Федеральное агентство по образованию

ГОУ ВПО «Омский государственный технический университет»

Факультет экономики и управления

Кафедра экономики и организации труда

Курсовая работа

по дисциплине: Экономика труда

на тему

«Трудовые отношения и социальное партнерство в Омской области»

Выполнил: студентка 1го курса

гр. ЭК-116 направление 080100 экономика

Павлова К.Ю.

Проверил: Потуданская В.Ф.

Омск – 2007

# Содержание:

|  |  |
| --- | --- |
| Введение | 3 |
| Глава I. Трудовые отношения и система их регулирования | 5 |
| 1.1. Сущность, типы и структура трудовых отношений | 5 |
| 1.2. Система регулирования трудовых отношений | 10 |
| 1.3. Социальное партнерство, как главный элемент системы регулирования трудовых отношений | 12 |
| Глава II. Анализ трудовых отношений и социального партнерства в омской области | 18 |
| 2.1. Социально-экономическое положение Омской области | 18 |
| 2.2. Итоги деятельности трехсторонней территориальной комиссии по вопросам заработной платы | 20 |
| 2.3. Итоги деятельности трехсторонней комиссии по вопросам охраны и условий труда | 27 |
| Глава III. Разработка мероприятия по улучшению системы социального партнерства в Омской области | 31 |
| 3.1. Проблема социального партнерства Омской области | 31 |
| 3.2. Пути решения проблемы социального партнерства Омской области | 32 |
| Заключение | 34 |
| Библиографический список | 35 |

# Введение.

Жизнь человека состоит в том, чтобы не стоять на месте и почти всегда заниматься каким-нибудь делом. Это почти всегда связано с работой. В соответствии с нашей специальностью мы выбираем место работы. И, скорее всего, мы выберем в той организации или фирме, в которой наиболее четко будут прописаны наши права и обязанности. Мы заключаем трудовой договор, и таким образом, вступаем в трудовые отношения.

Трудовые отношения – это отношения между наемными работниками и работодателями, нацеленные на обеспечение высокого уровня и качества жизни человека, коллектива и общества в целом.

Но бывают такие случаи, когда трудовые отношения не идеальны и возникают споры и конфликтные ситуации. В связи с этим возникает и приобретает особую остроту проблема поиска определения основных направлений и форм регулирования трудовых отношений.

Определение форм, механизма регулирования трудовых отношений неразрывно связано с процессом становления и развития социального партнерства.

Социальное партнерство – это система взаимоотношений между работодателями, наемными работниками и государством, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений.

Социальное партнерство считается на сегодняшний день самым эффективным методом регулирования трудовых отношений. Синонимом социального партнерства служит система трипартизма.

Проблема регулирования социально - трудовых отношений на практике неразрывно связана с определением уровня этого регулирования. В данной курсовой работе исследуются трудовые отношения на региональном уровне.

Предметом исследования курсовой работы являются трудовые отношения в Омской области, процесс их регулирования в целях обеспечения социальной стабильности; региональная специфика взаимодействия государственных органов, профессиональных союзов и их объединений, объединений работодателей на принципах социального партнерства.

Целью работы является анализ регулирования трудовых отношений в Омской области.

В работе поставлены следующие задачи:

- рассмотреть понятие «трудовые отношения» и дать им характеристику;

- дать общую характеристику системе социального партнерства и специфике деятельности её социальных институтов по регулированию трудовых отношений;

- дать характеристику Омской области, проанализировать трудовые отношения и систему социального партнерства в Омской области.

# Глава I. Трудовые отношения и система их регулирования.

## Сущность, типы и структура трудовых отношений.

## Термин «социально-трудовые отношения» стал широко использоваться в экономике труда и вошел в научный оборот относительно недавно. Это главным образом вызвано тем, что лишь в последнее время идет развитие научных и прикладных представлений о роли людей в развитии экономики.

## Социально-трудовые отношения – это объективные существующие взаимозависимость и взаимодействие субъектов этих отношений в процессе труда, нацеленные на регулирование качества трудовой жизни. [6, с. 122]

Трудовые отношения – это понятие, которое создает правовые связи между наемным работником и работодателем, которому она или он отдает свой труд или предоставляет услуги на определенных условиях за вознаграждение.

Система социально-трудовых отношений имеет очень сложную структуру (рис. 1.).

Субъектами трудовых отношений являются наемный работник, работодатель и государство.

Наемный работник – гражданин, заключивший трудовой договор с работодателем, руководителем организации или отдельным лицом на проведение определенной работы в соответствии со своими способностями, профессиональными знаниями, квалификацией и т.д. [6, с. 123]

Договор найма может быть письменным или устным. Наемным работником может быть отдельный работник или группы работников, которые могут различаться по положению в социально-профессиональной структуре, направленности интересов, мотивации труда и другими различными признаками. Важную роль играют также возраст, пол, состояние здоровья, образование, профессиональная, должностная принадлежности и территориальное размещение.

Наемный работник должен обладать такими качествами, как готовностью и способностью к личному участию в трудовых отношениях, должен иметь определенный стимул на предпочтительные способы участия в них. С помощью оценки этих качеств можно сделать выводы о сущности и зрелости социально-трудовых отношений.

Элементы системы социально-трудовых отношений (СТО)

Типы

СТО

Предметы СТО

Субъекты

СТО

Принципы СТО

Уровни СТО

Государство

Работодатель

Наемный

работник

Индивидуальный

Смешанный

Коллективный

Вознаграждение за труд

Элементы кадровой политики

Организация и эффективность труда

Занятость

Принцип господства- подчинения

Принцип равного партнерства

Принцип солидарности-субсидиарности

Принципы равенства-неравенства прав субъектов

Конфликт

Дискриминация

Субсидиарность

Солидарность

Конкуренция

Социальное партнерство

Патернализм

Рис. 1. Структура системы социально-трудовых отношений.

