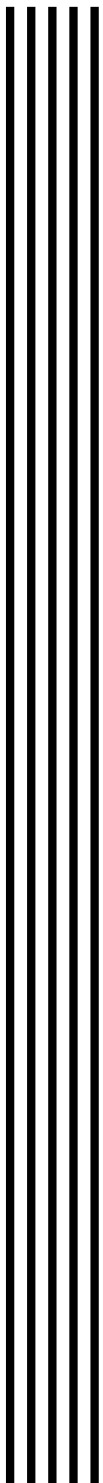


Министерство образования и науки, молодежи и спорта Украины  
Севастопольский национальный технический университет



**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ**  
Терминологический словарь  
по дисциплине «Социология»  
по теме «Социальное партнерство»  
для студентов всех специальностей и форм обучения

Севастополь  
2012



УДК 316.334.22

Методические указания: терминологический словарь по дисциплине «Социология» по теме «Социальное партнерство» для студентов всех специальностей и форм обучения / Сост. Л.Н.Гарас, Н.И.Чемшит. – Севастополь: издательство СевНТУ, 2012. – 48с.

Терминологический словарь посвящен проблемам урегулирования социально-трудовых отношений, а именно развитию социального партнерства как необходимого и разумного способа цивилизованного решения противоречий в этой сфере. Цель - оказание помощи студентам всех специальностей и форм обучения в подготовке к семинарским занятиям.

Методические указания рассмотрены и утверждены на заседании кафедры философских и социальных наук, протокол № 6 от 23 марта 2012 г.

Рецензент: доцент кафедры философских и социальных наук, к.полит.н. Е.Н.Максимова.

## Введение

Современная демократия невозможна без «социализации» государства, предоставления ему функций социального регулятора - так называемого государства всеобщего благосостояния. Страны с устойчивой демократической системой, с определенной временной разницей, однако все без исключения пришли к необходимости институционализации механизмов преодоления социальных противостояний и катаклизмов, обеспечения социального согласия и мира. Подобная политика утвердилась в виде различных форм взаимодействия, моделей в соответствии с условиями и потребностями каждого общества, и получила общее определение политики социального партнерства.

Социальное партнерство - многомерное общественное явление. Во-первых, система социального партнерства олицетворяет общественную идеологию сотрудничества субъектов трудовых отношений, когда работники не посягают на основы существующего строя, а пытаются путем реформ и переговоров улучшить свое положение. Во-вторых, система социального партнерства может эффективно функционировать только в условиях экономического развития, а потому она является атрибутом демократических стран. Действенность социального партнерства возрастает тогда, когда государство придерживается активной социальной политики в интересах большинства населения, когда развиты консенсусные формы демократии и институтов гражданского общества, обеспечивающих представительство интересов различных социальных групп, когда организации работников (партии, профсоюзы) имеют достаточную силу и пользуются должным авторитетом в обществе. В-третьих, согласование интересов работников и работодателей в сфере социально-трудовых отношений осуществляется путем переговоров и завершается заключением коллективных договоров и соглашений. Иными словами, неотъемлемой характеристикой системы социального партнерства является коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений.

В 60-70 годах XX века в странах Западной Европы и Северной Америки окончательно сформировалась современная система социального партнерства. Однако, проблема урегулирования социально-трудовых отношений возникла одновременно с ростом производственно-экономических отношений, когда владельцы средств производства и работники окончательно определились как субъекты трудовых отношений. Поскольку их интересы в социально-трудовой сфере зачастую не совпадали, актуальным стал вопрос о создании механизма согласования и урегулирования социально-производственных конфликтов. Первоначально данный механизм возник стихийно и ограничивался требованиями рабочих за сокращение продолжительности рабочего дня и повышения заработной платы, что вынуждало рабочих формировать собственные объединения. Однако, деятельность профсоюзных организаций была запрещена. Только в 1868 г. был основан Британский конгресс тредюнионов, в 1898 г. Бельгийская рабочая партия основала профсоюзные комиссии Бельгии, в 1906 г. начало оформляться профсоюзное движение в

России. В США рабочие организации были законодательно признаны лишь в 30-е годы XX века. Профсоюзное движение в этих странах набирало мощности и все больше заявляло о себе как о реальной силе, с которой уже нельзя было не считаться.

