**Академия труда и социальных отношений**

**кафедра профсоюзного движения**

**Контрольная работа**

**Позиция профсоюзов по обеспечению достойной оплаты труда работников**

*Автор работы:* студентка

Демчук Кристина Сергеевна,

юридический факультет,

заочное отделение (ПФО),

1-ый курс

*Проверил работу:*

Гайнуллина Муза Калимовна

Оценка: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Допуск к экзамену: \_\_\_\_\_\_\_

Подпись преподавателя \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Дата проверки\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Уфа – 2006**

**Содержание**

Введение

1. Методы и инструменты для достижения достойной оплаты труда работников

2. Солидарность. Стратегия работодателей в вопросах заработной платы

3. Восемь основополагающих требований

Заключение

Список используемой литературы

**Введение**

Современные профсоюзы России живут нелегкими проблемами и задачами своей страны и делают все от них зависящее, чтобы итогом преобразований и реформ стал рост благосостояния всех членов общества. ФНПР считает главной целью социальной политики в Российской Федерации создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, снижение уровня социального неравенства, повышение доходов населения, обеспечение всеобщей доступности и общественно приемлемого качества базовых социальных услуг, гарантий необходимого жизненного уровня на основе развития экономики страны.

Происходящая в стране административная реформа, реформа межбюджетных отношений, резкое изменение вектора социальной политики правительства, выстраивание новой по своей сути вертикали государственной власти создают новую реальность, в которой профессиональные союзы заново осмысливают свою деятельность, постоянно изучая интересы наемных работников, регулярно корректируя текущие задачи и оценивая эффективность выбранной тактики. Главной же и неизменной по-прежнему остается задача отстаивать права и интересы наемных работников, добиваться повышения их уровня жизни.

**1. Методы и инструменты для достижения достойной оплаты труда работников**

Еще в конце 2003 года профсоюзы заявили, что достижение достойной оплаты труда наемных работников является обязательным и наиболее эффективным в экономическом и социальном плане средством борьбы с бедностью. ФНПР приняла тогда решение более жестко отстаивать требования по уровню заработной платы, добиваясь, чтобы минимальная заработная плата была не ниже прожиточного минимума (ПМ), средняя зарплата – не ниже уровня, превышающего ПМ в четыре раза, чтобы периодически пересматривался минимальный стандарт в оплате труда в зависимости от состояния экономики и политики доходов населения.

Свою задачу в области заработной платы профсоюзы формулируют следующим образом:

– повысить требования по минимальной заработной плате, добиваться закрепления темпов ее роста на краткосрочную и среднесрочную перспективу в нормативно-правовых актах;

– проводить активные кампании по заключению коллективных договоров и широкую агитационную и информационно-обучающую работу среди членов профсоюзов.

Основным инструментом, при помощи которого профсоюзы могут влиять на рост заработной платы, остается заключение коллективных договоров и отраслевых тарифных соглашений. Как показывает анализ, на предприятиях, где действуют такие соглашения, проблема преодоления порога прожиточного минимума не является столь актуальной. Это говорит о том, что мы должны всемерно расширять практику заключения колдоговоров и тарифных соглашений, продолжая параллельно добиваться повышения федерального минимального размера оплаты труда (МРОТ) до уровня прожиточного минимума трудоспособного человека. С учетом профсоюзных поправок в закон о минимальной заработной плате, принятых еще в октябре 2003 года и разрешающих увеличивать размер минимальной заработной платы в соответствии с финансовыми возможностями, в ряде регионов установлены уровни минимальной оплаты труда выше среднефедерального. Так, минимальная заработная плата в соответствии с региональным Трехсторонним соглашением на 2005 год в Московской области равна 3000 рублей, в Ленинградской области – 3500, в Москве с 1 мая 2005 года – 3000 рублей, а с 1 октября 2005 года – 3600 рублей.

К сожалению, в последнее время все чаще приходится сталкиваться с некоторыми деструктивными действиями наших социальных партнеров. В частности, Правительство РФ отказалось поддержать инициативу профсоюзов об увеличении МРОТ в 2005 году до уровня прожиточного минимума, ссылаясь на связанный с этим возможный рост инфляции, безработицы, другие дестабилизирующие факторы. Но не подкрепило этот тезис соответствующими расчетами. Подобную позицию занимают государственные чиновники и в отношении других инициатив профсоюзов в области оплаты труда, а работодатели вообще устранились от рассмотрения этих проблем.

Профессиональные союзы продолжают борьбу за возврат долгов по заработной плате, которые составляют более 21 млрд. рублей. Более 25 тысяч предприятий различных форм собственности имеют просроченную задолженность по ее выдаче перед 3,4 млн. работников (в расчете на одного работника 6204 руб.).