[16, с. 83]

Существуют институты, которые выступают в качестве защитников интересов наемных работников. Таким институтом являются профессиональные союзы.

Профсоюзы – массовые организации, объединяющие наемных работников, связанных общностью социально-экономических интересов. Важнейшие направления деятельности: обеспечение занятости, условия и оплата труда. [17, с. 517]

Работодатель согласно международной классификации статуса и занятости – это человек, работающий самостоятельно и постоянно нанимающий для осуществления трудового процесса одного или нескольких работников. [17, с. 518]

Работода­тели обычно являются собственниками средств производства и представляют государственные и муниципальные предприятия, ор­ганизации, товарищества, т.е. хозяйствующие субъекты любой формы собственности, а также выступают как отдельные физические лица.

Государство в трудовых отношениях играет роль защитника прав, работодателя, регулировщика трудовых отношений, посредника при трудовых спорах и законодателя.

В зависимости от того, какая социальная среда, в которой взаимодействуют субъекты трудовых отношений, выделяют следующие уровни социально-трудовых отношений:

Индивидуальный уровень – взаимодействие работника и работодателя в различных сочетаниях.

Групповой уровень – взаимодействие объединения наемных работников и объединения работодателей.

Смешанный уровень – это взаимодействие работника или работодателя с государством.

Также выделяют трудовые отношения региональные, отраслевые, организации и рабочего места.

Предметами трудовых отношений отдельных наемных работников являются стороны трудовой жизни человека на разных этапах периода жизни. Выделяют три этапа. На первом этапе происходит трудовое самоопределение, профессиональная ориентация, профессиональное обучение. На втором этапе – наем-увольнение, оценка труда, условия и оплата труда. На третьем этапе встают вопросы пенсионного обеспечения, сохранения и поддержания трудовой активности.

Предметами трудовых отношений коллектива работников может являться как кадровая политика в целом, так и ее отдельные части. Но все многообразие предметов социально-трудовых отношений можно свести к трем группам: трудовые отношения занятости; трудовые отношения, связные с организацией и эффективностью труда и трудовые отношения, которые возникают по поводу вознаграждения за труд.

Важную роль в формировании конкретного типа социально-трудовых отношений играет форма комбинации базисных принципов.

Принцип солидарности – идеал, выработанный человечеством в процессе его социально-экономического развития. Этот принцип предполагает совместную ответственность людей, основанную на личной ответственности и согласии, единодушии и общности интересов.

Суть этого принципа состоит в том, что сплоченность людей позволяет нам выявить и оценить общие интересы, черты группы людей, а также определить сходный социальный или экономический риск. Это образует основу, для того, чтобы сообща защищать свои интересы, противостоять опасности и риску.

Принцип субсидиарности основывается на личной ответственности. Этот принцип направлен на сохранение самоответственности и самореализации, и на предотвращение перенесения ответственности на общество.

Существует семь типов трудовых отношений: патернализм, социальное партнерство, конкуренция, солидарность, Субсидиарность, дискриминация, конфликт. Но, следует заметить, что ни один из вышеперечисленных типов не существует в чистом виде.

Таблица 1.

Характеристика основных типов социально-трудовых отношений

|  |  |
| --- | --- |
| Типы социально трудовых отношений | Характеристика |
| 1 | 2 |
| Патернализм | – жесткая регламентация способов поведения субъектов социально-трудовых отношений, условий и порядка их взаимодействия со стороны государства или руководства организации. |

Продолжение таблицы 1.

|  |  |
| --- | --- |
| 1 | 2 |
| Социальное партнерство | – защита интересов субъектов трудовых отношений и их самореализация в политике согласования взаимных приоритетов по социально-трудовым вопросам для обеспечения конструктивного взаимодействия. |
| Конкуренция | - соперничество субъектов трудовых отношений за возможность и лучшие условия реализации собственных интересов в трудовой сфере. |
| Солидарность | – взаимная ответственность людей, основанная на единодушии и общности их интересов, за перемены в системе трудовых отношений и достижение согласия в принятии общественно важных решений в трудовой сфере. |
| Субсидиарность | - стремление человека к личной ответственности за достижение своих осознанных целей и свои действия при решении трудовых проблем. |
| Дискриминация | – произвольное, незаконное ограничение прав субъектов трудовых отношений, в результате которого нарушаются принципы равенства возможностей на рынках труда. |
| Конфликт | Конфликт – крайняя степень выражения противоречий интересов и целей субъектов в трудовых отношениях, проявляющаяся в форме трудовых споров, забастовок, массовых увольнений. |

[16, с. 85]

По характеру влияния на результаты экономической деятельности и качество жизни людей, трудовые отношения делятся на конструктивные и деструктивные отношения.

Конструктивные отношения, это такие отношения, которые способствуют успешной деятельности предприятия и общества.

Деструктивные отношения, это такие отношения, которые мешают успешной деятельности предприятия и общества. Это может возникнуть из-за того, что общая направленность интересов сотрудников и социальных групп не соответствует целям предприятия.

## Система регулирования трудовых отношений.

Целенаправленное формирование трудовых отношений должно осуществляться на постоянно действующей основе системы мер общественного и государственного регулирования (рис.2).

Для того, чтобы система трудовых отношений нормально функционировала, она нуждается в регулировании и управлении на всех уровнях: государственном, региональном, организации, на основе государственной программно-нормативной регламентации, охватывающей все направления трудовой сферы: занятость, условия и оплата труда, демографическая политика, миграционная политика и т.д.

Нормативно-правовая база регулирования трудовых отношений: нормы международной организации труда; федеральное законодательство: конституция РФ, трудовой кодекс и др., генеральное соглашение; региональное законодательство: законодательство субъектов РФ, региональное соглашение; отраслевое законодательство: приказы, распоряжения министерств и ведомств, отраслевые тарифные соглашения; локальное законодательство: приказы, распоряжения администрации организации, коллективный договор; индивидуальный трудовой договор.