В этот период начинает законодательно закрепляться коллективно-договорная система, усложняются экономические связи, обостряются социальные проблемы, изменяется роль государства, которое активнее стало вмешиваться в регулирование экономических и социальных отношений, а также получает развитие социальное законодательство. В программных документах многих политических партий, а также конституциях ФРГ, Франции и Испании появляется термин «социальное государство». Благодаря усилиям государств, взявших ориентир на социальные преобразования, разрабатывается и утверждается система минимальных гарантированных стандартов социального обеспечения граждан. Одновременно данные государства определяют сферу, в которой социально-трудовые вопросы становятся предметом переговоров наемных работников и собственников средств производства (вопросы оплаты труда, занятости, социального обеспечения, свыше гарантируемого государством минимума). Благодаря подобным усилиям в большинстве европейских стран создаются национальные социально-экономические советы, в состав которых входят представители объединений предпринимателей, профсоюзов и государства.

Необходимо отметить, что становлению системы регулирования социально-трудовых отношений способствовало также развитие институтов гражданского общества, формирование и развитие демократических процедур принятия решений как на уровне общества в целом, так и на уровне отдельных предприятий. Как показывает опыт этих стран именно во время действия демократических процедур принятия решений на уровне общества, существует эффективная связь между властями и гражданами.

Все это обусловило становление и развитие системы социального партнерства, а так же сделало возможным формирование неконфронтационной модели разрешения противоречий интересов субъектов трудового права, способствуя становлению новых измерений общества при сохранении системы рыночного хозяйства.

Социальное партнерство во всех странах, где оно утвердилось, имеет схожие сущностные аспекты, хотя его способы и формы обладают определенной национальной спецификой. Существуют две базовые модели социального партнерства - *трипартизм* и *бипартизм*. В странах, где роль государства в регулировании трудовых отношений невелика (США, Канада, Великобритания), практикуется двустороннее сотрудничество между объединениями работодателей и профсоюзами. Государства с подобной социальной моделью в данном случае выступают лишь в качестве арбитра или посредника в случае возникновения социальных конфликтов. При системе трипартизма (Германия, Швеция, Австрия) в урегулировании социально-трудовых отношений принимают одинаково равное участие три стороны:

организации, представляющие интересы наемных работников; объединения работодателей; государство.

Для современной Украины, которая характеризуется относительной незавершенностью в политическом, экономическом и социальном плане, проблематика формирования системы социального партнерства является весьма актуальной. Именно в сфере социально-трудовых отношений складываются новые формы коммуникации, новая мораль и новые стереотипы трудового поведения. Однако, трансформационные преобразования помимо положительных сдвигов обусловили появление большого количества проблем, связанных с имущественным расслоением общества, экономическим спадом, демографическими вызовами и др. В условиях усиления глобализационных процессов, преодоление экономического отставания от мировых стандартов не должно быть самоцелью. Без построения эффективной системы социального сотрудничества, общественный порядок способен обернуться социальной и политической нестабильностью, усилить негативные последствия, привести к нежелательным социальным катаклизмам.

Для формирования системы социального партнерства в нашей стране начат процесс создания необходимых условий. Во-первых, Украину в 2005 г. ЕС признал как страну с рыночной экономикой. Во-вторых, существуют различные профсоюзы, представляющие и защищающие интересы работников, а также их объединения общегосударственного уровня. В-третьих, сформировано правовое поле для развития социального партнерства на трехсторонней основе. В-четвертых, государство выражает готовность быть посредником в отношениях между работниками и работодателями. Но это лишь внешняя сторона социального партнерства, так как реальные процессы, развивающиеся сегодня в Украине, отличаются от декларируемых в силу ряда объективных и субъективных факторов. Однако необходимость становления и развития социального партнерства очевидна. Оно призвано не только обеспечить социальную стабильность в условиях рыночных реформ, но и является единственно возможным способом цивилизованного решения противоречий в сфере социально-трудовых отношений. Помимо этого необходимо отметить, что в условиях мультикультурности и относительности ценностных систем, развитое правовое регулирование социального партнерства выступает как механизм, предохраняющий социум от социальной стагнации, политической индифферентности и правового нигилизма.

## А

**Авторитарный стиль руководства** (фр. *autoritaire*, лат. *auctoritas* — власть, влияние) - стиль управленческой деятельности, основывающейся на формальном авторитете руководителя. Характеризуется стремлением руководителя полагаться на жесткие приказы и распоряжения, не допускающие каких-либо возражений или собственного мнения подчиненных. А.с. может быть эффективен в экстремальных ситуациях или в условиях низкой трудовой дисциплины. А.с. имеет опасность перерастания в командно-административное руководство, приводящее к различным формам злоупотребления властью.

**Административный произвол** — проявление своеволия и деспотизма при выполнении руководителем или любым другим должностным лицом своих служебных обязанностей. Проявляется в форме бюрократического управления посредством издания приказов или устных распоряжений и др.