Учитывая важность проблемы, в августе 2004 года Президент Российской Федерации по настоятельной просьбе профсоюзов поручил организовать работу правительства по ее решению. Одним из пунктов президентского поручения предусмотрено рассмотрение в рамках Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений вопроса о взаимодействии правительства, профсоюзов и объединений работодателей по обеспечению прав работников на своевременную оплату труда.

1. **Солидарность. Стратегия работодателей в вопросах заработной платы**

Принцип солидарности в политике заработной платы сохраняется. Он продолжает оставаться той основой, на которой Профсоюз индустриальных рабочих формирует политику зарплаты.

Солидарная политика заработной платы имеет две цели:

1) равная зарплата за равный и равноценный труд;

2) уменьшение различий в уровне оплаты труда.

В основном размер зарплаты должен определяться степенью сложности работы и предъявляемыми в ней требованиями. Поэтому важно иметь корректные и адекватные методы описания рабочих заданий.

Содержание понятий «справедливые зарплаты» и «справедливые различия в оплате труда» меняется с ходом времени. Различия в уровне зарплаты на различных рабочих местах и в различных отраслях определяются теми моральными ценностями, которые господствуют в обществе, и тем, какие интересы отстаивают группы, задающие тон в общественных дебатах.

Следует уменьшить различия в зарплате путем придания большего престижа тем работам, престиж которых сегодня низок. Основным препятствием этому часто бывает рутинное мышление. По-прежнему обычной является картина, когда - безо всяких разумных на то оснований - женские работы оплачиваются ниже, чем подобные работы, выполняемые мужчинами.

Вот что думают по поводу различий в зарплате члены Профсоюза индустриальных рабочих Швеции:

|  |  |
| --- | --- |
| ***Вопрос*** | ***Процент ответивших «да»*** |
| *Между мужчинами и женщинами* |
| Зарплаты в основном справедливы | 11 |
| Женщины имеют слишком низкую зарплату | 81 |
| Мужчины имеют слишком низкую зарплату по сравнению с женщинами | 0 |
| Затрудняюсь ответить, не знаю | 8 |
| *Между различными профессиональными группами* |
| Различия в зарплате слишком велики | 86 |
| Различия в зарплате слишком малы | 1 |
| Различия в зарплате достаточные | 10 |
| Затрудняюсь ответить, не знаю | 3 |

Но принцип равной оплаты за равный труд также означает разную зарплату за разный труд. Различия в зарплате принимаются, если в основе их лежат рациональные (не произвольные или не полные предрассудков) оценки рабочих заданий.

Солидарная политика заработной платы требует сотрудничества и координирования действий: сотрудничества внутри профсоюзного коллектива и координирования действий во время переговоров с работодателями.

По всей вероятности, в будущем все более обычными станут различные формы координации действий с профсоюзами служащих. Все более быстрые изменения в характере рабочих заданий приведут к стиранию различий в условиях и оплате труда. Таким образом, солидарная политика зарплаты сможет распространиться на весь рынок труда.

Лежащий в основе солидарной политики зарплаты принцип равной оплаты за равноценный труд создает давление на предприятия, предъявляя к ним требование рентабельности, и ускоряет процесс структурных изменений в промышленности. Предприятия, которые недостаточно эффективны и рентабельны, не должны субсидироваться своими сотрудниками за счет снижения их заработной платы.

Солидарная политика зарплаты содействует предприятиям в создании более равных условий конкуренции, а работникам предприятий - в создании большей надежности в оплате их труда. Как работодатели, так и работники предприятий осознают потребность в росте эффективности и рентабельности.

Уровни зарплаты должны соответствовать показателям рынка и производительности труда. Уровень зарплаты должен определяться предложением и спросом на рабочую силу.

Теория рынка, которой руководствуются работодатели, заключается в том, что зарплата на отдельном предприятии должна определяться не центральным тарифным соглашением, а уровнем рентабельности данного предприятия. Например, Союз работодателей Швеции придерживается также старого взгляда, согласно которому зарплата должна назначаться персонально и размер ее должен определяться «шефом».

Естественно, каждая разумная профсоюзная организация понимает, что изменения в рентабельности оказывают влияние на ситуацию с зарплатой.

В то же время существует ряд проблем, связанных с реальностью сегодняшнего дня. Одна из сложностей заключается в том, как измерять уровень рентабельности и как определять источник ее роста. В современном индустриальном обществе рост рентабельности не всегда связан с ростом индивидуальных трудовых показателей работника и далее показателей всего предприятия.