Конституция РФ в соответствии с общепринятыми принципами и нормами международного права гарантирует гражданам право на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной, не запрещенной законом экономической деятельности. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Эти положения имеют высшую юридическую силу, прямое действие и применяются на всей территории РФ.

Трудовые правоотношения могут регулироваться и актами компетентных органов государства. К ним относятся: международные договоры с участием РФ, федеральные законы, указы Президента РФ, постановления правительства РФ, Конституции субъектов РФ, их законы и постановления, приказы и инструкции федеральных и республиканских министерств, комитетов, ведомств, приказы директоров фирм, решения органов местного самоуправления.

Регулирование социально-трудовых отношений (СТО)

Меры регулирования

- Создание единой системы показателей отражающих СТО

Принятие единой системы понятий, усвоение одного языка общения субъектов СТО

Создание системы программнонормативной регламентации СТО на принципах демократизации и регионализации

- Идентификация социально-экономических процессов с учетом интересов всех субъектов СТО

Меры общественного и государственного регулирования

- Определение источников информации и создание Единого информационного фонда для СТО

- Изучение, анализ, обобщение и оценка зарубежного опыта в целях его учета при формировании новой системы СТО

Инструменты регулирования СТО

Законодательно-правовая и экономико-нормативная база регулирования СТО

Государственные программы:

- федеральные

- региональные

- отраслевые

- частные

Социальное партнерство:

- генеральное соглашение

- отраслевое соглашение

- специальное (региональное) соглашение

- коллективные договоры

Административные методы:

- административно-регламентирующие (приказы, инструкции, методологические документы)

- организационные (создание инфраструктуры, специальных служб контроля за выполнением программ)

Экономические методы:

Косвенное регулирование

- дотации, льготы, государственные закупки

- ускоренная амортизация

- финансово-кредитные льготы

- налоговые льготы

- прямая финансовая помощь.

Рис.2. Система мер общественного и государственного регулирования социально-трудовых отношений.

[13, с. 235]

Конституция РФ определяет основополагающие принципы правового регулирования, но в стране действует и Трудовой кодекс, который является сводным федеральным законом и действует на всей территории России. Трудовой кодекс регулирует трудовые отношения всех работников, содействуя установлению государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создает благоприятные условия труда, защищает права и интересы работников и работодателей.

На уровне Конституции РФ и федеральных законов осуществляются закрепление, реализация и защита трудовых прав. Отдельные вопросы трудового законодательства находятся в совместном ведении РФ и ее субъектов, а значит, их решение зависит от дополнительных договоров между Федерацией и ее субъектами о разграничении полномочий в этой области.

Правовые акты, которые были изданы органами местного самоуправления, руководителями организаций, распространяются соответственно на территорию самоуправления и членов трудового коллектива. В качестве локальных правовых актов выступают: коллективный договор, трудовой договор, локальные нормативные акты.

## 1.3. Социальное партнерство, как главный элемент регулирования трудовых отношений.

Социальное партнерство – особый тип социально-трудовых отношений, система взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. [9, с. 34]

Элементами системы социального партнерства являются объект, субъекты, уровни, принципы и органы управления.

Объектом социального партнерства выступают общественные трудовые отношения.

Сторонами, субъектами социального партнерства являются наемные работники, работодатели, органы государственной власти и органы местного самоуправления.

Из вышесказанного следует, что целью социального партнерства в сфере регулирования трудовых отношений является совместная деятельность правительства, предпринимателей и профсоюзов, направленная на решение проблем и согласование интересов в социальной сфере и производственной деятельности людей.

Работники и работодатели не являются единственными участниками социального партнерства. Это зависит от изменения объекта.

Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются стороной социального партнерства только в тех случаях, когда они выступают в роли работодателей или их представителей. В основном государство выполняет роль координатора и организатора регулирования трудовых отношений.

Одна из важнейших функций государства – разработка правовых основ и механизма совершенствования организационных форм социального партнерства, правил и механизма взаимодействия сторон, установление обоснованных размеров и порядка определения минимальных трудовых стандартов, стимулирующих переговоры между сторонами.

Принципы социального партнерства определяют основные требования к функционированию данной системы.

Основными принципами социального партнерства являются:

* равноправие сторон;
* уважение и учет интересов сторон;
* заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
* содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
* соблюдение сторонами законов и иных нормативных правовых актов;
* обладание сторон полномочиями;
* свобода выбора, при обсуждении вопросов касающихся сферы труда;
* добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
* реальность обязательств, принимаемых сторонами;
* обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
* контроль за выполнением принятых коллективных договоров и соглашений;
* ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

Вышеперечисленные принципы должны подлежать обязательному выполнению на всех уровнях социального партнерства.

Система социального партнерства включает в себя следующие уровни:

* федеральный – устанавливает основы регулирования отношений в сфере труда в РФ;
* региональный – устанавливает основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте РФ;
* отраслевой – устанавливает основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли;
* территориальный – устанавливает основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании;
* уровень организации – устанавливает конкретные взаимные обязательства в сфере труда между работниками и работодателем.

Социальное партнерство осуществляется в следующих формах:

* коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению;
* взаимных консультаций по вопросам регулирования трудовых отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства;
* участие работников в управлении организацией;
* участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

Представителями работников в социальном партнерстве являются: профессиональные союзы и их объединения, другие профсоюзные организации, которые предусмотрены уставами общероссийских профсоюзов.

Интересы работодателей представляют соответствующие объединения работодателей.

Объединение работодателей – некоммерческая организация, группирующая на добровольной основе работодателей для представления интересов и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления.

Представителями работодателей являются органы исполнительно власти, органы местного самоуправления, уполномоченные на представительство законодательством или работодателями.