**Административный совет Международной Организации Труда (МОТ)** - исполнительный орган, занимающийся решением вопросов общей политики МОТ и программы ее деятельности. А.с. осуществляет функции руководства Международным бюро труда (МБТ), избирает его Генерального директора, координирует работу трехсторонних отраслевых комитетов МОТ и деятельность МОТ с международными организациями, рассматривает финансовые и другие вопросы. Избирается на Генеральной конференции МОТ сроком на три года. Включает в свой состав 56 представителей стран – членов МОТ: 28 представителей правительств, 14 – трудящихся (профсоюзы) и 14 – предпринимателей.

**Администратор** - административно-должностное лицо, руководитель, управленец.

**Администрация** (*administration*, от лат. *administratio* – управление, руководство) – 1) совокупность государственных органов, осуществляющих функции управления; 2) должностные лица управления, руководящий персонал учреждения, предприятия.

**Администрирование** (*administration*, от латинского *administro* – управляю, заведую) деятельность по руководству порученным участком работы, каким-либо объектом управления посредством административных методов управления.

**Актив (профсоюзный)** - включает в себя представителей профсоюзных организаций – членов профкомов, руководителей и членов постоянных комиссий профкомов, профгруппиров.

**Активист** – человек, выполняющий обязанности и поручения на нештатной, добровольной основе, не получающий за это заработную плату. Профсоюзные активисты составляют актив любой профорганизации.

**Акция протеста профсоюзов** – одна из традиционных форм протеста (демонстрации, митинги и т.п.), не связанная, как правило, с прекращением работы.

**Альтернатива** (от фр., англ. alternative, от лат. alter – один из двух) – возможность выбора одного из двух возможных, нередко противоположных решений, направлений, вариантов действия.

**Аппарат управления** — 1) система органов управления, совокупность организаций, обеспечивающих управление в той или иной управленческой деятельности; 2) совокупность работников (руководителей, специалистов, технических исполнителей) какой-либо организации, выполняющих управленческую работу.

**Арбитраж** (от фр. arbitrage — справедливое решение) – способ разрешения споров, при котором стороны обращаются не в судебные органы, а к отдельным лицам - арбитрам или третейским судьям. Существуют постоянно действующие арбитражи и арбитражи, образуемые находящимися в споре сторонами для рассмотрения конкретного дела. А. может быть только добровольным и считается более простым и дешевым методом разрешения споров, чем обычная юридическая процедура.

**Арбитражные органы по разрешению социально-трудовых конфликтов** – правовые структуры социального партнерства, осуществляющие функции примирения, посредничества в улаживании трудовых конфликтов.

**Ассертивное поведение** – поведение и представления, имеющие в своей основе стремление отстаивать собственные интересы или интересы других людей. А.п. как умение настаивать на своем и умение убеждать, отличается от агрессии, предполагающей пренебрежение правами других людей.

**Ассоциация** (от лат. associatio – объединение, связь) – организационно оформленное добровольное объединение лиц или предприятий и учреждений одного рода деятельности, имеющее четкую организационную структуру, преследующее общую цель. А. образуется для совместного решения научно-технических, социальных, производственных, экономических и других задач, представляющих интерес для определенных организаций и групп людей.

## Б

**Банкротство** (от итал. bancarotta – букв. сломанная скамья) – установленная судом неспособность должника платить по своим долговым обязательствам. Различают добровольное банкротство, возникающее в связи с обращением в суд самого должника, и принудительное — при обращении в суд кредиторов. Б. обычно приводит к закрытию или принудительной ликвидации предприятия, а также распродаже имущества для погашения требований кредиторов (долгов). Следствием банкротства является усиление безработицы.

**Безопасность труда** – условия труда, при которых на работников не воздействуют вредные и опасные производственные факторы, связанные с возможностью нанесения ущерба здоровью работников.

**Безработица** - социально-экономическое явление, при котором в обществе часть экономически активного населения не может найти себе работу, применить свою рабочую силу и становится резервной частью наемного труда.

**Безработица вынужденная** – это безработица, при которой работник может и хочет работать при данном уровне заработной платы, но не может найти работу.

**Безработица добровольная** связана с нежеланием людей работать. Она усиливается во время экономического бума и снижается при спаде, масштабы и продолжительность зависят от уровня квалификации и социально-демографических характеристик.

**Безработица зарегистрированная** – безработица, при которой незанятое население, ищущее работу, официально учитывается.

**Безработица сезонная** зависит от колебаний в уровне экономической активности, характерной для некоторых отраслей экономики в течение года.

