МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Кафедра менеджмента

КУРСОВАЯ РАБОТА

По дисциплине: «Актуальные проблемы управления и организации труда в России и за рубежом»

На тему «Механизмы регулирования трудовых отношений»

Руководитель: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Выполнил:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Студент группы

**Содержание**

Введение

Глава 1.Механизмы регулирования трудовых отношений

1.1.Вопросы регулирования трудовых отношений на современном этапе

# 1.2.Трудовой договор как способ правового регулирования трудовых отношений

# 1.3.Взаимодействие заинтересованных сторон в регулировании трудовых отношений

Глава 2.Зарубежный опыт регулирования трудовых отношений

2.1.Государственное регулирование трудовых отношений в США

2.2.Механизм регулирования трудовых отношений в Японии

Глава 3.Трудовые отношения на российских предприятиях (на примере ОАО «Татнефтепром»)

3.1.Краткая характеристика ОАО «Татнефтепром»

3.2.Трудовые отношения в ОАО «Татнефтепром»

Глава 4.Предложения и рекомендации по совершенствованию механизма регулирования трудовых отношений в ОАО «Татнефтепром»

Заключение

Список использованной литературы

**Введение**

Трудовые отношения берут начало от существовавшего в древнем Риме договора по найму способности к труду locatio conduction opera rum в тоже время становится проблемным разграничения данного договора от договора подряда locatio conductio operas. В связи с этим можно сказать, что рассматриваемая тема не является новой, она была актуальна и более чем две тысячи лет назад. Тем не менее, в связи с недавним переходом экономики нашей республики на рыночные отношения актуальность данной темы повысилась. Вслед за изменениями в общественных отношениях начало меняться и законодательство. Такие изменения были обоснованны, так как действующее право должно соответствовать существующим общественным отношениям (связям) и меняться вслед за последними. В результате преобразования законодательства, стало очевидным сближение правоотношений двух отраслей права трудового и гражданского. На практике достичь одного результата стало возможным, вступив как в трудовые, так и в гражданские правоотношения.

Остро встала проблема разграничения трудовых отношений от отношений, возникающих в других отраслях права. В связи с чем, рассмотрение в данной работе проблемы разграничения трудовых отношений от отношений в других отраслях права представляется достаточно актуальным. Тем более что от этого зависит исход многих отношений в области применения труда или сопутствующих им, например размера ответственности работника и работодателя перед друг другом по поводу причинения вреда имуществу, здоровью, установления прав и обязанностью между ними .и.т.д.

Первые годы независимости (1991 - 2000 гг.) показали, что в вопросе регулирования трудовых отношений еще очень много нерешенных проблем, пробелов и внутренних противоречий. Однако в настоящее время трудовое право находится все еще в стадии становления.

Тема курсовой работы является особенно актуальной на современном этапе, так как перед государством стоит важная задача, заключающаяся в выборе пути развития и дальнейшего совершенствования норм трудового законодательства, прежде всего путем принятия Трудового кодекса. Должна возрасти роль трудового договора, то есть роль индивидуального регулирования трудовых отношений.

Актуальность темы данной курсовой работы заключается еще и в том, что проблемы, освещаемые в ней, служат предметом острых дискуссий между юристами, а их разрешение имеет большое значение для практики, обеспечения законных прав и интересов граждан, юридических лиц, государства, органов местного самоуправления.

Целью работы является разработка, на основе анализа действующей конструкций трудовых отношений России и стран с развитой рыночной экономикой, предложений по совершенствованию конструкции трудовых отношений в законодательстве России.

Необходимость выполнения данной работы выражается в том, что в условиях многоукладной экономики роль трудового договора значительно возрастает, являющегося основанием возникновения трудовых правоотношений и средством индивидуального регулирования трудовых отношений.

**Глава 1.Механизмы регулирования трудовых отношений**

**1.1. Вопросы регулирования трудовых отношений на современном**

**этапе**

С переходом России к рыночной модели развития одной из приоритетных задач стало коренное преобразование всего комплекса социально-трудовых отношений. Нам предстоит отказаться от одновременной системы их регулирования, осознать личную ответственность каждого за свое и общественное благоустройство, разработать правовую систему согласования интересов.

Основным механизмом регулирования социально-трудовых отношений в стране становится социальное партнерство, доказавшее свою результативность в индустриальных странах Запада. Партнерские отношения в каждой из них имеют свою специфику, обусловленную историческими, национальными и иными особенностями. Далеко не все из этого опыта может быть напрямую использовано в России, но учитывать мировую практику весьма полезно.

Договорное регулирование в экономически развитых странах опирается на четко отлаженный механизм взаимодействия его участников: работников, работодателей и государства. Там, где оно завоевало прочные позиции, государство устраивает, гарантирует и контролирует соблюдение минимальных норм, относящихся к уровню жизни, условиям и оплате труда, социальной защите населения. Как правило, это закреплено в законах. Работодатели, профсоюзы и другие участники партнерских отношений в коллективных договорах предусматривают набор социально-трудовых норм на уровне, не ниже определенного законом. Такая система трехсторонних социально-трудовых отношений позволяет в большинстве случаев предотвращать серьезные социальные конфликты, создавая надежную основу для устойчивого развития экономики.

На современном этапе вопросы коллективно-договорного регулирования трудовых отношений активно начали развиваться в последние три-четыре года. Процесс развития социального партнерства сталкивается с немалыми трудностями. Главное, отсутствовала правовая база, поскольку федеральный закон "О коллективных договорах и соглашениях" не отражал порядок взаимодействия сторон социального партнерства в регионе. В связи с этим на территории области были приняты меры по выработке согласованной политики правового регулирования социально-трудовых отношений на всех уровнях, включающей в себя разработку ряда нормативных документов по коллективно-договорному регулированию трудовых отношений.

В рамках этих соглашений работают комиссии содействия занятости населения, проводится работа по квотированию рабочих мест, по организации общественных работ и временной занятости подростков, по обеспечению реализации прав инвалидов войны и ветеранов труда, многодетных и малообеспеченных семей и др.

В трехсторонних соглашениях орган исполнительной власти или местного самоуправления, выступающий от своего имени и в пределах своей компетенции, не несет никакой ответственности за выполнение достигнутых договоренностей и за уклонение от участия в переговорах. Законом «О коллективных договорах и соглашениях» ответственность для этих органов не установлена.

Этот закон обязывает вести коллективные переговоры и требует, чтобы было достигнуто соглашение, но не содержит механизма принудительного исполнения достигнутых в ходе переговоров договоренностей, работодателям предоставляется возможность уклоняться от исполнения принятых обязательств.

Законом также не предусмотрена ответственность представителей трудового коллектива за уклонение от участия в переговорах по изменению условий коллективного договора в связи с изменением финансового положения предприятия.

Проведенный анализ показывает, что споры по поводу выполнения коллективных договоров и соглашений должны рассматриваться судом. Доводить эти споры до забастовки нецелесообразно. При невыполнении работодателем предусмотренных коллективным договором обязательств коллектив работников должен иметь право и на судебную защиту.

Разумеется, методика разработки, заключения договоров и соглашений, контроля за их выполнением требует дальнейшего совершенствования.