Трудовой кодекс различает понятия коллективный договор и соглашение. В основе этого разграничения лежит принцип: договоры между работодателями и работниками по регулированию трудовых отношений на уровне организации называются коллективными договорами, а на всех других уровнях - соглашениями.

Соглашение – правовой акт, который устанавливает общие принципы регулирования трудовых отношений и связанных с ним экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом и территориальном уровнях в пределах их компетенции.

В зависимости от уровней существуют следующие виды соглашении: генеральное, региональное, отраслевое, территориальное. Виды соглашений, состав их участников и основное содержание представлены в таблице 2.

Таблица 2.

Виды соглашений, входящих в систему социального партнерства.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Вид соглашения | Участники, заключающие соглашение | Основное содержание соглашения |
| 1 | 2 | 3 |
| Генеральное  соглашение | Заключается на федеральном уровне представителями федеральных органов | Общие принципы регулирования трудовых отношений в области осуществления |

Продолжение таблицы.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 2 |
|  | государственной власти: Правительства РФ; представителями общероссийских объединений работодателей; общероссийским объединением профсоюзов. | социально-экономической политики; регулирования развития населения, оплаты труда, доходов и уровня жизни населения, его социальной защиты, социального страхования, реализации федеральных социально-экономических программ, развития системы социального партнерства. |
| Региональное соглашение | Заключается на уровне субъектов РФ представителями правительства субъекта РФ; представителями объединения работодателей субъекта РФ; объединением профсоюзов субъекта РФ. | То же, но на уровне субъекта РФ |
| Отраслевое  соглашение | Соответствующие профсоюзы; представители объединений отраслевых работодателей; Министерство труда и социального развития РФ. Может заключаться и на других уровнях. | Принципы социально-экономической политики отрасли; условия труда в отрасли: заработная плата, трудовые гарантии, доплаты и компенсации, наем и увольнение, охрана труда, режим труда и отдыха, повышение квалификации, предотвращение трудовых конфликтов, трудовая дисциплина и т.д. |
| Территориальное соглашение | Представительные органы наемных работников; объединения работодателей территории; территориальные органы исполнительной власти. | Условия труда, социальные гарантии, оплата труда, льготы, связанные с работой в специфических природно-климатических и других условиях территории соответствующего муниципального образования. |

[16, с. 93]

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Коллективный договор регулирует отношения между работниками и работодателями в соответствии с нормами, принятыми в отраслевом, территориальном, генеральном соглашениях, и с финансовым положением предприятия.

В коллективный договор могут включаться следующие взаимные обязательства работодателей и работников: форма, система и размер оплаты труда, выплата пособий, компенсаций, доплат; механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции; занятость, переобучение; определение рабочего времени и времени отдыха и т.д.

Условия коллективного договора, заключенного в соответствии с законодательством, являются обязательными для работодателей, на которых они распространяются. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников, недействительны.

Будучи идеологическим, социологическим и этическим понятием социальное партнерство ни в одной стране мира не получило законодательного оформления. В МОТ и в развитых странах рыночной экономики используют понятия «социальный диалог», «двух- или трехсторонние консультации» субъектов трудовых отношений. Трехсторонние консультации или переговоры называют трипартизмом.

# Глава II. Анализ трудовых отношений и социального партнерства в омской области.

## 2.1. Социально-экономическое положение Омской области.

Таблица 3.

Основные социально-экономические показатели области.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 2005 | 2006 |
| 1 | 2 | 3 |
| **Численность населения** (на конец года),  тыс.человек | 2034,6 | 2025,6 |
| в том числе в возрасте: |  |  |
| моложе трудоспособного, всего | 341,4 | 331,4 |
| мужчины | 175,0 | 169,8 |
| женщины | 166,4 | 161,6 |
| трудоспособном, всего | 1308,7 | 1306,1 |
| мужчины | 657,7 | 657,7 |
| женщины | 651,0 | 648,4 |
| старше трудоспособного, всего | 384,5 | 388,1 |
| мужчины | 107,9 | 107,5 |
| женщины | 276,6 | 280,6 |
| **Среднегодовая численность занятых в экономике**, тыс. человек | 939,1 | 941,3 |
| из нее в организациях негосударственных форм  собственности (без муниципальной) и в  индивидуальном секторе | 595,6 | 605,1 |
| **Численность безработных граждан**, тыс. человек | 89,0 | 95,0 |
| **Численность безработных граждан, зарегистрированных в органах государственной службы занятости** (на конец года), тыс. человек | 22,4 | 23,2 |
| **Численность населения с денежными доходами  ниже величины прожиточного минимума:** |  |  |
| тыс. человек | 335,5 | 325,6 |
| в % от общей численности населения | 16,3 | 16,0 |
| **Среднедушевые денежные доходы населения,**  рублей в месяц | 6916,1 | 9043,9 |
| **Среднедушевые денежные расходы населения,** рублей в месяц | 6888,2 | 8118,9 |

Продолжение таблицы 3.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 |
| **Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций,** рублей | 7124,3 | 8866,6 |
| **Валовой региональный продукт (в текущих ценах)** всего, млн. рублей | 223433,2 | … |
| на душу населения, рублей | 2447,7 | … |
| **Ввод в действие общей площади жилых домов,**  тыс. кв. метров общей площади | 755,9 | 906,0 |
| **Грузооборот транспорта общего пользования,**  млрд. т. км | 123,8 | 128,3 |
| **Пассажирооборот транспорта общего пользования,** млн. пасс. км | 5984,0 | 5567,0 |
| **Оборот розничной торговли,** млн. рублей | 83375,0 | 101514,0 |
| **Платные услуги населению,** млн. рублей | 24106,7 | 30716,7 |
| **Сальдированный финансовый результат (прибыль минус убыток) деятельности организаций,** млн. рублей | 87157,7 | 32181,4 |
| **Инвестиции в основной капитал,** млн. рублей | 38611,0 | 45345,7 |
| **Внешнеторговый оборот со странами вне СНГ,**  млн. долларов США | 6719,0 | 4525,8 |
| в том числе: |  |  |
| экспорт | 6603,9 | 4379,9 |
| импорт | 115,1 | 145,9 |
| **Внешнеторговый оборот со странами СНГ,**  млн. долларов США | 790,7 | 785,7 |
| в том числе: |  |  |
| экспорт | 587,8 | 482,3 |
| импорт | 202,9 | 303,4 |

## 2.2. Итоги деятельности трехсторонней территориальной комиссий по вопросам заработной платы.

В области продолжается процесс формирования и развития социального партнерства.