**Безработица структурная** - безработица, обусловленная изменениями в структуре спроса на труд, когда образуется структурное несовпадение между квалификацией и профессией безработных, с одной стороны, и требованием свободных рабочих мест к квалификации и профессии работников, с др. стороны. Б.с. обуславливается масштабной структурной перестройкой экономики, изменениями в структуре спроса на потребительские товары и в технологии производства, ликвидацией устаревших отраслей и профессий; рабочие оказываются без работы либо вследствие отсутствия спроса на их профессии со стороны предпринимателей, либо вследствие отсутствия у них достаточной квалификации, чтобы получить работу.

**Безработица фрикционная** - безработица, обусловленная добровольной сменой наемными работниками места работы или периодами их временного увольнения.

**Бипартизм** - взаимоотношения между работниками (профсоюзами, их объединениями, ассоциациями) и работодателями (их объединениями, ассоциациями) с целью обсуждения и принятия решений по социально-трудовым и связанным с ними экономическим вопросам.

**Благополучие** (welfare, prosperity) – спокойная, счастливая жизнь, материальная обеспеченность и духовная удовлетворенность, желанное состояние для каждого гражданина. Достижение всеобщего Б. – важное условие поддержки гражданами существующей власти и ее государственных программ.

**Благоразумие** (sense, wisdom, prudence) – рассудительность, разумная осторожность, обдуманность в поведении и поступках, достигаемые людьми соответствующим воспитанием и диктуемые авторитетом власти, доверием к ней, общественным организациям.

**Благосостояние** (welfare) – богатство, благополучие, высокая степень удовлетворения потребностей человека, обеспеченности населения необходимыми материальными и духовными ценностями, т.е. предметами, товарами, услугами и условиями жизни. Б. выражается системой показателей, характеризующих уровень (качество) жизни людей (средняя заработная плата, объем товаров народного потребления, уровень прожиточного минимума, реальных доходов на душу населения и т.д.).

**Благотворительность** – деятельность, посредством которой частные ресурсы добровольно и безвозмездно распределяются их обладателями в целях содействия нуждающимся людям, решения общественных проблем, а также усовершенствования условий общественной жизни. В качестве частных ресурсов могут выступать как финансовые и материальные средства, так и способности и энергия людей. Формы Б.: от милостыни до организованной государственной системы социальной защиты, сочетающейся с различными видами общественной и частной благотворительной деятельности.

**Бойкот** - компания, предпринимаемая профсоюзом, ставящая своей целью убедить общественность не вступать в деловые отношения с предприятием, находящимся в состоянии трудового конфликта с профсоюзом; способ борьбы профсоюзов с работодателем.

**Брифинг** (англ. briefing— короткий, недолгий) – пресс-мероприятие, в основе которого лежит краткое информационное сообщение (заявление) от официального лица для представителей СМИ. В отличие от пресс-конференции, задавать вопросы в процессе брифинга, как правило, не принято.

**Бюрократия** (от франц. bureau – бюро, канцелярия и греч. kratos – сила, власть; власть бюро, канцелярии) - социальная структура, состоящая из иерархии должностей и ролей, предписанных четкими правилами и стандартами, и базирующаяся на разделении функций и власти. Согласно М. Веберу, идеальный тип рациональной организации общества, характеризующийся максимальной эффективностью управления.

## В

**Взаимные консультации** – средство взаимного информирования представителей работников и работодателей о своих основных требованиях в процессе производственной деятельности и определения их позиции в вопросах регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений (форма социального партнерства). Целью В.к. является уточнение позиции сторон, получение дополнительной информации о причинах возникновения конфликтной ситуации и ожидаемых последствиях, нахождение точек соприкосновения интересов, выявление разногласий и т.д.

**Взаимодействие профсоюзов с органами государственной власти** – взаимодействие профсоюзов с государством на принципах социального партнерства. Взаимодействие осуществляется по двум направлениям – с представительными и исполнительными органами власти. Цель В.п. с представительными органами власти – формирование правовой базы гарантий деятельности профсоюзов и обеспечение социальной защиты трудящихся. Цель В.п. с исполнительными органами власти – реализация принятых законодательных актов в интересах трудящихся, а также принятие соответствующих постановлений социальной направленности.

**Внепарламентская деятельность профсоюзов** – направлена на взаимодействие с исполнительными органами власти и работодателями на основе существующего законодательства в целях защиты социально-

экономических интересов трудящихся. Формы: совместная с правительством разработка государственных целевых программ, направленных на решение конкретных социально-экономических проблем; контроль за исполнением социальных и иных программ; заключение коллективных договоров и соглашений между органами исполнительной власти, профсоюзами и объединениями работодателей на принципах социального партнерства.