В целях повышения эффективности социального партнерства, по нашему мнению, на федеральном уровне необходимо:

* -завершить формирование нормативно-правового поля для организации социального партнерства путем принятия основных законов «О социальном партнерстве», «Об объединениях работодателей», «О представительных органах работников»;
* -уточнить Концепцию становления и развития системы социального партнерства в России, разработать соответствующие меры по ее реализации;
* -определить правовой статус, задачи и функции комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, ответственность за принимаемые ими решения;
* -определить порядок обязательного распространения действия соглашений на работодателей, не принимавших участия в коллективных переговорах и заключении соглашений;
* -разработать меры по ведению статистического наблюдения за развитием коллективно-трудового регулирования социально-трудовых отношений.

Внесенные нами предложения не бесспорны, они требуют широкого обсуждения, но, на наш взгляд, они позволят создать условия для перехода нашего общества от социальной конфронтации к кооперационному мышлению, обеспечить стабилизацию и последующий рост экономики страны и ее регионов.

**1.2.Трудовой договор как способ правового регулирования**

**трудовых отношений**

Договорное регулирование труда является на сегодняшний день одним из доминирующих направлений проведения реформирования трудового законодательства. Это нашло свое подтверждение в статье 9 Трудового кодекса Российской Федерации, в которой сказано о том, что регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров, в которых не могут содержаться условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством. Однако законодатель не прописал конкретных положений, касающихся процедуры урегулирования разногласий, возникающих между сторонами, если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, а ограничился лишь популистским выражением о том, что "они применяться не могут".

Допустим такой случай, когда условия, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, все-таки включены в трудовой договор, но работник сам считает, что данные положения ему выгодны, например, с экономической точки зрения. Как поступить в данной ситуации? Необходимо обратить внимание на то, что в новом Трудовом кодексе РФ законодатель отошел от понятия "условия, ухудшающие положение работника", а записал "условия, снижающие уровень прав и гарантий работников...", следовательно, по логике, при согласии работника в трудовой договор могут быть включены любые условия работы. Однако следует опасаться злоупотреблений со стороны работодателя, поэтому работнику необходимо заключать индивидуальный трудовой договор и уточнять все условия работы.

Трудовой договор играет немаловажную роль в социальной жизни общества, поскольку в трудовые отношения в той или иной степени включается практически каждый гражданин. Основы правового регулирования труда заложены в статье 37 Конституции РФ и статье 2 Трудового кодекса РФ, провозглашающих свободу труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности. Юридическим оформлением свободного выбора гражданина является заключение им трудового договора с работодателем, в котором по соглашению сторон устанавливается трудовая функция работника. Однако это право не предполагает обязанности государства обеспечить занятие гражданином конкретной должности. Это оправдывается тем, что каждый гражданин вправе самостоятельно, с учетом личных интересов и способностей, подбирать себе род деятельности.

Статьи 2,4 Трудового кодекса РФ запрещают применение принудительного труда. Термин "принудительный, или обязательный, труд", согласно статье 2 Конвенции МОТ N 29 "О принудительном или обязательном труде" (1930 г.), означает всякую работу или службу, требуемую от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания, работу, для которой это лицо не предложило добровольно своих услуг. Статья 4 Трудового кодекса РФ по смыслу повторяет положения Конвенции, в части толкования понятия принудительного труда, при этом конкретизируя случаи наказания. Из определений можно сделать вывод, что принудительным трудом признается труд, который гражданином не избран добровольно. При таком толковании приведенную выше ситуацию можно рассматривать как применение принудительного труда, который заключается в направлении окончившего учебное заведение выпускника на работу, при его нежелании, на предприятие, платившее за обучение. Выходом из такой ситуации будет служить, по нашему мнению, предварительно подписанный договор, в котором предусматривается возможность для молодого специалиста, при выплате денежной компенсации предприятию, отказаться от работы.

В соответствии с Трудовым кодексом РФ запрещается допускать к работе в ночное время инвалидов, независимо от медицинского заключения и согласия самого инвалида. И теперь многие из них, работающие сторожами, охранниками, оказываются в безвыходном положении. Но правильнее было бы предоставить право инвалидам работать в ночное время при наличии соответствующего медицинского заключения.

Статьей 68 Трудового кодекса РФ предусматривается оформление приема на работу приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключения трудового договора. Реальность такова, что многие работники трудоустраиваются на работу у частных предпринимателей без надлежащего оформления трудовых отношений. Трудовой договор с наемным работником предприниматель не заключает, тем самым освобождая себя от соблюдения прав работника, в том числе на отдых, на безопасные условия труда, на установленный 8-часовой рабочий день, и закрепляет возможность в любой момент в одностороннем порядке уволить работника. Выходом из данной ситуации будет привлечение федеральных инспекций труда к проверкам индивидуальных предпринимателей в области трудоустройства и соблюдения прав и гарантий работающего персонала.

Возникает проблема и с прописанным в Трудовом кодексе таким принципом правового регулирования трудовых отношений, как обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. В Трудовом кодексе РФ узаконен расчет по заработной плате натуральным продуктом, не превышая 20-ти процентов, тем самым возвращая нас в архаичные времена. А каким продуктом будут получать свою часть зарплаты чиновники? Оговорка о том, что выплата доли заработной платы в неденежной форме может производиться только с письменного согласия работника, приводит к сомнениям, поскольку работодатель может под угрозой увольнения заставить работника написать такое заявление.

Прогрессивной следует признать норму о том, что при задержке выплаты зарплаты более 15 дней работник имеет право в соответствии со ст. 142 Трудового кодекса РФ приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив при этом работодателя в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных в Трудовом кодексе РФ. При этом, однако, законодатель не прописал процедуры приостановления работы. По логике, работник должен прийти к работодателю и написать заявление о том, что ему не производится оплата труда, поэтому он прекращает работу. Проблема заключается в том, должен ли работник находиться на рабочем месте либо написать заявление и покинуть его.

Остается также невыясненным вопрос по оплате времени приостановления работы, поскольку работник не выполняет своих трудовых обязанностей, и работодатель может отказаться начислить ему заработную плату за этот период. Это проблема, решить которую необходимо путем принятия соответствующих нормативных правовых актов либо внесения дополнений в действующий Трудовой кодекс РФ.

Все вышеприведенные примеры позволяют прийти к выводу о том, что работнику необходимо заключать индивидуальный трудовой договор с работодателем и как можно точнее указывать все условия данного договора. Только заключив трудовой договор, работник вправе требовать от конкретного работодателя соблюдения всех условий и предоставления всех социальных гарантий и льгот. Трудовой договор как юридическая форма трудовых отношений призван способствовать реализации конституционного права каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Законодателю необходимо привести свои нормативные акты в соответствие с действующей практикой и устранить пробелы.

**1.3.Взаимодействие заинтересованных сторон в регулировании**

**трудовых отношений**

Уровень общей безработицы в РФ соответствии с методикой МОТ составляет 16 %, тогда как уровень регистрируемой безработицы – 1 %. На рынке труда остро проявляется противоречие между спросом и предложением на рабочую силу по профессиональному, половозрастному составу, по уровню запрашиваемой и предлагаемой заработной платы. Более 80 % вакансий на рабочие места – для мужчин, тогда как около 70 % состоящих на учете в службе занятости – женщины. Более 35 % вакансий с заработной платой ниже прожиточного минимума, не хватает специалистов рабочих профессий.

В этой обстановке служба занятости должна не только помогать адаптации граждан к рыночным условиям, быть не только флюгером, показывающим направление рыночных ветров, но и координатором, связующим элементом всех заинтересованных сторон в работе по решению проблем занятости населения. Сегодня добиться положительных результатов в сфере занятости можно только объединив усилия.

