

Глоссарий

Субъекты социальной ответственности

Корпоративная социальная ответственность – это система добровольных взаимоотношений между работником, работодателем и обществом, направленная на совершенствование социально-трудовых отношений, поддержание социальной стабильности в трудовом коллективе и окружающем сообществе, развитие социальной и природоохранной деятельности на национальном и международном уровнях.

Соглашение - это правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях и в пределах их компетенции.

Генеральное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне.

Межрегиональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне двух и более субъектов Российской Федерации.

Региональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта Российской Федерации.

Отраслевое (межотраслевое) соглашение устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей). Отраслевое (межотраслевое) соглашение может заключаться на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.

Территориальное соглашение устанавливает общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования.

Социально-трудовые отношения

Социально-трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы),

подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Патернализм - характеризуется значительной долей регламентации социально-трудовых отношений со стороны государства или руководства предприятия. Она осуществляется под вводом «отеческой заботы» государства о нуждах населения или администрации предприятия о его работниках. Примером государственного патернализма может служить СССР. На уровне предприятия патернализм характерен для Японии и для некоторых других азиатских стран;

Партнерство – наиболее характерно для Германии. Экономика этой страны основана на системе детально проработанных правовых документов, в соответствии с которыми наемные работники, предприниматели, государство рассматриваются как партнеры в решении экономических и социальных задач. При этом профсоюзы выступают с позиций не только защиты интересов наемных работников, персонала, но и эффективности производства на предприятиях и национальной экономики в целом. Отношения партнерства обеспечивают достижение синергетического эффекта от согласованной деятельности людей и социальных групп;

Конкуренция – между людьми или коллективами также может способствовать достижению синергетического эффекта. В частности, опыт показывает эффективность рационально организованной конкуренции между конструкторскими коллективами;

Коллективный договор – это некий правовой акт, который регулирует социально-трудовые отношения и заключается работниками предприятия, организации, филиала, представительств с работодателем. Этот договор может служить правовой формой локального регулирования в основном социально-трудовых отношений. Такие взаимодействия возможны только для конкретной организации, так как в таких отношениях выражаются интересы двух сторон (работника и работодателя), такую разновидность партнёрства часто называют бипартизмом. Это «правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей» (по определению статьи 40 ТК РФ).

Это договор между собственником или администрацией предприятия, с одной стороны, и трудовым коллективом, представленным профсоюзным комитетом, с другой стороны.

Это соглашение, которое устанавливает дополнительные гарантии для сотрудников и ответные обязательства с их стороны по отношению к администрации фирмы. Этот документ повышает правовые и социальные гарантии для персонала по сравнению с теми, что уже установлены трудовым законодательством (ст. 40 ТК РФ).

Солидарность – предполагает общественную ответственность и взаимопомощь, основанную на общности интересов группы людей. Чаще всего говорят о солидарности членов профсоюзов при отстаивании интересов наемного работника. Солидарность проявляют и члены союзов работодателей, а также члены других союзов;

Субсидиарность – означает стремление человека к личной ответственности за достижение своих целей и свои действия при решении социально-трудовых проблем. Субсидиарность можно рассматривать как противоположность патернализму. Если человек для достижения своих целей вступает в проф. или иной союз, то субсидиарность может реализоваться в форме солидарности. При этом человек действует солидарно при полном сознании своих целей и своей личной ответственности, не поддаваясь влиянию толпы;

Дискриминация – действие, основанное на произволе, незаконном ограничении прав субъектов социально-трудовых отношений. При дискриминации нарушаются принципы равенства возможностей на рынках труда. Дискриминация может быть по полу, возрасту, расе, национальности и др. Дискриминация может проявляться при выборе профессии и поступлении в учебное заведение, оплате труда, продвижению по службе;

Конфликт – крайнее выражение противоречий в социально-трудовых отношениях. Наиболее явными формами являются трудовые споры, забастовки, массовые увольнения (локауты). Противоречия неизбежны и необходимы для развития экономических систем. В этом смысле конфликты могут быть полезны, однако затяжные конфликты приводят к значительным потерям для предприятия и его сотрудников.

Профсоюзное движение

Профессиональный союз (профсоюз) - добровольное общественное объединение людей, связанных общими интересами по роду их деятельности, на производстве, в сфере обслуживания, культуре и т. д. Объединения создаются с целью представительства и защиты прав работников в трудовых отношениях, а также социально-экономических интересов членов организации, с возможностью более широкого представительства наемных работников.