**Внутрипрофсоюзная демократия** – совокупность основополагающих норм и принципов, традиционно присущих профсоюзам и закрепленных в их уставах, призванных обеспечить участие членов профсоюзов в деятельности организации. А именно: добровольное вступление в профсоюз и свободный выход из него; равноправие членов профсоюза; выборность всех коллегиальных органов и их руководителей снизу доверху; провозглашение съездов, конференций, собраний высшими органами профсоюза и его структурно-организационных звеньев; коллегиальность в работе профсоюзных органов всех уровней, персональная ответственность руководителей и членов выборных органов за выполнение принятых решений и возложенных на них профсоюзных обязанностей.

**Всемирная федерация профсоюзов (ВФП)** – международное демократическое объединение профсоюзов, созданное 3 октября 1945г. Первоначально ВФП объединяла все крупнейшие национальные профцентры мира, за исключением Американской федерации труда. Дискуссия о поддержке «Плана Маршалла» и другим вопросам привела к выходу в 1949 году из Федерации нескольких национальных профсоюзных объединений, сформировавших Международную конфедерацию свободных профсоюзов (МКСП). После распада СССР, многие профсоюзы, появившиеся в бывших социалистических странах, присоединялись к МКСП. Кроме того, из ВФП в середине 1990-х годов вышли французская и итальянская профсоюзные конфедерации. *Основные задачи ВФП:* организация и объединение профсоюзов всего мира без различия расы, национальности, религии или политических убеждений; содействие рабочим малоразвитых в социальном и экономическом отношении стран в организации профсоюзов; борьба за окончательное уничтожение всех фашистских форм правления, а также любого проявления фашизма; борьба против войны и причин, порождающих её; защита интересов трудящихся всего мира во всех международных органах; организация общей борьбы профсоюзов всех стран против всяких посягательств на экономические и социальные права трудящихся и экономические свободы; борьба за обеспечение трудящихся работой, за неуклонное повышение зарплаты, сокращение рабочего дня и улучшение условий труда и жизни трудящихся; борьба за полное социальное обеспечение трудящихся при безработице, болезни, несчастных случаях и старости; организация просветительной работы среди членов профсоюзов по вопросам международного единства трудящихся.

**Всеобщая декларация прав человека** - международный акт по правам человека, принятый Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г. Провозглашает права личности, гражданские и политические права и свободы (равенство всех перед законом, право каждого на свободу и личную

неприкосновенность, свободу совести и т.д.), а также социально-экономические права человека (на труд, отдых, социальное обеспечение и т.д.).

**Всеобщая конфедерация профсоюзов (ВКП)** – региональное международное профсоюзное объединение, сформированное в целях консолидации действий по защите социально-трудовых прав и интересов граждан, содействия охране прав и гарантий деятельности профессиональных союзов, укрепления международной профсоюзной солидарности. ВКП объединяет 10 национальных профцентров стран СНГ и 31 международное отраслевое объединение профсоюзов. ВКП активно работает в странах СНГ, поддерживает связь с Межпарламентской Ассамблеей и Интеграционным комитетом Евразийского экономического сообщества.

## Г

**Гармония интересов** (у субъектов социального партнерства) – это понимание партнерства как инструмента социального диалога на рынке труда, направленного на регулирование трудовых отношений, преодоление имеющихся противоречий в социально-трудовой сфере, на установление мер гарантированной защиты интересов субъектов социального партнерства. Они, как независимые и равноправные стороны, могут сблизиться по отдельным проблемам, но никогда не могут слиться полностью, ибо каждый из них выполняет свою социальную функцию и решает свои специфические проблемы.

**Генеральная конференция Международной Организации Труда (МОТ)** - высший орган МОТ. Точное название Международная конференция труда (МКТ). Собирается ежегодно в июне в Женеве (Швейцария). На МКТ определяется программа МОТ на двухлетний период, принимаются конвенции и рекомендации МОТ, избираются члены Административного совета МОТ. В МКТ участвуют национальные делегации (4 человека): по два представителя от правительства, по одному – от предпринимателей и трудящихся (профсоюзов). Руководителями делегаций обычно являются министры труда.

**Генеральное соглашение** - инструмент коллективно-договорного регулирования трудовых отношений, определяющих согласованные позиции сторон по основным принципам проведения социально-экономической политики в предстоящий период и их совместные действия по его реализации.

