцем, желает, чтобы прислушивались к его мнению и пользоваться уважением среди окружающих. Такая психологическая окраска трудовых отношений – важный резерв повышения производительности труда и качества продукции. Предприниматели и руководители предприятий многих развитых стран мира без замедления взяли ее на вооружение.

В целом, в американских компаниях, которые полностью или частично принадлежат его сотрудникам (системы ИСОП), насчитывают более 12 млн. человек. Метод стимулирования с помощью системы «участия в успехе» активно применяется и в России.

К примеру, пенсионное стимулирование. Каждый человек обречен на старость, и к труду он способен ограниченное число лет. В большинстве стран мира считается, что мужчины после 65 лет, а женщины после 60, уже не состояниии выдерживать полной трудовой нагрузки. Возникает вопрос: а на что они должны жить?

Безусловно, это личное дело каждого. Но многие считают, что человек сам должен экономить себе деньги на старость. Но такая рациональность поведения присуща не всем людям. Для того чтобы иметь средства существования в старости, большинство стран применяет систему пенсионного обеспечения. Она

предполагает, что после достижения пенсионного возраста человек имеет право на получение трудовой пенсии.

Был введен пенсионный механизм, при котором размер трудовой пенсии прямо зависит от размера заработной платы и срока работы.

Такой порядок предусмотрен и пенсионным законодательством России: чтобы иметь право на получение пенсии, необходимо, по крайней мере, отработать 25 лет (а женщинам, имеющим детей, – не менее 20 лет). Но если человек отработал за свою жизнь больше лет, то пенсия увеличивается по сравнению с ее базисной величиной. Сама эта базисная величина устанавливается в процентах к заработку, полученного лицом. В большинстве развитых стран мира размер пенсий составляет 50-80% заработка, который человек имел до ухода на пенсию. А значит, чем больше зарплата человека, тем благополучнее он будет жить и в старости.

Деньги же в этом фонде набираются за счет взносов от компаний, которые являются частью отчислений на социальное страхование. Кроме государственного Пенсионного фонда в нашей стране недавно начали действовать негосударственные пенсионные фонды (НПФ).

Они помогают накопить деньги на дополнительную пенсию в старости, и внесение взносов в них – дело добровольное.

Список используемых источников:

1. Булатов А.С., Экономика – 2002 год.
2. Кушнир И.В. Экономика и право – 2012 год.

© 2016, Ибрагимова М.К., Гайсултанов М.Б.,
Башанаяев А.А.

Профсоюзы и трудовые конфликты

© 2016, Ibragimova M.K., Gaysultanov M.B.,
Bashanaev A.A.

Trade unions and labor conflicts