Четко налаженная работа общественной сферы услуг, высокий уровень системы образования, хорошие больницы и детские учреждения, которые в принципе охватывают всех детей, четко работающие предприятия связи и транспорта - все эти факторы являются важным вкладом в повышение рентабельности промышленного сектора. Работающая в больнице нянечка также вносит свой вклад в развитие промышленности. Данное утверждение настолько же справедливо, как и утверждение о том, что промышленный рабочий вносит свой вклад в развитие общественной сферы услуг.

**3. Восемь основополагающих требований**

Ниже дано описание основополагающих требований, которым должна соответствовать система зарплаты. Некоторые из них специфичны именно для системы, соответствующей модели расширения рабочих обязанностей.

*Открытость:*Все должны знать, что им надо делать, чтобы повысить свою зарплату. Все должны знать, какую зарплату получают их товарищи. Открытость в отношении размеров зарплаты и ее уровня, принадлежности к определенной группе и суммы, получаемой на руки, закладывает основу для дискуссий с членами профсоюза и для их мобилизации на установление справедливой системы заработной платы.

Одной из четырех составных частей зарплаты является индивидуальная часть. Но даже и по поводу ее размеров у нас не должно быть тайн друг от друга. Очень важно, чтобы мы отстаивали полную открытость и четкость нашей системы заработной платы.

*Важные требования, которые нужно ставить при создании системы зарплаты, таковы:*

▪ все составные части зарплаты и все основания для той или иной оценки представляются в виде открытого отчета

▪ ведется отчетность по освоению отдельными работниками операций, относящихся к отдельным участкам работ

▪ сведения о размерах получаемой зарплаты представляются отдельным членам бригады и всей бригаде в целом

*Простота:* Система заработной платы должна быть четкой и простой. Все должны быть в состоянии понимать и знать основания для начисления собственной зарплаты. Все должны знать, что им надо делать, чтобы повысить свою зарплату. Само собой разумеется, что все должны уметь рассчитать свою зарплату и проконтролировать, правильно ли начислена зарплата.

*Важные требования, которые нужно ставить при создании системы зарплаты, таковы:*

▪ объем работ, и его отдельные участки должны быть описаны четко и ясно

▪ должна быть представлена четкая и ясная информация по поводу того, какие знания и какое образование необходимы для освоения всего круга обязанностей

▪ при расчете следует избегать сложных формул

*Здоровье:*Структура организации труда и системы заработной платы имеют большое значение для нашего самочувствия на работе. Труд должен быть организован так, чтобы способствовать хорошему здоровью и положительным эмоциям работника. Система зарплаты и ее формы должны быть такими, чтобы работа не вела к изнашиванию организма и другим заболеваниям. Должна четко прослеживаться связь между организацией труда, системой заработной платы и требованиями закона об охране труда.

*Важные требования, которые нужно ставить при создании системы зарплаты, таковы:*

▪ система зарплаты должна максимально снижать риск психических и физических перегрузок

▪ всегда должен осуществляться контроль организации труда с точки зрения ее соответствия требованиям охраны труда

▪ организация труда и система зарплаты должны быть такими, чтобы они предупреждали травмы на производстве и наступление инвалидности

*Профессиональный рост должен вести к росту зарплаты:* Рабочие обязанности должны давать возможность для общего и профессионального развития личности. Они должны способствовать развитию самостоятельности и способности принимать самостоятельные решения на производстве, а также повышению чувства профессиональной ответственности.

Зарплата должна повышаться по мере того, как каждый работник расширяет свои знания и может выполнять новые рабочие обязанности. У всех работников должна быть возможность овладеть всем объемом работ.

*Важные требования, которые нужно ставить при создании системы зарплаты, таковы:*

▪ описание работ должно содержать ясную и четкую информацию о требованиях, предъявляемых к работнику различными участками объема работ

▪ ясное и четкое описание работ должно давать представление об объеме работ в целом и различных участках работ, из которых он состоит

▪ описания различных работ утверждаются в ходе переговоров между руководством предприятия и профкомом

▪ содержание и описание объема работ сотрудника должно регулярно пересматриваться и редактироваться

*Справедливые различия в оплате труда:* Никто не должен страдать от перемен, даже в течение короткого времени. Все без исключения члены профсоюза должны участвовать в процессе перемен. Все должны воспринимать различия в зарплате между участками работ как справедливые и разумные.

*Важные требования, которые нужно ставить при создании системы зарплаты, таковы:*

• различия в зарплате должны в основном быть связаны с требованиями, предъявляемыми к исполнителю работы

• каждое рабочее задание, относящееся к определенному участку и объему работу в целом, должно быть оценено

• прибавка к зарплате работника за овладение новыми рабочими операциями основывается на том, что выполнение отдельного рабочего задания должно:

• давать небольшую прибавку к зарплате

• исходить из средних трудовых показателей, а не завышенных

• оцениваться на основании малого числа параметров, каждый из которых должен иметь четкие критерии

• все работающие в одной бригаде должны располагать ясной

и четкой информацией о том, какими операциями работник должен овладеть для того, чтобы добиться прибавки к зарплате

• планы обучения для каждого участка работ

и для освоения всего объема работ должны существовать в письменном виде, и работники должны иметь к ним доступ

• все должны иметь гарантированное право на развитие и рост

*Равенство:* Система заработной платы должна гарантировать равенство. Нельзя терпеть различия в заработной плате между женщинами и мужчинами, которые выполняют одинаковую и равноценную работу.