В РФ имеется опыт взаимодействия Департамента ФГСЗН с организациями, министерствами и ведомствами. Тому пример – план совместных первоочередных мероприятий по реализации постановления Правительства РФ № 659 "О мерах по поддержанию занятости населения", подписанный в октябре текущего года Департаментом ФГСЗН, Министерством образования и Министерством по делам молодежи и спорту. В рамках этого плана с целью оказания содействия в трудоустройстве, социальной адаптации студенческой и поствузовской молодежи проводится совместная работа по внедрению в учебных заведениях студенческих кадровых агентств, целевых программ содействия трудоустройству выпускников. Технический университет при поддержке департамента принял участие в объявленном Минобразованием России и Минтрудом России конкурсе проектов "Создание системы содействия трудоустройству и переподготовке незанятых выпускников учреждений профессионального образования". При Центре занятости молодежи совместно с Министерством по делам молодежи и спорту создано Бюро вторичной занятости студентов, которое осуществляет координационную работу, взаимодействие со студенческими кадровыми агентствами.

В настоящее время необходимо более гибкое регулирование объемов и профилей подготовки кадров, в первую очередь, это касается отраслевых учебных заведений. В условиях отсутствия долгосрочных прогнозов развития экономики, потребности отраслей в специалистах сделать это крайне сложно. И все же мы должны исходить из принципа разумного подхода. На сегодняшний день большинство состоящих на учете в службе занятости выпускников имеет экономическое образование, тогда как в банке данных вакансий для них практически нет. По специальности службе занятости удается трудоустраивать не более 20 % от состоящих на учете выпускников вузов, имеющих специальность экономического профиля, до 10 % выпускников средних специальных учебных заведений и лишь 5 % выпускников профтехучилищ. Поэтому совместно с Министерством образования пришли к решению создать координационную группу по рассмотрению вопросов об упорядочении подготовки специалистов с учетом требований рынка труда.

В связи с реформированием частей и соединений Вооруженных Сил РФ возникают серьезные проблемы по трудоустройству граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей. С целью обеспечения их занятости создана система координации и взаимодействия всех заинтересованных сторон.

В России активно используется институт социального партнерства. Между Правительством, Федерацией профсоюзов и Союзом товаропроизводителей ежегодно заключается трехстороннее соглашение, в мероприятиях по реализации данного соглашения отражены разделы по занятости населения РФ. Всесторонний комплексный подход, подключение заинтересованных структур к решению проблем занятости населения дают положительные результаты. Все показатели активной политики занятости населения на 2007 год выполнены и перевыполнены. В текущем году службой занятости в России трудоустроено на 21,3 % больше показателя прошлого года. С начала года численность регистрируемой безработицы сократилась на 20,4 %.

По сравнению с прошлым годом в 2008 году количество участвующих в общественных работах возросло на 78,2 %, в программе "Молодежная практика" – на 16,7 %, в программе "Временная занятость подростков" – на 11,1 %. Число лиц, направленных на профессиональное обучение, возросло по сравнению с предыдущим годом на 14,8 %. Почти в два раза возросло количество вакансий, поступивших в службу занятости от работодателей. Напряженность на рынке труда уменьшилась за год в два раза и коэффициент составляет на сегодняшний день 1,1. На 60 % увеличилась сумма поступления страховых взносов, что позволило в одиннадцать раз сократить в текущем году задолженность по выплате пособий.

В 2009 году планируется увеличить все показатели активной политики. Залог успеха виден в активном взаимодействии всех заинтересованных сторон, в объединении их усилий, направленных на реализацию активной политики занятости населения РФ.

**Глава 2.Зарубежный опыт регулирования трудовых отношений**

**2.1.Государственное регулирование трудовых отношений в США**

Теоретические вопросы этатизма и антиэтатизма, либерализма и консерватизма, механизмов государственного управления пронизывают практически всю американскую историографию. Проблемы роли государства и возможности регулирования трудовых отношений ставились на протяжении всего XIX века. Исследователи 90-х годов прошлого столетия в результате комплексного исследования процессов в индустриальном обществе (влияния тарифов, налоговой системы, финансовой политики монополий, капитализации экономики, истории трудовых отношений) выявили важнейшие тенденции социоэкономического развития либерального общества, закономерность трансформации рынка труда. Эта плеяда исследователей увековечила себя в американской историографии выдвижением теории о необходимости внедрения распределительной справедливости в либеральном государстве. Она разработала новую политическую культуру взаимоотношений труда и капитала; механизмы индустриально-социального контроля, сформировала альтернативную (классической теории рынка) - либеральную систему взглядов на роль государства в трудовых отношениях США.

Среди этой плеяды особое место в научной концептуализации проблем функционирования государства и государственного регулирования трудовых отношений занимают ученые-институционалисты: Дж Комманс, П. Эли, Т. Веблен, И.Д. Дюран и др., их труды во многом определили дальнейшее развитие всей политической системы США на протяжении последующего столетия, реформировав многие базовые понятия, как в области экономической, так и политической наук, они способствовали формированию основной либерально-демократической теоретической модели государственного регулирования трудовых отношений в США XX столетия.

Теоретики "прогрессивной" эры дали теоретические модели управления, которые условно можно обозначить как "этатистско-корпоративистский" и "либерально-корпоративистский". Они стали основными вариациями либерально-демократической схемы государственного регулирования общества в целом и трудовыми отношениями в частности. Основное различие между двумя схемами управления заключалось в роли правительства в трудовых отношениях и в дозе его участия в политэкономической жизни.

Анализ многочисленных работ показывает, что фактически американская историография США после второй мировой войны не располагает узкоспециализированными трудами по изучению государственного политического регулирования трудовых отношений в США. Современные американские разработки в этой области в основном касаются либо исследования общих характеристик функций существующей государственной власти США, либо специальных проблем тред-юнионов, заключения коллективных соглашений взаимоотношений менеджмента и профсоюзов, традиций урегулирования конфликтов, изучения таких вопросов, как инвестиционная политика предприятий, размещение и организация рабочих мест и т.д.

Широкую информационную базу по теме государственного регулирования трудовых отношений предоставляют ежегодные отчеты таких правительственных ведомств США как НУТО и ФСПП, Министерства труда и т.д. Ежегодные отчеты НУТО являются важной статистической базой, формально фиксирующей и объясняющей основные тенденции и особенности развития в стране трудовых отношений. В этих государственных документах исключительно была сделана попытка анализа и систематизации изложенных там данных, в то время как отчеты последующих лет до фактически формализованы и стандартизированы. Сравнительный анализ ограничивается лишь данными предыдущего года без обобщения происходивших изменений и выявления тенденций за предыдущие годы. Несмотря на указанные существенные недостатки (если их можно таковыми считать, ибо формально ежегодные отчеты, по-видимому, и не предназначены для объяснения происходящих явлений, этим должны заниматься специальные издания), они представляют собой богатейший материал для анализа и более полного представления о функционировании трудовых отношений в США.

Один из могикан институционалистской мысли современности, Дж.К. Гэлбрейт, отец постиндустриальной теории, приоритетным назвал беспрецедентный рост значения государства в обществе, выраженное в "регулировании рынка, совокупности спроса, цен и зарплаты". Продолжателем этатистско-корпоративистской традиции в 1960-х годах наряду с Гэлбрейтом стал один из крупнейших современных социологов Америки Д. Белл. Идея корпоративизма под эгидой государства им была хорошо выражена в наблюдении: "Если на ранних стадиях индустриальной системы основные ценности общества ориентировались на институт бизнеса, обладавший сильнейшей властью в обществе, то на современном этапе власть бизнеса даже в рамках завода разделена с профсоюзами, на уровне же общества власть регулируется политическим порядком. Такие вопросы каждодневной жизни граждан, как типы работ, расположение заводов, решения по инвестициям, по новым товарам, распределение налогового бремени, характер занятий рабочих, ранее решаемые бизнесом, сегодня уже во многом регулируются правительством, государственными нормами и нормативными актами, сохраняя приоритет благополучия бизнеса.