**Государственное регулирование социальной сферы** – регулирование органами государственной власти и управления функционирования отраслей и видов деятельности социальной сферы. Предполагает установление принципов, методов, стандартов и организационных структур, осуществление мер законодательного характера, разработку механизмов реализации финансово-кредитной, инвестиционной, налоговой политики, направленной на совершенствование функционирования социальной сферы.

**Государственный аппарат** – совокупность, система органов государства, осуществляющих государственные функции и обладающих

государственно-властными полномочиями. В г.а. входят: законодательные, исполнительные и судебные органы.

**Государство** (от фр. *partenaire* – участник к.-л. игры) - 1) социальный институт организации жизни людей, удовлетворяющий общественные потребности; 2) основной орган политической власти, руководящий всеми сферами общественной жизни и использующий при этом различные средства, в том числе принуждение.

**Государство как субъект социального партнерства** – это разработчик соответствующего трудового законодательства, создатель правовой инфраструктуры, арбитр, стоящий на страже интересов общества. Вмешательство государства может происходить только в тех случаях, когда та или иная сторона трудовых отношений нарушает трудовое законодательство; когда конфликтующие стороны не могут прийти к компромиссу; когда достигнутый компромисс наносит ущерб государственным интересам. Именно Г. объединяет всех граждан страны и способно представлять их общие потребности, интересы и цели, выражать общую волю народа, закреплять ее законодательно. Без конституирующей роли Г. невозможно само социальное партнерство.

**Гражданское общество** (от лат. *civil society*) - совокупность негосударственных общественных организаций, способных обеспечить реальное участие граждан в управленческом процессе и контроль с их стороны за деятельностью государства. Такое состояние общества, где не человек существует ради государства, а государство ради человека, а все социальные слои имеют гарантированное государством право и фактическую возможность выражать и отстаивать свои интересы. Профессиональные союзы являются частью гражданского общества.

**Гражданское согласие** - относительно устойчивая, стабильная обстановка в обществе, обусловленная наличием гражданского мира, разумным решением социально-экономических, межнациональных и политических проблем, цивилизованным разрешением конфликтных ситуаций. Г.с. как важнейшее условие политической и социальной стабильности общества, цивилизованных условий его жизнедеятельности, несовместимо с унижением человеческого достоинства.

**Групповая дискуссия** – коллективное обсуждение какого-либо вопроса, в ходе которого происходит сопоставление информации, идей, мнений, точек зрения, предложений ее участников. В профсоюзной практике групповая дискуссия широко используется для выработки и принятия коллективного решения.

**Группы интересов** – организации, ассоциации, объединения, не являющиеся структурами государственной власти и политическими партиями. Их участники выступают носителями и выразителями сходных, в первую очередь, экономических интересов. Не обладая формальной властью, г.и. ищут наиболее эффективные пути воздействия на правительство, позволяющие реализовать собственные устремления. Один из таких путей – социальное партнерство, основанное на принципах трипартизма и корпоративизма.

## Д

**Делегаты на профсоюзные съезды, конференции** – выборные представители, уполномоченные членами профсоюзов для участия в работе высших руководящих органов организаций профсоюзов, объединений организаций профсоюзов, объединений профсоюзов.

**Демократический стиль руководства** – стиль работы руководителя, умело сочетающего единоначалие с социально-психологическими методами управления, позволяющими с максимальной пользой использовать способности и возможности всех работников для принятия эффективных решений и достижения намеченных целей.

**Демократия** (от греч. *demokratia* – народовластие) – форма государственного устройства общества, основанная на признании народа в качестве источника власти. Основные признаки демократии: признание власти большинства при соблюдении прав меньшинства; верховенство закона; разделение властей; выборность основных органов власти; наличие широких прав и свобод граждан. Принципы Д. используются также в сфере негосударственной, общественно-политической жизни при построении и в деятельности различных общественных организаций (профсоюзов и т.д.).

**Демонстрация** (от лат. *demonstratio* – показывание) – публичное выражение общественных настроений, требований солидарности или протеста, которое проводится в форме массовых выступлений, шествий, митингов и т.п. Первое масштабное выступление трудящихся за установление восьмичасового рабочего дня состоялось 1 мая 1886 г. в Чикаго.

**Деятельность** – способ и условие существования общества, специфическая (социальная) форма отношения к окружающему миру, сущность которой заключается в целенаправленном преобразовании окружающей действительности, в том числе и самого человека. Деятельность обладает такими чертами как осознанность, продуктивность, общественный характер.