В настоящее время действует омское территориальное соглашение между правительством Омской области, Территориальным общественным объединением Федерации Омских профсоюзов и региональным объединением работодателей Омской области, которое подписано на 2007-2009 годы.

Итоги деятельности трехсторонних территориальных комиссий в период с 2005 по 2006 года свидетельствуют о положительной проделанной работе.

Самые важные вопросы на заседаниях комиссии касаются заработной платы и доходов населения.

Таблица 4.

Состав денежных доходов населения (миллионов рублей).

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 2005 | 2006 | Темп роста, % |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Денежные доходы населения | 169356,7 | 220320,4 | 130,1 |
| в том числе: |  |  |  |
| доходы от предпринимательской деятельности | 24309,0 | 29964,5 | 123,3 |
| оплата труда наемных работников | 59538,9 | 73144,2 | 122,9 |
| доходы наемных работников от организаций, кроме оплаты труда | 1848,2 | 2893,9 | 156,6 |
| социальные выплаты | 20931,6 | 24635,9 | 117,7 |
| доходы от собственности | 13858,7 | 19207,0 | 138,6 |
| доходы от продажи иностранной  валюты | 4910,5 | 6164,0 | 125,5 |
| другие доходы | 43959,8 | 64310,9 | 146,3 |

Таким образов мы видим, что денежные доходы населения в период с 2005 по 2006 год выросли на 30,1 %. В том числе доходы от предпринимательской деятельности выросли на 23,3 %, оплата труда наемных работников на 22,9 %, доходы наемных работников от организаций на 56,6 %, социальные выплаты возросли на 17,7 %, доходы от собственности на 38,6 %, доходы от продажи иностранной валюты на 25,5 %.

Активно решается вопрос о заработной плате. Главными представителями, которые наиболее заинтересованы в решении этой проблемы, являются профсоюзные организации.

Таблица 5.

Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций по видам экономической деятельности (рублей).

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2005 | 2006 | Темп роста, % | Отношение к области,  % | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 2005 | 2006 |
| Всего в экономике | 7124,3 | 8866,6 | 124,5 | 100,0 | 100,0 |
| в том числе по видам  экономической деятельности: |  |  |  |  |  |
| сельское хозяйство, охота  и лесное хозяйство | 3047,6 | 3863,2 | 126,8 | 42,8 | 43,6 |
| рыболовство, рыбоводство | 3138,1 | 5692,6 | 181,4 | 44,7 | 64,2 |
| добыча полезных ископаемых | 22248 | 27970 | 125,7 | в 3,1 р. | в 3,2 р. |
| обрабатывающие производства | 8272,5 | 9467,2 | 114,4 | 116,1 | 106,8 |
| из них: производство пищевых продуктов, включая напитки и табака | 6348,3 | 8011,5 | 126,2 | 89,1 | 90,4 |
| текстильное и швейное производство | 2785,3 | 4077,2 | 146,4 | 39,1 | 46,0 |
| производство кожи, изделий из кожи и производство обуви | 4349,5 | 6637,5 | 152,6 | 61,1 | 74,9 |
| обработка древесины и производство изделий из дерева; | 4173 | 5357,9 | 128,4 | 58,6 | 60,4 |

Продолжение таблицы 5.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| издательская и полиграфическая деятельность | 6857,3 | 8277 | 120,7 | 96,3 | 93,4 |
| производства кокса и нефтепродуктов | 34958 | 24311 | 69,5 | 129,4 | в 2,7 р. |
| химическое производство | 9220,3 | 12015 | 130,3 | 117,1 | 135,5 |
| производство резиновых и пластмассовых изделий | 8342,2 | 11152 | 133,7 | 68,0 | 125,8 |
| производство прочих неметаллических минеральных продуктов | 4846 | 8021,5 | 165,5 | 73,5 | 90,5 |
| металлургическое производство и производство  готовых металлических изделий | 5237,5 | 6355,2 | 121,3 | 85,3 | 71,7 |
| производство машин и оборудования (без производства оружия и боеприпасов) | 6079,3 | 7481,3 | 123,1 | 120,7 | 84,4 |
| производство электрооборудования, электронного и оптического оборудования | 8596,2 | 10992 | 127,9 | 97,6 | 124,0 |
| производство транспортных средств и оборудования | 6950,8 | 8842,4 | 127,2 | 84,6 | 99,7 |
| прочие производства | 6027,3 | 7624,8 | 126,5 | 134,5 | 86,0 |
| производство и распределение электроэнергии, газа и воды | 9584,4 | 11549 | 120,5 | 121,0 | 130,3 |
| Строительство | 8619,3 | 10114 | 117,3 | 85,4 | 114,1 |
| оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования | 6083,3 | 8362,6 | 137,5 | 123,8 | 94,3 |
| гостиницы и рестораны | 4723,1 | 5489,8 | 116,2 | 66,3 | 61,9 |

Продолжение таблицы 5.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| транспорт и связь | 8821,6 | 10128 | 114,8 | 123,8 | 114,2 |
| финансовая деятельность | 15461 | 18383 | 118,9 | в 2,2 р. | в 2,1 р. |
| операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг | 8982,4 | 11162 | 124,3 | 126,1 | 125,9 |
| государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное обеспечение | 9744,1 | 12420 | 127,5 | 136,8 | 140,1 |
| образование | 4538 | 6202,7 | 136,7 | 63,7 | 70,0 |
| здравоохранение и предоставление социальных услуг | 4729,7 | 6874,3 | 145,3 | 66,4 | 77,5 |
| предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг | 7694,5 | 8425,2 | 109,5 | 108,0 | 95,0 |