Процветание профсоюзов Белл считает заслугой жесткого государственного регулирования трудовых отношений в обществе, однако дальнейший рост значения этатизма более не увязывает с тред-юнионизмом, полагая, что это политическое движение уже выполнило свою функцию в политической системе, утратив былую значимость. Практически труды и Гэлбрейта и Белла во многом расширили и развили концепции этатистского корпоративизма.

Дж. Данлоп, крупнейший современный эксперт по трудовым отношениям в США (бывший министр труда) в своих работах популяризирует термин "система индустриальных отношений", субъектами которой (согласно его модели), выступают ее основные действующие лица: труд, капитал (менеджмент) и государство, разделяющие существующий между ними идеологический и фактический консенсус, основанный на легитимности (институциональности) их ролевых функций. Важнейшим положением модели Данлопа является идея, что именно существующий идеологический консенсус (т.е. общность взглядов на систему современных ценностей) обеспечивает стабильность всей общественной системы.

В новых условиях, бурных технологических изменений, утраты США экономических приоритетов на мировых рынках стало очевидно, что системные рамки с их акцентом на стабильность и традиционные ролевые функции действующих сторон трудовых отношений становятся малоэффективными.

Кочан, Катц и Маккерзи предлагают более широкую концепцию институционалистской структуры, в рамках которой следовало бы определить деятельность индустриальных отношений. Для этой цели авторы вводят трехуровневую структуру исследования проблем регулирования трудовых отношений. Прежние рамки узкого видения коллективных договоров, направленные на определение условий найма, подготовки и продвижение по службе профессионалов лимитировали их возможности решать вопросы, которые не укладываются в трехуровневую структуру современных индустриальных отношений. Данная схема на передний план выдвигает необходимость координации не только высшего, правительственного уровня регулирования и стратегического принятия решений, но и второго (среднего) функционального уровня действия коллективных договоров или персональной политики, а также третьего (низшего уровня) контроля трудовых отношений на рабочем месте, то есть непосредственно и повседневно государственная политика воздействует на все категории наемных работников, начиная с рабочих и служащих и кончая научно-техническими работниками и управленцами всех уровней ежедневно. Следовательно, идеи государственного регулирования и контроля, проповедуемые концепциями этатистского корпоративизма находят свое воплощение на качественно новом глобальном уровне.

По мнению Эвардса и Подгурского, успешное функционирование трудовых отношений в ведущих отраслях промышленности было обеспечено именно государственным регулированием экономики и трудовых отношений. Некоторые корпорации имели свои цены или уровень доходов, введенные административно через правительственное регулирование. Государственное регулирование сдерживало конкуренцию среди отраслей общественного сектора - коммунального хозяйства, коммуникаций, авиации, железнодорожного транспорта и автомобилестроения .

Предшественники либеральных воззрений считают, что успешное общественно-политическое и экономическое развитие США, состояние трудовых отношений и судьба профсоюзов в XXI в. всецело будут зависеть от государственных программ, направленных на повышение производительности труда, расширение участия служащих и профсоюзов в менеджменте предприятий, подготовку и переподготовку трудовых ресурсов, рационализацию производственного процесса, организации труда на предприятиях, что фактически сохранит и еще больше расширит регулирующие функции государства как в трудовых отношениях, так и в обществе в целом. Весьма симптоматичным представляется сложившийся консенсус между консервативными и либеральными исследователями относительно неизбежности перехода от централизованных к более гибким формам государственного регулирования трудовых отношений, от поддержания систем профсоюзов и коллективных договоров при их безусловном сохранении в обществе как основных регуляторов отношений капитал/труд, к макросоциоэкономической политике, ориентированной на "инвестиции в человеческий фактор" и индивидуальные соглашения. По общему мнению важными элементами новой регулятивной модели становятся:коренная реформа образовательной системы; подготовка и переподготовка кадров, совершенствование схемы социального обеспечения, здравоохранения и т.д.

Историография США последнего столетия по трудовым отношениям есть противостояние этатистики и антиэтатистских либеральных и консервативных концепций при преобладании в рамках либеральных доктрин идей и моделей институционального, этатистско-корпоративистского характера, сформировавшегося в 90-х годах прошлого века. Современные этатисты и представители институциональной школы вышли далеко за рамки своих предшественников и констатируют глобальный характер проникновения государства во все сферы жизнедеятельности политической системы страны, включая и отношения капитал/труд и неизбежность сохранения перераспределительных функций государства в обществе.

По моему мнению, общим для консерваторов и либералов является признание, что в будущем, по-видимому, государственное регулирование трудовых отношений приобретет более латентный характер, предпочитая косвенные, опосредованные, более гибкие механизмы воздействия на социоэкономические отношения в стране.

**2.2.Механизм регулирования трудовых отношений в Японии**

Япония являет пример постепенного перехода от формальных трудовых отношений, регулирование которых осуществляется коллективными переговорами, к неформальным с проведением совместных консультаций предпринимателей и профсоюзов. Важную роль в этом сыграли профсоюзы, проявившие готовность адекватно реагировать на социально-экономические и политические перемены. Их позиция придает трудовым отношениям гибкость, а отношениям с предпринимателями - характер согласованных действий.

Коллективные переговоры в Японии появились в послевоенные годы, когда социально-экономическая напряженность в обществе способствовала бурному процессу создания пофирменных профсоюзов, вынуждая предпринимателей искать с ними сотрудничества. Закон о профсоюзах признавал за наемными работниками право на ведение коллективных переговоров, конкретные формы которых определяла Комиссия по трудовым отношениям. Правительство и предприниматели согласились с этим, рассчитывая взять под контроль трудовые конфликты. Этому во многом способствовал пофирменный характер профсоюзов, которые вели переговоры в рамках своего предприятия.

Коллективные переговоры по-прежнему существенно влияют на трудовые отношения, несмотря на стремление партнеров решать проблемы на неформальной основе. Они ведутся с целью улучшения условий труда работников, поднятия их экономического и социального статуса, повышения уровня организованности. Эта форма регулирования трудовых отношений свойственна в основном таким отраслям, как транспорт, связь, услуги (до 80% предприятий). В области страхования, коммунальных услуг, недвижимости эта цифра не превышает 50%.

В последние десятилетия наблюдается тенденция перехода к спокойным формам проведения коллективных переговоров и снижению трудовых конфликтов. Профсоюзы, как правило, отказываются от забастовок, пытаясь решить все проблемы в переговорных рамках.

