ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ В РАМКАХ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА НА ПИЩЕВОМ ПРЕДПРИЯТИЙ

Лекция №14

Тема: Механизм социального партнерства. Социальное партнерство в сфере труда, основные понятия и принципы. Представители работников и работодателей в социальном партнерстве

Согласно Трудовому кодексу Республики Казахстан, социальное партнерство-это система взаимоотношений между работниками (их представителями), работодателями (их представителями), государственными органами и органами местного самоуправления, направленная на гармонизацию интересов по вопросам регулирования трудовых отношений и иных отношений, непосредственно связанных с ними. Данная система определена Трудовым кодексом Республики Казахстан и законом «О социальном партнерстве».

Стороны социального партнерства:

Рабочие и их представители: профессиональные союзы и их объединения, если они отсутствуют, представители, избранные на собрании работников;

Работодатели и их представители: работодатели, объединения (ассоциации, союзы)работодателей;

Органы социального партнерства:

Будут созданы трехсторонние комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений на республиканском, отраслевом и региональном уровнях.

Консультативно-совещательные органы по труду: создаются для выработки предложений по вопросам социального партнерства.

Коллективный договор-это правовой акт, заключаемый между работодателем и представителями работников, регулирующий трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения. Его содержание и структура определяются соглашением сторон и могут включать условия труда, оплату труда, рабочее время и время отдыха, охрану труда и другие вопросы. Порядок заключения коллективного договора осуществляется путем переговоров сторон.

Участие работников в управлении организацией означает: участие работников через представителей в разработке внутренних нормативных актов организации, улучшении условий труда, организации производства и других вопросах.

Социальное партнерство является формой реализации корпоративной социальной ответственности, поскольку оно направлено на гармонизацию интересов работодателей и работников, улучшение условий труда и обеспечение социальной стабильности.

Эти положения закреплены в Трудовом кодексе Республики Казахстан и Законе «О социальном партнерстве».

Социальное партнерство осуществляется на следующих уровнях:

На республиканском уровне заключаются генеральные соглашения между правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями работодателей и республиканскими объединениями профсоюзов.

На отраслевом уровне заключаются отраслевые соглашения – между уполномоченными государственными органами соответствующих сфер деятельности, представителями работодателей и работников.

На региональном уровне заключаются региональные (областные, городские, районные) соглашения – между местными исполнительными органами, представителями работодателей и работников.

Социальное партнерство осуществляется в следующих формах:

Ведение коллективных переговоров и подготовка и заключение коллективных договоров и соглашений;

По вопросам проведения взаимных консультаций (переговоров), регулирования трудовых отношений и отношений, непосредственно связанных с ними, обеспечения трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства;

Участие работников, их представителей в управлении организацией;

Участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

Основная цель социального партнерства-создание эффективного механизма регулирования социально-трудовых отношений, обеспечение социальной стабильности и общественного согласия, защита трудовых прав работников и осуществление социальной защиты.

Основные задачи социального партнерства:

Создание эффективного механизма регулирования социально-трудовых отношений;

Обеспечение социальной стабильности и общественного согласия;

Реализации социальной защиты и защиты трудовых прав работников;

Содействие в проведении консультаций и переговоров между сторонами социального партнерства;

Содействия в разрешении коллективных трудовых споров;

Разработка предложений по реализации государственной политики в области социально-трудовых отношений.

Стороны социального партнерства:

На республиканском уровне-республиканские объединения профсоюзов; на отраслевом уровне – отраслевые профсоюзы; на региональном уровне – территориальные объединения профсоюзов.

На республиканском уровне – национальная палата предпринимателей Республики Казахстан, республиканские отраслевые объединения работодателей; на отраслевом уровне – отраслевые организации работодателей; на региональном уровне – региональные палаты предпринимателей.

В системе социального партнерства заключаются следующие соглашения:

Генеральное соглашение заключается на республиканском уровне и определяет основные направления регулирования социально-трудовых отношений.

Отраслевые соглашения-заключаются на отраслевом уровне и устанавливают условия труда и социальные гарантии с учетом особенностей соответствующей отрасли.

Региональные соглашения-заключаются на региональном уровне и регулируют трудовые отношения с учетом социально-экономического положения региона.

Коллективные договоры-заключаются на уровне организации и определяют взаимные обязательства между работниками и работодателем.

Содержание коллективного договора:

Формы, системы и размеры оплаты труда;

Выплаты пособий и компенсаций;

Механизм регулирования заработной платы;

Условия трудоустройства, переобучения, увольнения сотрудников;

Вопросы рабочего времени и времени отдыха, в том числе предоставления отпусков и их продолжительности;

Улучшение условий труда и охрана труда;

Учет интересов работников при приватизации;

Экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;

Охрана здоровья и организация отдыха работников и их семей;

Частичная или полная оплата питания персонала;

Порядок контроля за исполнением коллективного договора, внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий для деятельности представителей работников, порядок информирования работников об исполнении коллективного договора;

Отказ от забастовок при соблюдении соответствующих условий коллективного договора;

Другие вопросы, определяемые сторонами.

Срок действия коллективного договора не превышает трех лет и вступает в силу со дня его подписания сторонами или со дня, установленного коллективным договором. Стороны вправе продлить срок действия коллективного договора на срок не более трех лет. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, распространяется на всех работников соответствующего подразделения.