Как видно из таблицы 5 среднемесячная номинальная заработная плата с 2005 по 2006 года выросла на 1742,3 рубелей, что составляет 24,5 %. Среднемесячная номинальная заработная плата работников сельского хозяйства, охоты и лесного хозяйства выросла на 26,8 %. В отрасли рыболовства и рыбоводства на 81,4 %, в отрасли добычи полезных ископаемых на 25,7 %. У работников отрасли обрабатывающего производства среднемесячная начисленная заработная плата выросла на 14,4 %. В отрасли производства и распределения электроэнергии, газа и воды заработная плата увеличилась на 1964,6 рублей, что составляет 20,5 %. У работников оптовой и розничной торговли, ремонта автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования среднемесячная номинальная заработная плата возросла в период с 2005 по 2006 год на 37,5 %. В отрасли гостиниц и ресторанов на 16,2 %, транспорта и связи на 14,8 %. В отрасли операции с недвижимым имуществом, аренды и предоставления услуг на 24,3 %. У работников государственного управления и обеспечения военной безопасности, обязательного социального обеспечения на 27,5 %. В отрасли образования среднемесячная номинальная заработная плата увеличилась на 36,7 %, в отрасли здравоохранения и предоставления социальных услуг на 45,3 процента. В отрасли предоставления прочих коммунальных, социальных и персональных услуг на 9,5 процента.

Одной из наиболее важных проблем, решаемой на заседании комиссии является задолженность омских работодателей по заработной плате. По данным Омскстата Омская область лидирует в Сибири по объему просроченной задолженности по заработной плате.

Таблица 6.

Просроченная задолженность по заработной плате по видам экономической деятельности.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Число организаций, имевших просроченную задолженность  по заработной плате, единиц | | Просроченная задолженность по  заработной плате, тыс. рублей | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2005 | 2006 | 2005 | 2006 |
| Всего по обследуемым видам экономической деятельности | 121 | 66 | 189023 | 182664 |
| в том числе: |  |  |  |  |
| сельское хозяйство, охота и лесозаготовки | 85 | 41 | 53016 | 26584 |
| обрабатывающие производства | 15 | 11 | 128587 | 148028 |
| в том числе: |  |  |  |  |
| производство пищевых продуктов, включая напитки и табака | 3 | 3 | 2178 | 3349 |
| текстильное и швейное производство | 2 | - | 536 | - |
| целлюлозно-бумажное производство; издательская и поли- графическая деятельность | 6 | 5 | 907 | 648 |
| производство прочих неметаллических минеральных продуктов | 1 | 1 | 158 | 335 |
| металлургическое производство и производство готовых металлических изделий | 1 | 1 | 45356 | 57965 |

Продолжение таблицы 6.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| производство транспортных средств и оборудования | 1 | - | 17326 | - |
| производство прочих материалов и веществ, не включенных в другие группировки | 1 | 1 | 62126 | 85731 |
| производство, передача и распределение электроэнергии, газа, пара и горячей воды | 12 | 11 | 6099 | 5650 |
| строительство | 3 | 1 | 219 | 1382 |
| транспорт | 1 | - | 79 | - |
| управление недвижимым имуществом | 2 | 2 | 692 | 1020 |
| образование | 2 | - | 323 | - |
| деятельность в области культуры | 1 | - | 8 | - |

Таким образом, мы видим, что количество предприятий с задолженностью по заработной плате в период с 2005 по 2006 года уменьшилось на 55 единиц, и общая сумма задолженности заработной платы уменьшилась на 6359 тыс. рублей. В сельском хозяйстве количество предприятий с задолженность уменьшилось с 85 до 41 единицы, а сумма задолженности уменьшилась на 26432 тыс. рублей. В отрасли обрабатывающего производства количество предприятий сократилось на 4, а вот сумма задолженности увеличилась на 19441 тыс. рублей, что составляет 115,1 %. В отрасли производства, передачи и распределения электроэнергии, газа, пара и горячей воды количество предприятий уменьшилось на 1 единицу, сумма задолженности уменьшилась на 449 тыс. рублей. Количество предприятий-должников, занимающихся в отрасли строительства, уменьшилось на 2 единицы, но сумма задолженности увеличилась на 1163 тыс. рублей. В отрасли управления недвижимым имуществом количество предприятий не изменилось, а сумма задолженности увеличилась на 328 тыс. рублей. В отраслях транспорта, образования и деятельности культуры предприятий-должников не осталось.

Таблица 7.

Результаты деятельности территориальных органов по надзору и контролю оплаты труда.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 2005 | 2006 | Темп роста,  % |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Проверено организаций, всего: | 754 | 845 | 112,1 |
| из них бюджетных | 102 | 125 | 111,6 |
| Из общего числа проверенных организаций проверено совместно с: |  |  |  |
| прокуратурой | 262 | 320 | 122,1 |
| налоговой инспекцией | 85 | 93 | 109,4 |
| органом по труду | 134 | 178 | 132,8 |
| финансовыми органами | 116 | 159 | 137,1 |
| другими организациями | 156 | 95 | 60,9 |
| Число случаев выплаты задержанной зарплаты | 2673 | 2173 | 81,3 |
| в том числе по бюджетным организациям: | 311 | 267 | 86,0 |
| Общая сумма произведенных выплат по требованиям госинспекторов  труда, тыс. рублей | 445903,7 | 981600,3 | 68,0 |
| в том числе по бюджетным организациям, тыс. рублей | 55889,0 | 92842,4 | 166,1 |
| Число работников, которым выплачена задержанная зарплата | 192918 | 221270 | 114,6 |
| в том числе по бюджетным организациям | 13473 | 22213 | 165,0 |

В рамках контроля за соблюдением трудового законодательства Государственной инспекцией труда в Омской области, совместно с Министерством труда и социального развития Омской области, Федерацией омских профсоюзов в 2005 году проведены проверки в 754 организациях, а в 2006 году в 845 организациях, в результате которых долги по заработной плате были возвращены 221270 работникам.