Японский тип коллективных переговоров исключает проведение их на региональном или национальном уровнях, как это делается в других развитых странах, где цель переговоров - выравнивание условий труда в целом, установление минимальных социальных норм, закрепленных в трудовом соглашении. При такой системе поднимаются только общие вопросы, а обсуждение проблем каждого предприятия считается неуместным. В Японии же основная функция коллективных переговоров - упорядочение трудовых отношений на каждом конкретном предприятии. Поэтому спектр обсуждаемых проблем чрезвычайно широк. К ним относятся:

 • вопросы, касающиеся условий труда, заработной платы, пособий при увольнении, пенсионных выплат, рабочего времени, перемещений персонала или перевода на другие предприятия, временных увольнений;

 • проблемы, связанные с наймом, обеспечением производственной безопасности, уведомлением о забастовке, определением отношения к тем, кто в ней не участвовал;

 • условия профсоюзной деятельности (возможность заниматься ею в рабочее время, использование помещений и оборудования, принадлежащих фирме, определение статуса освобожденного профсоюзного активиста на предприятии).

При формировании комитета тщательно обсуждается вопрос об участниках. Со стороны профсоюза в его состав могут войти основные лидеры, представители вышестоящей организации, рядовые члены, а со стороны администрации - руководители среднего звена и сотрудники, отвечающие за работу персонала. Обе стороны готовят все необходимые материалы, заранее согласовываются время, сроки, место и порядок проведения переговоров.

Пофирменные коллективные переговоры чаще всего ведутся на компромиссной основе. Это позволяет предпринимателям добиваться смягчения недовольства работников, регулировать выполнение их требований к компании, находить взаимоприемлемые решения. Такие переговоры способствуют стабилизации трудовых отношений. Именно в этом заключается преимущество японской системы коллективных переговоров перед европейской.

Японский тип трудового соглашения имеет ряд особенностей в сравнении с европейским и американским. Этот документ носит более общий, несколько абстрактный характер и по содержанию близок к трудовому договору, который каждый наемный работник заключает с предпринимателем. Договор же в свою очередь фактически повторяет основные положения Закона о трудовых стандартах. Он определяет отношения сторон по вопросу условий труда и его оплаты, формулирует права нанимателя в отношении работника, предусматривает ответственность предпринимателя, а также лояльность работника. В японском варианте это не минимальные, а максимальные нормы для работников данного предприятия, что связано с локальным характером коллективных переговоров. Соглашение определяет также правила отношений профсоюзов и предпринимателей в сфере управления (совместные консультации, советы, комитеты).

Большое внимание в трудовом соглашении обычно уделяется мирному урегулированию трудовых конфликтов, при этом обе стороны предпочитают находить неформальное решение вопроса. Этим объясняется некоторая неопределенность многих положений трудового соглашения, что дает возможность их широкого толкования. В трудовых соглашениях других стран такой подход недопустим.

Главная же отличительная черта японских трудовых соглашений связана с пофирменным характером профсоюзов, что не дает им возможностей для контроля над рынком труда в целом.

Система совместных консультаций (СК) предпринимателей и профсоюзов, являясь альтернативой коллективным переговорам, занимает все большее место в трудовых отношениях. Первые попытки ее введения относятся к середине 50-х годов. В 70-е годы СК стали ядром японского типа участия работников в управлении производством. В настоящее время их постоянно проводят свыше 80% профсоюзов и около 90% предприятий. В эту систему вовлечено до 80% всех наемных работников на предприятиях частного и государственного секторов экономики. Такие консультации широко используют даже компании, где нет профсоюзов.

СК проводятся главным образом для обсуждения вопросов управления и производства, не входящих в компетенцию коллективных переговоров. Это двусторонний канал для обмена информацией - предприниматель передает профсоюзам данные, касающиеся управления и производства, а получает от них сведения, связанные с условиями труда.

Главная цель - достижение взаимопонимания партнеров и координации действий. Если во время коллективных переговоров процедура разрешения противостоящих интересов может привести к трудовому конфликту, то при совместных консультациях практически всегда наступает взаимопонимание. В то время как конфликтные ситуации на коллективных переговорах нередко ведут к забастовкам, отсутствие согласия на СК означает, что нужны либо дополнительные консультации, либо перенесение их на другой уровень. В целом такие консультации - это своего рода социальный и экономический балансир в отношениях партнеров. В Японии не существует строго регламентируемой, законодательно оформленной системы СК (подобно системе принятия решений в Германии). Она зависит от уровня, на котором проходят СК.

Главную же роль СК играют в компании или на фирме. Конкретная их форма фиксируется в трудовом соглашении. Для проведения СК избираются в равной пропорции представители наемных работников и администрации, однако, как правило, основную массу членов профсоюза даже не информируют о принятых решениях.

СК обычно ведутся в форме разъяснений, вопросов и ответов, обмена мнениями по различным проблемам. При этом по одним вопросам представители профсоюзов лишь заслушивают администрацию, по другим - проводят совместные обсуждения, по третьим, касающимся преимущественно социальных вопросов, - добиваются единства мнений. Вместе с тем хотя в процессе СК уважается мнение обеих сторон, ведущая роль принадлежит все же администрации. Профсоюзы, как правило, являются более пассивной стороной. Это объясняется их определенной зависимостью от администрации из-за пофирменной структуры. Профсоюзные лидеры не только не покушаются на права администрации, но стремятся решать вопросы в ходе неформальных встреч. Они не выступают против администрации по вопросам персонала и производства даже во время коллективных переговоров, а подчас действуют в ее интересах и в случае трудовых конфликтов. Во многих случаях профсоюзы стараются урегулировать путем СК те проблемы, которые в западноевропейских странах решаются коллективными переговорами. Так, до 90% японских профсоюзов с помощью СК решают проблемы рабочего времени, более 80% - повышения заработной платы, более 70% - окружающей среды предприятия и социальные вопросы.

Между отдельными видами регулирования трудовых отношений существуют достаточно сложные формальные и неформальные связи. В настоящее время функционируют три модели таких связей. Первая модель - разделительная, когда СК лишь дополняют отношения профсоюзов с предпринимателями (38% общего числа СК). Вторая - соединительная, когда СК служат предварительным этапом коллективных переговоров (35%). Третья - смешанная, когда все вопросы, в том числе касающиеся коллективных переговоров, рассматриваются на СК (27%).

На практике СК (как наиболее распространенная форма общения) служат важным дополнением коллективным переговорам. Подобные механизмы регулирования трудовых отношений вполне вписываются в теорию “пирога”. Согласно этой теории отношения между трудом и капиталом должны не ограничиваться разделом прибылей (“пирога”), а распространяться и на сферу производства в целях его увеличения, что требует тесного сотрудничества предпринимателей и профсоюзов. Именно на этом строится японская модель: раздел прибыли осуществляется через коллективные переговоры, а вопросы ее увеличения обсуждаются и решаются на совместных консультациях, которые обеспечивают участие работников в управлении.

 Главный урок японского механизма социального партнерства - не цепляться за догмы и схемы, постоянно учитывать происходящие перемены, а также интересы партнеров. Перекос в ту или иную сторону приводит к дисбалансу сил, а значит сбоям в функционировании экономики и государства в целом. Итак, секрет успеха социального партнерства – это адекватность механизма регулирования трудовых отношений ситуации в обществе.

**Глава 3.Трудовые отношения на российских предприятиях(на примере ОАО «Татнефтепром»)**

**3.1. Краткая характеристика ОАО «Татнефтепром»**

ОАО «Татнефтепром» было создано решением Правительства Татарстана в ноябре 1988 года по названием Татарское производственное объединение «Татнефтепром» и входило в состав Татарского территориального лесотопливного производственного объединения «Татлестоппром».

Свою деятельность ТПО «Татнефтепром» начало как нефтедобывающая и перерабатывающая компания. Также оно вело изыскательные работы и подготовку нефтяных месторождений.

