

МЕЖРЕГИОНАЛЬНЫЙ
ЦЕНТР КОМПЕТЕНЦИЙ

Искусство,
дизайн и сфера
услуг

Наемный труд и профсоюзы

Преподаватель В.Ю. Батурин

Тюменская область

содержание

- 1. труд, наемный труд определение
- 2. Отличие договора по найму от трудового
- 3. Особенности договора с ИП
- 4. определение профсоюзы
- 5. История происхождения профсоюзов
- 6. Основные функции профсоюзов

ТРУД — один из четырех основных факторов производства: осознанная, общепризнанная деятельность человека, требующая приложения усилий, осуществления работы.

Наемный труд

это труд работников, не владеющих средствами производства или капиталам и продающих свою рабочую силу и квалификацию, т.е. нанимающихся на работу на государственные или негосударственные предприятия, учреждения.

Наемный рабочий – это человек, продающий за определенную плату свой труд, время и квалификацию работодателю (наймодателю), предоставляющему ему во временное пользование орудия и средства труда, рабочее место и другие условия.

Отличие договора по найму от трудового

ТК РФ предусматривает, что заключая трудовой договор, наёмный труженик имеет право на отпуск, оплату больничного листа и прочие положенные социальные гарантии. При заключении договора найма действуют другие нормы. Человек вступает в отношения, подчиняющиеся Гражданскому кодексу, и права свои вынужден отстаивать в суде.

Для государства неприемлемо, если за длительно работающего человека по договору найма не поступает социальных отчислений от работодателя. На эти налоговые поступления содержится здравоохранение, другие социальные институты. Поэтому незаконное трудоустройство пресекается путём санкций со стороны прокуратуры и налоговых органов.

Но договор найма на работу является законным для выполнения определённых видов работ.

К таким видам отношений относятся: договор подряда; трудовой договор с совместителем; срочный трудовой договор.

Гражданско-правовой вид отношений не требует от работодателя предоставления отпуска или оплату листка нетрудоспособности.

На практике зачастую нет разницы в названии договора, если он заключён с соблюдением всех требований закона. Основным из них является соблюдение всех законных интересов, которые следуют из ТК РФ. При заключении соглашения должны быть учтены все гарантии, которые обязан предоставить наниматель. Если условия будут лучшими, чем предусмотрено законом, то такой договор соответствует Трудовому кодексу.

Особенности договора с ИП

Если создано ИП, то целью деятельности является прибыль, и часто требуется привлечение рабочей силы. Но приём работника связан с определёнными обязательствами, и предприниматели стараются заключить устный договор, который не имеет юридической силы.

Однако незаконное использование трудовых ресурсов наказуемо. Тогда работодатель оформляет договор найма на работу, который является гражданско-правовым. По такому документу взносы в пенсионный фонд и налоговую инспекцию поступают, а медицинское страхование и социальные гарантии не предусмотрены. Обычно к таким соглашениям относятся договоры подряда, совместительства и разовые работы.

Документы составляются таким образом, чтобы в большей степени отразить интересы работодателя. Его обязательства перед работником минимальны. Такая форма отношений ставит под угрозу сборы местных налогов, а значит, влечет ухудшение жизни в регионе. Фискальные органы и прокуратура отслеживают незаконную деятельность путём анализа повторяющихся краткосрочных договоров, и предприниматель может понести наказание в виде штрафа.



Трудовой рынок Вчера и Сегодня

«Вчера»

100%

наёмный труд

Сегодня



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.

История происхождения профсоюзов

Истоки развития профсоюзов связаны с асимметрией реальных прав отдельных наемных рабочих и предпринимателей. Если рабочий отказывается от предложенных предпринимателем условий, то он рискует быть уволенным и стать безработным. Если же предприниматель отказывается от требований работника, то он может его уволить и нанять нового, почти ничего не потеряв. Чтобы добиться некоторого выравнивания реальных прав, рабочий должен иметь возможность в конфликтной ситуации заручиться поддержкой коллег по работе. Предпринимателю нет необходимости реагировать на отдельные выступления и протесты рабочих. Но когда рабочие объединяются и производству грозит массовый простой, то работодатель вынужден не только выслушать требования рабочих, но и как-то на них прореагировать.

Таким образом, профсоюз давал в руки рабочих ту власть, которой они были лишены, действуя поодиночке. Поэтому одним из главных требований профсоюзов был переход от индивидуальных трудовых соглашений к *коллективным*

Основные функции профсоюзов

– Современные ученые, занимающиеся проблемами профсоюзов, выделяют две их основные функции

1. *защитную* (взаимоотношения «профсоюз – предприниматели»)

2. *представительскую* (взаимоотношения «профсоюз – государство»).

Некоторые ученые выделяют еще и третью функцию

3. *экономическую* – заботу о повышении эффективности производства

1. Защитная функция наиболее традиционна, она напрямую связана с социально-трудовыми правами работников. Речь идет не только о предупреждении нарушений предпринимателями трудовых прав работников, но и о восстановлении уже нарушенных прав. Уравнивая позиции рабочих и работодателя, профсоюз защищает наемного работника от произвола нанимателя.

2. Функция представительства связана с отстаиванием интересов работников не на уровне фирмы, а в государственных и общественных органах. Целью представительства является создание дополнительных (по сравнению с уже существующими) льгот и услуг (по социальному обслуживанию, социальному обеспечению, дополнительному медицинскому страхованию и т.д.). Профсоюзы могут представлять интересы работников, участвуя в выборах органов государственной власти и органов местного самоуправления, выступая с предложениями о принятии законов, касающихся социально-трудовой сферы, участвуя в разработке государственной политики и государственных программ в области содействия занятости населения, принимая участие в разработке государственных программ охраны труда и