Организация труда должна давать равные возможности для развития и мужчинам, и женщинам. Образование и расширение компетенции должны способствовать равномерному распределению мужчин и женщин между различными объемами работ и между участками внутри одного объема. Требования закона о равенстве женщин и мужчин должны выполняться.

*Важные требования, которые нужно ставить при создании системы зарплаты, таковы:*

• каждый трудовой навык, на основании которого начисляется зарплата, должен оцениваться одинаково по отношению к мужчинам и к женщинам

• традиционно «женские» и «мужские» работы должны оцениваться одинаково

• риски, которые могут быть связаны с традиционно «мужскими» и «женскими» работами, например, большие физические нагрузки или, соответственно, статические нагрузки, должны оцениваться одинаково

*Оказание влияния на размер зарплаты:* Профсоюзная организация предприятия должна оказывать влияние на размер зарплаты.

Соглашения о назначении зарплаты должны быть сформулированы таким образом, чтобы возможные конфликты могли решаться путем переговоров.

Все сотрудники предприятия должны иметь возможность оказывать влияние на темпы собственного профессионального роста и тем самым на прибавку к своей зарплате за овладение новыми рабочими операциями.

*Важные требования, которые нужно ставить при создании системы зарплаты, таковы:*

▪ требования и правила отнесенния к определенному тарифному разряду должны быть четкими

▪ установление тарифного разряда и уровень зарплаты должны определяться путем переговоров

▪ наемный работник должен иметь возможность влиять на темпы собственного профессионального роста

*Гарантированный доход:* Вариации в зарплатах, выплачиваемых сотрудникам, должны быть минимальными. Уровень зарплаты сотрудников должен быть гарантирован при их временном перемещении или при переводе их на новое постоянное место работы. При определении зарплаты следует избегать заранее запланированных (бюджетированных) показателей.

*Важные требования, которые нужно ставить при создании системы зарплаты, таковы:*

▪ вопрос о размере зарплаты при временном перемещении работника или при переводе его на новое постоянное место работы следует включать в содержание отраслевых тарифных соглашений и коллективных договоров на предприятиях

▪ следует стараться максимально или полностью избегать заранее запланированных (бюджетированных) экономических показателей. В любом случае такие показатели могут определять лишь малую часть общей суммы зарплаты.

**Заключение**

Позиция российских профсоюзов может быть сформулирована следующим образом: мы заинтересованы в развитии российской экономики, обеспечивающей экономическую и социальную безопасность страны, эффективную занятость населения. Мы убеждены, что международные экономические связи не должны наносить ущерба национальным интересам. Примером интеграции и умения защищать свои интересы может служить процесс образования и функционирования ЕС.

Прошедший 2005 год – юбилейный для всего профсоюзного движения страны. Это год столетия профсоюзов России. Вне всякого сомнения, события вековой давности имеют важное общественно-политическое значение для современного российского и международного профсоюзного движения, для российского общества в целом.

Профсоюзы России намерены максимально содействовать тому, чтобы предоставленная России судьбой выгодная внешнеэкономическая конъюнктура была использована для устойчивого улучшения условий жизни ее населения. А с учетом того, что по ряду ключевых для профсоюзов вопросов произошло ужесточение позиции государства, и в первую очередь органов исполнительной власти, которые последовательно проводят линию на пересмотр системы социальных гарантий и перенос бремени экономических реформ на плечи трудящихся, они остаются главной и, по сути, единственной организованной силой, которая выступает в защиту интересов людей труда.

**Список литературы**

1. Вот так мы будем действовать! О том, как мы будем осуществлять на практике проект развивающего творческого труда. Тетрадь 4.

2. Оплата труда. Вопросы. Ответы. Документы. – М.: Профиздат, 2004. (Библиотека профсоюзного активиста, № 24).

3. Основные направления работы профсоюзного комитета. – М.: Профиздат, 2004. (Библиотека профсоюзного активиста, № 6).

4. Развивающий творческий труд. Политика и система заработной платы в условиях расширения рабочих обязанностей. Тетрадь 3.

5. Финансовая работа в профсоюзной организации. – М.: Профиздат, 2004. (Библиотека профсоюзного активиста, № 10).