В настоящее время ОАО «Татнефтепром» ведет добычу нефти на территории четырех административных районов республики Татарстан – Черемшанского, Ленинагорского, Ново-Шешминского, Аксубаевского. В его состав входят НГДУ «Черемшаннефть», НГДУ «Карабашнефть», БПО и АТЦ.

 По запасам нефти месторождения относятся к мелким. Предприятиями ОАО ведется работа по промысловому сбору и транспортировке, по подготовке и сдаче нефти, по ее переработке, по ремонтному обслуживанию сооружений и оборудования, по энергетическому и материально-техническому обеспечению производства. Наряду с основными цехами в составе ОАО имеются подсобно-вспомогательные и обслуживающие цеха и службы. ОАО «Татнефтепром» – предприятие с растущим объемом производства.

Рис. 3.1. Производственная структура ОАО «Татнефтепром»

|  |
| --- |
| ОАО «Татнефтепром» |

БПО

г. Альметьевск

НГДУ

«Черемшаннефть»

НГДУ

«Карабашнефть»

Автотранспортный цех

цех

КНБУ

Нефтегазодобывающее управление «Черемшаннефть» расположено в селе Черемшан в 94 километрах на юго-запад от города Альметьевска. В его состав входят разрабатываемые Ульяновское и Ивановское месторождения. Подготовлено к разработке Шереметьевское месторождение.

Нефтегазодобывающее управление «Карабашнефть» расположено в селе Карабаш. Оно ведет разработку Ромашкинского месторождения на территории Ленинагорского района. В состав НГДУ «Карабашнефть» входит нефтебитумная установка. Предприятие имеет собственную производственную базу по наладке, ремонту и профилактике оборудования и коммуникаций, а также автотранспортный цех, в состав которого входят 4 автоколонны. База производственного обслуживания находится в городе Альметьевске.

На данный момент ОАО «Татнефтепром» ведет добычу на территории семи районов республики – Альметьевского, Лениногорского, Аксубаевского, Черемшанского, Бугульминского, Новошешминского, нижнекамского силами НГДУ «Черемшаннефть» и НГДУ «Карабашнефть».

ОАО «Татнефтепром» впервые в республике стало использовать финансовый лизинг.

Основные виды выпускаемой продукции (работ, услуг)

1. нефть
2. битумы окисленные АБ – 4
3. битумы окисленные дорожные ОБД – 3
4. компонент жидкого топлива КЖНТ –Л (летняя)
5. компонент жидкого топлива КЖНТ –З (зимняя)
6. нефтяной растворитель (марки А,Б)
7. лак битумный

Среднесписочная численность работников в 2007 году по сравнению с предшествующим 2006 годом, в связи с вводом новых эксплуатационных объектов, увеличилась на 15 человек, составил 832 человек. В 2008 году численность работников сократилась до 808 человек.

Средняя заработная плата одного работника по предприятию составила в 2007 году 9031 руб. В 2007 году этот показатель возрос на 402 руб. это произошло за счет увеличения численности и тарифных ставок, выплат ежемесячных премий.

За счет увеличения заработной платы значительно увеличился фонд оплаты труда. В 2007 году он составил 90949 тыс.руб., в 2003 году – 98866,8 тыс.руб. Этот показатель превышает соответствующий показатель 2007 года на 5797 тыс.руб., 2008 года на 7918 тыс.руб. Рост фонда оплаты труда объясняется увеличением численности работников ОАО «Татнефтепром» и средней заработной платы работников.

Каждое рабочее место в данном предприятии тесно связано с другими рабочими местами, с предшествующими и последующими звеньями производственного процесса и образуют систему рабочих мест. Взаимосвязь и взаимозависимость всех рабочих мест требует четкой, совершенной организации и обслуживания каждого из них, так как от этого зависят общий ритм и результаты работы не только на данном рабочем месте, но и соответствующего структурного подразделения и всего предприятия в целом.

Процесс организации рабочего места может происходить в результате:

• внутренних случайных нерегулярных воздействий самих элементов рабочего места друг на друга, ведущих к организованности рабочего места;

• внутренних целенаправленных воздействий одних элементов рабочего места на другие, имеющих своей целью достижение организованности;

• внешних случайных нерегулярных воздействий на рабочее место и его элементы, вызывающих организованность;

• внешних целенаправленных систематических и непрерывных воздействий с целью достижения организованности рабочего места.

Организация рабочего места в ОАО «Татнефтепром» осуществляется не только с помощью специальных мероприятий организующего внешнего субъекта, то есть в рамках управления рабочим местом, но и в результате воздействия элементов рабочего места друг на друга, работника и влияния на них окружающей среды.

**3.2.Трудовые отношения в ОАО «Татнефтепром»**

В условиях развития рыночных отношений существенно изменился механизм регулирования трудовых отношений в ОАО «Татнефтепром». Отраслевое тарифное соглашение, коллективный договор и трудовой договор являются в настоящее время основными нормативными документами, регламентирующими трудовые отношения, организацию и оплату труда персонала на предприятиях угольной отрасли с учетом требований рыночной экономики.

В настоящее время предприятию предоставлены широкие права в области регулирования трудовых отношений. Это должно находить отражение в коллективных и трудовых договорах. В процессе разработки и принятия коллективного договора на шахтах и разрезах должны разрабатываться конкретные положения, регламентирующие, в частности, внутрипроизводственные тарифные условия оплаты труда, выбор форм и систем оплаты труда, установление надбавок и доплат, организацию премирования за производственные показатели.

Практика показывает, что к разработке и применению коллективного договора в ОАО «Татнефтепром» нередко подходят формально. Во многих случаях он полностью дублирует тарифное соглашение, в нем отсутствуют многие важные нормативно-методические положения, отдельные условия коллективного договора не выполняются. В связи с этим он не во всех случаях обеспечивает должную регламентацию трудовых отношений в конкретных производственных условиях.

В нефтяной отрасли накоплен определенный опыт регулирования трудовых отношений и разработки коллективных договоров, отвечающий требованиям рыночной экономики. Вместе с тем, он практически не обобщается, не исследуется и не распространяется. Из практики работы нефтяных предприятий известно, что производственники остро нуждаются в настоящее время в методических рекомендациях, позволяющих, прежде всего, существенно повысить эффективность организации и оплаты труда на основе заключения действенных коллективных договоров. Все это свидетельствует об актуальности и своевременности данного исследования.

Научные положения, раскрывающие результаты выполненной работы заключаются в следующем:

- в условиях развития рынка труда коллективный договор является на нефтяном предприятии основным нормативным документом, регламентирующим трудовые отношения, оплату труда и социальное развитие с учетом специфики организации производства и труда;

- разработка коллективного договора на предприятии осуществляется в тесной взаимоувязке с отраслевым тарифным соглашением и всеми экономическими системами, обусловливающими эффективное управление производством;

- формирование раздела коллективного договора, связанного с оплатой труда, базируется на всех структурных составляющих организации заработной платы: тарифных условиях оплаты; формах и системах оплаты; системе текущего премирования; системе единовременного вознаграждения и поощрения; контроле и учете рациональности расходования средств на оплату труда.