## 2.3. Итоги деятельности трехсторонней территориальной комиссии по вопросам условий и охраны труда.

Также одним из направлений деятельности трехсторонней комиссии является охрана и условия труда. Наиболее заинтересованными в решении этих вопросов являются профсоюзные организации тех предприятий, на которых вредные и опасные условия труда.

Таблица 8.

Численность работников, занятых во вредных и опасных условиях труда (человек).

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 2005 | 2006 | Темп роста, % |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Численность работников занятых в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам | 24873,0 | 25259,0 | 101,6 |
| из них: работавшие под воздействием: |  |  |  |
| повышенного уровня шума, инфразвука, ультразвука | 14282,0 | 14834,0 | 103,9 |
| повышенного уровня вибрации | 2947,0 | 2674,0 | 90,7 |
| повышенной запыленности и загазованности воздуха рабочей зоны | 9372,0 | 9558,0 | 102,0 |
| повышенного уровня излучения | 1519,0 | 1971,0 | 129,8 |
| Численность работников, занятых тяжелым физическим трудом | 7178,0 | 9544,0 | 133,0 |
| Работали на оборудовании, не отвечающем требованиям безопасности труда | 86,0 | 75,0 | 87,2 |

Как видно из таблицы 8 численность работников, занятых во вредных и опасных условиях труда за период с 2005 по 2006 год возросла на 1,6 %. Из них работавшие под воздействием повышенного уровня шума, инфразвука, ультразвука на 3,9 %, повышенной запыленности и загазованности воздуха рабочей зоны на 2 %, повышенного уровня излучения на 29,8 %. Численность работников работавших в зоне повышенного уровня вибрации уменьшилась на 9,3 %. Численность работников, занятых тяжелым физическим трудом увеличилось на 33 %. Численность работников, которые работали на оборудовании, не отвечающем безопасности труда сократилось на 12,8 %.

Несмотря на данные таблицы 8, условия труда на предприятиях Омской области, благодаря усилиям профсоюзов, улучшаются.

Работающим, на предприятиях с вредными условиями труда, устанавливаются льготы и компенсации.

Таблица 9.

Численность работников, которым установлены льготы и компенсации за работу в неблагоприятных условиях труда (тысяч человек).

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 2005 | 2006 | Темп роста,  % |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Списочная численность  работников, всего | 167,6 | 166,3 | 99,2 |
| Численность работников,  занятых в неблагоприятных  условиях труда | 65,9 | 68,7 | 104,2 |
| из них пользуются  правом: |  |  |  |
| дополнительного отпуска | 50,6 | 52,8 | 104,3 |
| сокращенного рабочего дня | 4,2 | 3,9 | 92,9 |
| бесплатного лечебно-профилактического питания | 2,0 | 1,8 | 90,0 |
| бесплатного получения молока или других равноценных пищевых продуктов | 33,4 | 35,0 | 104,8 |
| повышенных тарифных ставок (окладов) и доплат | 35,6 | 34,6 | 97,2 |

Таким образом, можно сказать по данным таблицы 9, что численность работников, которым установлены льготы и компенсации, в основном сокращается. Так, дополнительными отпусками пользуется в 2006 году на 4,3 % тысяч человек больше, а также получают молоко или другие равноценные пищевые продукты на 4,8 % больше. Пользуются сокращенным рабочим днем в 2006 году на 7,1 % меньше, чем в 2005 году. Получение бесплатного лечебно-профилактического питания сократилось на 10,0 %. Повышение тарифных ставок и доплат сократилось на 2,8 %.

Профсоюзные организации предприятий с вредными условиями труда стараются интереснее организовать время работников. Проводятся различные конкурсы, туристические слеты, проводится День физкультурника, в ходе которого по разным видам спорта соревнуются не только команды предприятий, но и проводятся соревнования между семьями работников.

Заслугой профсоюзов являются также и действующие на территории Омской области оздоровительные лагери, санатории-профилактории. В результате у каждого ВУЗа есть свои санатории-профилактории для оздоровления студентов. А для работников различных организаций предоставляются бесплатные путевки для них самих и для детей.

Таблица 10.

Санаторно-курортные организации и организации отдыха.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 2005 | 2006 | Темп роста,  % |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Число санаторно-курортных организаций и организаций  отдыха, всего, единиц | 38 | 41 | 107,9 |
| в том числе: |  |  |  |
| санатории и пансионаты  с лечением | 7 | 4 | 57,1 |
| из них детские санатории | 3 | 3 | 100,0 |
| санатории-профилактории | 12 | 13 | 108,3 |
| дома и пансионаты отдыха | 1 | 1 | 100,0 |
| санаторно-оздоровительные  лагеря | 2 | 4 | 200,0 |
| базы отдыха | 15 | 18 | 120,0 |
| другие организации отдыха | 1 | 1 | 100,0 |

Таким образом, мы видим, что количество санаторно-курортных организаций в Омской области в основном не изменилось. Общее число санаторно-курортных организаций возросло на 7,9 %. Санаториев и пансионатов с лечением стало на 3 единицы меньше. Детских санаториев, домов и пансионатов отдыха не увеличилось. Санаториев-профилакториев стало на 1 единицу больше. Санаторно-оздоровительных лагерей увеличилось на 2 единицы. Количество баз отдыха стало на 3 единицы больше.

Количество подписанных территориальных и отраслевых соглашений в 2006 году увеличилось на 2 единицы.

Таблица 11.