**Диалог** - это осмысленный обмен информацией между людьми для достижения понимания и развития коммуникации в совместной деятельности. Д. требует особой культуры мысли и поведения, умения слушать и слышать, понимать точку зрения собеседника. Характер Д., поведение его участников определяются конкретными обстоятельствами и отношениями.

**Дискриминация** (от лат. *discriminatio* - различение) - любая форма подчинения или негативного отношения к отдельным лицам или группам, отрицающая или умаляющая равное осуществление прав человека и гражданина.

**Доминирование** - это намерение установить контроль над оппонентом и использовать его в своих интересах, навязывая ему свою волю.

## Е

**Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод** - международный договор, подписанный в 1950 году. Конвенция устанавливает неотъемлемые права и свободы для каждого и обязывает государства

гарантировать эти права каждому человеку, который находится под их юрисдикцией. Главное отличие Конвенции от иных международных договоров в области прав человека — существование реально действующего механизма защиты декларируемых прав — Европейского суда по правам человека, рассматривающего индивидуальные жалобы на нарушения конвенции. Любой гражданин страны Совета Европы, считающий, что его права и свободы, закрепленные какой-либо статьей Конвенции, были нарушены, имеет возможность обращения в Европейский суд по правам человека, если соответствующая статья была его страной ратифицирована.

**Европейская социальная хартия (ЕСХ)** — документ, принятый европейскими государствами в 1961 г. (в Турине, Италия), пересмотренный и дополненный в 1996 г. ЕСХ закрепляет ряд социальных прав человека: право на труд, право на организацию, право на коллективные переговоры, право на социальное обеспечение, право на социальное и медицинское страхование, право на социальную, законодательную и экономическую защиту семьи, право на защиту и обеспечение трудящихся-мигрантов и их семей. Наиболее оригинальной особенностью ЕСХ является признание права как трудящихся, так предпринимателей проводить коллективные действия в случае конфликта интересов, включая право на забастовку, вытекающее из обязательств, определенных в рамках предварительно заключенных коллективных договоров.

**Европейские органы социального партнерства** — трехсторонние и иные органы в рамках европейской интеграции, сформировавшиеся в течение всего периода деятельности ЕС. В рамках структур ЕС основным органом социального партнерства может считаться *Европейский социально-экономический комитет* — консультативный орган ЕС. Образован в соответствии с Римским договором. Состоит из 344 членов. Функции: консультирует Совет и Комиссию по вопросам социально-экономической политики ЕС; представляет различные сферы экономики и социальные группы (работодателей, лиц наемного труда и свободных профессий, занятых в промышленности, сельском хозяйстве, сфере обслуживания, а также представителей общественных организаций). «Советы европейских предприятий» создаются на предприятиях, имеющих более 1 тыс. работников в странах ЕС, или филиалы не менее чем в двух странах ЕС с числом работников минимум 150 чел. в каждом. Формируются по инициативе компании или ее работников, имеют право на получение информации и консультацию по всем социальным проблемам предприятия. Число членов совета — от 3-30 человек в зависимости от размеров предприятия, но в каждой стране, где предприятие действует, должен быть хотя бы один член совета. Встречи с работодателем проводятся ежегодно.

**Европейский коллективный договор** — коллективный договор, заключаемый на европейском предприятии. В соответствии с Директивой Комиссии ЕС «Об учреждении комитета европейского предприятия» (1993 г.), в случае, если предприятие расположено в двух или более странах и имеет не менее 150 работников в каждом из филиалов, на нем создается комитет,

который должен информировать коллектив об основных параметрах деятельности европредприятия. Члены комитета вправе рассматривать его экономическое и финансовое положение, вопросы занятости, структуры, реорганизации производства. Все расходы, связанные с деятельностью комитета возложены на дирекцию предприятия. Профсоюзы стран, охваченных Директивой Комиссии ЕС, выступают за углубление взаимодействия дирекции европредприятий с их коллективами.

**Единомыслие** – одинаковый с кем-либо образ мыслей, необходимая предпосылка единодействия, не исключающая, однако, ни плюрализма мнений, ни права на собственные взгляды, но требующая убедительной аргументации.

**Единоначалие** - принцип управления, означающий предоставление руководителю предприятия, учреждения, организации преимущественного права в принятии управленческих решений с возложением на руководителя единоличной ответственности.