В условиях формирования рынка труда в настоящее время большое внимание уделяется проблемам социального партнерства, рационального регулирования трудовых отношений и эффективной организации оплаты труда, которые широко освещены в федеральном законодательстве, Трудовом кодексе Российской Федерации, а также в нормативно-методических материалах, публикуемых по экономике труда в условиях развития рыночных отношений. Вопросы регулирования трудовых отношений, социальной защиты и оплаты труда с учетом его количества, качества и условий наиболее полно отражаются в отраслевых тарифных соглашениях, коллективных договорах и трудовых договорах (контрактах). Регулирование социально-трудовых отношений базируется, прежде всего, на принципах социального партнерства, которое представляет собой особый тип взаимоотношений, обеспечивающих увязку интересов наемных работников и работодателей. В качестве субъектов социального партнерства выступают наемные работники, работодатели и государство. Объектами социального партнерства являются важнейшие аспекты трудовых отношений на предприятиях, основанные на анализе экономических процессов и явлений с учетом специфики условий организации производства и труда.

Социальное партнерство в отдельных отраслях промышленности и на предприятии реализуется в таких формах, как принятие тарифных соглашений, заключение коллективных договоров и трудовых договоров, ведение переговоров по вопросам регулирования трудовых отношений и социальной политики. При этом соглашения и договора могут заключаться на различных уровнях управления. В Генеральном соглашении, например, устанавливаются общие принципы социально-экономической политики и регулирования трудовых отношений на федеральном или республиканском уровнях.

В отраслевом соглашении рассматриваются направления социально-экономического развития и регулирования трудовых отношений в отрасли.

В коллективных договорах, которые заключаются непосредственно на предприятиях, освещаются вопросы регулирования трудовых отношений, социальной защиты и оплаты труда в конкретных условиях производства. В этих договорах, как правило, дополняются и расширяются те нормативные и методические положения, которые принимаются на отраслевом и межотраслевом уровне. Практика показывает, что порядок, сроки разработки тарифных соглашений и коллективных договоров существенно не различаются.

Трудовые отношения определяются в нормативных документах как отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовых функций (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Формирование коллективного договора на предприятии должно быть увязано с действующим федеральным законодательством, Трудовым кодексом, отраслевым тарифным соглашением, трудовыми договорами. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации содержание и структура коллективного договора определяются договаривающимися сторонами. В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работников и работодателя по следующим вопросам: формы, системы и размеры оплаты труда; выплаты пособий, компенсаций; механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных трудовым договором; занятость, переобучение, условия высвобождения работников; рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков; улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи; соблюдение интересов работников при приватизации организации, ведомственного жилья; экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве; гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением; оздоровление и отдых работников и членов их семей; контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников; отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора.

На практике правовое и экономическое обоснование коллективного договора, как правило, предполагает рассмотрение вопросов, которые необходимо и целесообразно включать в этот основной юридический документ, регламентирующий трудовые отношения в условиях формирования рынка труда. Помимо разделов, связанных с трудовыми отношениями и оплатой труда, в него включаются также вопросы социального, медицинского и бытового обслуживания, решаемые в пределах имеющихся на предприятии средств.

Специалисты отмечают, что в условиях перехода к рынку и существенного расширения прав предприятий вопросы разработки и заключения коллективного договора приобретают исключительную значимость. Ряд вопросов в области трудовых отношений и совершенствования оплаты труда решается, как уже отмечалось, на уровне Генерального, отраслевых и региональных тарифных соглашений между представителями работников, работодателей и государства. Вместе с тем, основная часть вопросов, связанных с регулированием трудовых отношений, социальной защитой и оплатой труда, передана в настоящее время на предприятия и устанавливается при разработке и заключении коллективных договоров.

 В современных условиях устанавливаемые на предприятии тарифные ставки и должностные оклады могут быть равными или превышать установленные минимальные размеры оплаты труда. Это зависит от наличия на предприятии предназначенных на эти цели средств. На практике тарифные ставки и должностные оклады дифференцируются в зависимости от уровня квалификации и сложности, а также условий труда. Принципы и порядок указанной дифференциации определяются, наряду с общепринятыми межотраслевыми рекомендациями, специфическими условиями организации производства и труда на предприятиях в различных отраслях промышленности.

Необходимо отметить, что роль государства в регулировании трудовых отношений и оплаты труда после перехода к рыночным отношениям существенно снизилась. Претерпел значительные изменения и правовой статус организаций. В современных условиях работник свободно распоряжается своими способностями к труду.

При реализации трудовых отношений в значительной степени возросла роль тарифных соглашений и коллективных договоров, а также индивидуально-договорного регулирования, т.е. трудовых договоров. Важнейшее значение в структуре трудового договора (контракта) отводится в настоящее время вопросам оплаты труда.

Итак, сравнив трудовые отношения зарубежных стран с предприятием ОАО «Татнефтепром» можно сделать вывод, что современная практика трудовых отношений, сложившаяся на предприятии, во многих своих проявлениях близка к китайской модели. Недостатки этой модели для предприятия с достаточно высоким уровнем экономического развития находят наглядное проявление в негативных процессах на российском рынке труда, отмеченных в предыдущем разделе.

**Глава 4.Предложения и рекомендации по совершенствованию механизма регулирования трудовых отношений в ОАО «Татнефтепром»**

Реформирование трудовых отношений в Российской Федерации в целом должно с одной стороны, создать эффективный, высокомобильный рынок труда, способный обеспечить структурную перестройку экономики и последующий переход к экономическому росту. С другой стороны, оно должно быть направлено на повышение уровня регистрируемой занятости, нормализацию производственных и социальных условий труда и обеспечение роста заработной платы в соответствии с ростом производительности труда.

Меры по упорядочению и рационализации трудовых отношений, по предоставлению большей свободы работодателю в определении условий найма и увольнения рабочей силы должны сопровождаться активной политической, моральной и правовой поддержкой работника со стороны предприятия. Поэтому, например, поддержка безработных должна быть ориентирована на помощь социально незащищенным категориям, таким как длительно безработные, молодежь, высвобождаемые работники градообразующих предприятий. Кроме того, максимально широко должны использоваться формы организационно-правовой поддержки работников и безработных: формирование эффективных механизмов правовой защиты трудовых прав, государственная поддержка профсоюзов и других социально-защитных и правозащитных организаций, государственные программы правового просвещения и содействия адаптации работников на рынке труда.

Стратегическая цель реформы трудовых отношений в ОАО «Татнефтепром» - создание эффективного цивилизованного труда, оперативно обеспечивающего работодателя рабочей силой, необходимой квалификации, а работника - работой, достойной заработной платой и приемлемыми условиями труда.

Достижение этой цели предполагает решение следующих задач:

1.Реформирование трудового законодательства в целях эффективного размещения и использования трудовых ресурсов в экономике при строгом соблюдении основных прав работников (право на справедливую оплату труда, право на защиту от необоснованного увольнения, право на забастовку и т. п.).

2. Развитие механизмов социального партнерства на уровне предприятия.

3.Формирование эффективных механизмов урегулирования трудовых споров. Совершенствование и повышение эффективности механизмов досудебной защиты трудовых и социальных прав работника. Создание специализированной трудовой юстиции, государственная поддержка развития системы негосударственной защиты трудовых прав и самозащиты.

4.Повышение роли индивидуальных и коллективных договоров в регулировании вопросов оплаты и условий труда.

5.Возвращение заработной плате ее воспроизводственной, стимулирующей и регулирующей функций и содействие развитию рыночных механизмов регулирования заработной платы.

6.Рационализация мер государственной поддержки безработных. Сосредоточение усилий служб занятости на сокращении периода поиска безработным нового рабочего места и содействии безработным, имеющим наименьшие возможности для трудоустройства.