Количество подписанных соглашений и коллективных договоров.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 2005 | 2006 | Темп роста, % |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Количество подписанных соглашений, всего, единиц | 46 | 48 | 104,3 |
| в том числе:  территориальные соглашения | 32 | 32 | 100 |
| отраслевые соглашения | 14 | 16 | 114,2 |
| Количество подписанных коллективных договоров, единиц | 3030 | 3084 | 101,7 |

Таким образом рост подписанных соглашений составляет в период с 2005 по 2006 года 4,3 %. Рост отраслевых соглашений составил 14,2 %. Рост количества подписанных коллективных договоров составляет 1,7 % (рис. 3).

Рис. 3. Подписанные коллективные договоры по отраслям, %.

# Глава III. Разработка мероприятия по улучшению системы социального партнерства в Омской области.

## 3.1. Проблема развития социального партнерства в Омской области.

В последнее время работодатели не охотно идут на развитие цивилизованных отношений между собственником и работниками предприятия. Зачастую они диктуют им свои условия, и заботятся не о работниках, а исключительно о прибыли. Таким образом, они не выполняют соглашение о социальном партнерстве, и нарушают некоторые его пункты, а также не соблюдаются пункты коллективных договоров. В настоящее время суть коллективных договоров остается только на бумаге.

Проблемой развития социального партнерства в Омской области является то, что у работодателей существуют некоторые стереотипы по поводу профсоюзов. Работодатели видят в профсоюзе не партнера по урегулированию трудовых отношений, а противника, так как профсоюзы являются представителями работников. Работодателям не выгодно образование на своих предприятиях профсоюзных организаций, так как они могут противодействовать их реальным планам в работе.

Если на предприятии возникнет конфликтная ситуация по поводу не выплаты заработной платы, работники могут устроить забастовку, а это приведет к простоям, не будет выпущено то количество продукции, которое планировалось, а это приведет к денежным потерям, то есть наименьшей прибыли. Поэтому работодателям не выгодно допускать образование профсоюзных организаций.

Но, следует отметить, что не все предприятия противодействуют образованию профсоюзов, так как они могут оказывать и положительное влияние на работу. Проведение различных массовых, культурных, спортивных мероприятий. Это будет способствовать сплочению коллектива, что уменьшит количество трудовых споров между работниками. Это может привести к прибыльной работе предприятия.

Но все же проблема никуда не исчезает. И непонимание работодателями сущности профсоюзов остается проблемой и на сегодняшний день.

## 3.2. Путь разрешения проблемы социального партнерства в Омской области.

Для разрешения проблемы социального партнерства в Омской области, а именно не понимание работодателями сущности профсоюзов, можно предложить следующий вариант пути разрешения той проблемы.

На первом этапе предлагается разработать и принять закон «О социальном партнерстве», который законодательно закрепил бы права, полномочии и функции всех субъектов трудовых отношений в Омской области: Правительства Омской области, работодателей и их объединений и профсоюзных организаций. Одним из пунктов данного закона должен быть посвящен обязательному созданию профсоюзной организации на каждом предприятии, контроль за выполнением которого должен будет осуществляться Правительством омской области.

В случае не выполнения данного пункта, согласно решению властей, ни одна организация не зависимо от формы собственности, не будет иметь права на предоставление годовой отчетности отраслей. А также будет запрещаться участие в профессиональных праздничных всевозможных мероприятиях. Предприятиям, в которых не будет создана профсоюзная организация, не будет оказываться поддержка от государства. Это будет также касаться государственных заказов. Данные предприятия не смогут участвовать в проведении тендеров. Если же предприятие не будет выполнять данные условия в течение установленных в предлагаемом законе сроков, предприятию должен назначаться штраф в размере чистой годовой прибыли. В случае неоплаты штрафа дело должно быть передано в органы судебной власти. И по решению судебной комиссии должен решаться вопрос о прекращении действия той или иной организации, в которой не будет создана профсоюзной организации.

Вышеперечисленные условия будут применяться к таким организациям до тех пор, пока не будет организован профсоюз.

Данный метод позволит добиться наличия профсоюза в каждой организации Омской области.

Возможно, что к мерам наказания прибегать не придется, так как если организация не будет иметь права участвовать, к примеру, в праздничных мероприятиях, то это может привести к трудовому конфликту между работодателем и работниками. Это, в свою очередь, приведет к массовому увольнению или забастовкам, что не очень выгодно для работодателя.

Без участия в тендерах, некоторые организации тоже не смогут нормально работать.

Если какие-то крупные предприятия получали государственные заказы, то для них принятие этого закона будет означать огромные потери.

Вторым этапов будет создание специальной комиссии, которая регламентировала бы вопросы порядка проведения уведомительной регистрации и контроля над выполнением коллективных договоров и соглашений. Таким образом, количество коллективных договоров будет увеличено. И суть коллективных договоров не будет оставаться только на бумаге и будут выполняться все пункты, в нем прописанные.

# Заключение.

Рассматривая тему курсовой работы, следуя четко поставленным целям, было рассмотрено понятие «трудовые отношения», была дана общая характеристика системы социального партнерства и специфике деятельности ее социальных институтов по регулированию трудовых отношений, дана характеристика Омской области, проведен анализ трудовых отношений и системы социального партнерства в Омской области.

Регулирование трудовых отношений в Омской области осуществляют Правительство Омской области, территориальное общественной объединение федерация омских профсоюзов и объединение работодателей. Проводятся территориальные трехсторонние комиссии, глее решаются основные проблемы, связанные с трудовыми отношениями и социальным партнерством.

Исходя из статистических данных и опубликованных цифр, мною был сделан вывод, о том, что система социального партнерства в Омской области достигает с каждым годом все больших и больших результатов. Но сказать, что она полностью сформировалась на сегодняшний день очень сложно. Необходимо решить еще множество проблем, для того, что бы система социального партнерства была развита до конца.