7.Реформирование системы управления охраной труда через создание экономического механизма, стимулирующего работодателей к поиску путей снижения уровня производственного травматизма, профессиональной и производственно обусловленной заболеваемости, с одной стороны, и работника - к соблюдению техники безопасности, с другой.

Успешное проведение реформы невозможно без активной разъяснительной и просветительской деятельности государственных органов. Необходимо разработать и реализовать соответствующие государственные программы информационно-методического содействия гражданам в решении вопросов занятости и защиты трудовых прав.

Реформа трудовых отношений будет содействовать:

* увеличению гибкости трудовых отношений, их адаптивности к изменениям экономической конъюнктуры;
* повышению территориальной, отраслевой и профессиональной мобильности рабочей силы;
* постепенному вытеснению неформальных трудовых отношений.
* повышению уровня оплаты труда в регистрируемом секторе и ее удельного веса в национальном доходе;
* постепенному приближению уровня оплаты труда работников бюджетного сектора к уровню оплаты труда работников внебюджетной сферы;
* повышению уровня собираемости подоходного налога и отчислений во внебюджетные социальные фонды;
* сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
* усилению реальной защиты основных трудовых и социальных прав работника;
* укреплению профсоюзного движения;
* повышению производительности труда;
* структурной перестройке экономики, дающей начало экономическому росту;
* общему снижению социальной напряженности, переводу трудовых конфликтов в правовое русло коллективных трудовых споров.

При разработке нового трудового законодательства должны быть существенно переработаны и в ряде случаев подготовлены заново следующие его разделы:

 -необходимо более детальное определение сторон трудовых отношений, в том числе: конкретизация роли представителей работников; выделение такой специфической категории работников, как работники, выполняющие распорядительные и контрольно-надзорные функции и в ряде ситуаций защищающие интересы работодателей и ряд других вопросов;

-в целях повышения гибкости трудовых отношений необходимо расширить свободу сторон в определении содержания трудового договора – законодательно должны быть определены: обязательный минимум вопросов, регулируемых трудовым договором, и вопросы, которые не должны быть предметом трудового договора, в остальном содержание трудового договора должно определяться соглашением сторон.

-социальный диалог на различных уровнях может играть важную роль в улучшении трудовых отношений. Он должен иметь место на уровне решений и вовлекать в принятие этих решений все заинтересованные стороны.

-во многих странах правительства полностью вовлечены в деятельность нефтяной и газовой промышленности и должны являться частью любых рамок трудовых отношений.

-все те, кто занят в социальном диалоге, "белые" или "голубые" воротнички должны быть защищены от дискриминации.

-поскольку коллективные переговоры являются важным компонентом трудовых отношений, социальные партнеры должны улучшать свое мастерство ведения переговоров.

-в сотрудничестве с заинтересованными социальными партнерами МОТ должна собирать и распространять примеры нормальных трудовых отношений, практик и результатов и, в частности, касательно корпоративной реструктуризации и информации в области охраны труда и техники безопасности, а также результатов.

**Заключение**

Как мы уже говорили выше, современная практика трудовых отношений, сложившаяся в России, во многих своих проявлениях близка к китайской модели. Недостатки этой модели для индустриальной страны с достаточно высоким уровнем экономического развития находят наглядное проявление в негативных процессах на российском рынке труда, отмеченных в предыдущем разделе.

Реформирование трудовых отношений в Российской Федерации должно с одной стороны, создать эффективный, высокомобильный рынок труда, способный обеспечить структурную перестройку экономики и последующий переход к экономическому росту. С другой стороны, оно должно быть направлено на повышение уровня регистрируемой занятости, нормализацию производственных и социальных условий труда и обеспечение роста заработной платы в соответствии с ростом производительности труда.

Государственная поддержка безработных должна быть ориентирована на помощь социально незащищенным категориям, таким как длительно безработные, молодежь, высвобождаемые работники градообразующих предприятий. Кроме того, максимально широко должны использоваться формы организационно-правовой поддержки работников и безработных: формирование эффективных механизмов правовой защиты трудовых прав, государственная поддержка профсоюзов и других социально-защитных и правозащитных организаций, государственные программы правового просвещения и содействия адаптации работников на рынке труда.

Стратегическая цель реформы трудовых отношений - создание в России эффективного цивилизованного рынка труда, оперативно обеспечивающего работодателя рабочей силой, необходимой квалификации, а работника - работой, достойной заработной платой и приемлемыми условиями труда.

Достижение этой цели предполагает решение следующих задач:

1. Развитие механизмов социального партнерства на уровне предприятия.
2. Формирование эффективных механизмов урегулирования трудовых споров. Совершенствование и повышение эффективности механизмов досудебной защиты трудовых и социальных прав работника.
3. Повышение роли индивидуальных и коллективных договоров в регулировании вопросов оплаты и условий труда.
4. Возвращение заработной плате ее воспроизводственной, стимулирующей и регулирующей функций и содействие развитию рыночных механизмов регулирования заработной платы.
5. Рационализация мер государственной поддержки безработных. Сосредоточение усилий служб занятости на сокращении периода поиска безработным нового рабочего места и содействии безработным, имеющим наименьшие возможности для трудоустройства.

Успешное проведение реформы невозможно без активной разъяснительной и просветительской деятельности государственных органов. Необходимо разработать и реализовать соответствующие государственные программы информационно-методического содействия гражданам в решении вопросов занятости и защиты трудовых прав.

Новизна работы определяется тем, что в процессе выполнения:

- изучен и обобщен межотраслевой, отраслевой и зарубежный опыт формирования коллективных договоров с целью использования его в практике регулирования трудовых отношений в ОАО «Татнефтепром»;

- разработаны методические рекомендации по совершенствованию структуры и экономического содержания разделов коллективного договора, связанных с регулированием трудовых отношений и оплатой труда на нефтяном предприятии с целью более тесной увязки их с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации и отраслевого тарифного соглашения.

**Список использованной литературы**

1. Аоки М. «Фирма в японской экономике», 2006
2. Нуртдинова А. Ф. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений //Институт законодательства исравнительного правоведения при Правительстве РФ. М.-2006 Библиогр. : с. 39 - 41.29 с.
3. Медведев А.М.Методы правового регулирования социально-трудовых отношений на современном этапе экономического развития. Право и государство на рубеже тысячелетий // Межвузовский аспирантский сборник. М. Проспект. 2007.
4. Оучи У.Г. «Методы организации производства: японский и американский подходы», М., 2006
5. Стрижова С.Г. и Азоева Г.Л. «Стратегия управления японских компаний» под ред., М., 2006
6. Шебанова А.И. Трудовое право и его значение в российской правовой системе. Актуальные проблемы права: теория и практика. Сб. научных статей. Луганск. 2005. С. 15-16.
7. Журнал «Человек и труд», 2007, № 4 (апрель)
8. Журнал «Мировая экономика и международные отношения», 2007, № 9
9. Журнал «США – Канада», 2007, № 6 (июнь)
10. Журнал “Япония сегодня”,2007 №5
11. http://www.pravoved.jurfak.spb.ru/Особенности трудовых отношений в сфере малого бизнеса Аверьянов Олег Викторович
12. Kochan T.A., Katz H.C., McKersie R.B. The trans formation of American industrial relations. - N.Y.: Basic Books Ins., 2007. - P.250-251.
13. http://www.emsi.ru/209.html Трудовые отношения, стороны трудовых отношений, основания возникновения трудовых отношений
14. http://www.csr.ru/ Трудовые отношения и трудовое законодательство Кудюкин Павел Михайлович, президент экспертного Фонда трудовых исследований.