**Естественные права человека и гражданина** – совокупность политико-правовых норм, основанных на признании существования универсальных норм поведения, принципов, ценностей, вытекающих из фундаментальных законов бытия, образующих естественное право в отличие от сознательно установленных людьми позитивного права; свод правовых норм, связанных с утверждением человеческой свободы. В концентрированном виде они изложены во «Всеобщей декларации прав человека» (1948 г.). Е.п.ч.: право на жизнь, свободу и личную неприкосновенность; равенство перед законом; право свободно передвигаться и выбирать себе местожительство; право на гражданство, вступление в брак и создание семьи; право владеть имуществом; право на свободу мысли, совести и религии, свободу убеждений и свободное выражение их; право на свободу мирных собраний и ассоциаций; право на социальное обеспечение, труд, свободный выбор работы, справедливое вознаграждение за свой труд, отдых и досуг, жизненный уровень, способный поддерживать здоровье и благосостояние человека и его семьи, право на образование. В Декларации указывается, что «каждый человек должен обладать всеми правами и свободами... независимо от расы, пола, языка, религии, политических и иных убеждений, национального или социального происхождения, имущественного, сословного или иного положения».

### 3

**Забастовка** – временный добровольный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

**Забастовка «сидячая»** – разновидность забастовки, во время которой работники занимают свои рабочие места, но не работают.

**Забастовка всеобщая** – забастовка, организуемая национальным профцентром или вспыхивающая стихийно, в масштабе всей страны. Она охватывает не только рабочих и служащих многих отраслей народного хозяйства, но и пенсионеров, студентов, безработных. Основные требования

забастовщиков и профсоюзов направлены не столько конкретным работодателям, сколько их объединениям, правительству и другим органам государственной власти.

**Забастовка наоборот** – возникает в том случае, когда предприниматель намеривается свернуть производство и провести массовое сокращение работников. В ответ на это действующий на предприятии профсоюз принимает решение продолжать работу без участия администрации.

**Забастовка национальная** – забастовка, организованная профсоюзом или вспыхнувшая стихийно, в масштабе одной или нескольких отраслей. Как правило, они возникают при перезаключении отраслевого или профессионального тарифного соглашения. Основные требования забастовщиков и профсоюза адресованы объединениям предпринимателей или (и) правительству.

**Забастовка организованная** – забастовка, организованная профсоюзом, объединением профсоюзов, профсоюзной организацией в соответствии со своим уставом (положением) и действующим законодательством.

**Забастовка политическая** – забастовка, при которой работники выдвигают требования политического характера (смена правительства, изменение законодательства и пр.).

**Забастовка предупредительная** – кратковременная забастовка длительностью от 10-15 мин. до 1-3 час. Это вызвано тем, что в условиях роста безработицы, усиления действия антизабастовочных законов длительная остановка работы не всегда эффективна и наносит большой ущерб бастующим.

**Забастовка пульсирующая** – прекращение работ в определенном порядке (ритме) одной и той же группой трудящихся. В ходе проведения такой забастовки бастующие приходят на работу на один-два часа позже, а уходят домой на один-два часа раньше, либо в течение дня прерывают работу на это же время.

**Забастовка селективная** – внезапное прекращение работы небольшой группой трудящихся, занимающих ключевые посты в экономике, что может парализовать работу многих других отраслей хозяйства.

**Забастовка солидарности** – организуется трудящимися и профсоюзами различных отраслей в ответ на призыв о поддержке со стороны уже бастующих или со стороны работников, не имеющих права на забастовку по закону.

**Забастовка стихийная (неорганизованная)** – проводится по инициативе наемных работников, рядовых членов профсоюза без санкции уполномоченных органов профсоюза. Такие забастовки вспыхивают, как правило, внезапно, без проведения соответствующих примирительных процедур и сопровождаются зачастую акциями гражданского неповиновения (перекрытие шоссе дорог, голодовки, угрозы самоубийства и др.).

**Забастовка чередующаяся** – представляет собой серию кратковременных стачек, вспыхивающих поочередно на предприятиях одной компании или фирмы.

**Забастовка шахматная** – забастовка, во время которой не работает, к примеру, каждый второй цех; или серия кратковременных забастовок, которые, как волна, прокатываются по ключевым производственным участкам.

**Забастовка экономическая** – нацелена, прежде всего, против конкретного работодателя или объединения работодателей и преследует цель улучшения материального положения наемных работников. Экономические требования нередко могут приобретать политический характер.

**Забастовочный фонд** (забастовочная касса) – специальные финансовые накопления в бюджетах профсоюзов, которые могут использоваться только на цели, связанные с организацией и проведением забастовки.

**Законодательная и правоприменительная деятельность профсоюзов** – представляет собой взаимодействие в рамках системы социального партнерства с представительным органом власти по формированию правовой базы, обеспечивающей функционирование профсоюзов и системы социальной защиты граждан.

**Занятость** (англ. employment; нем. beschäftigungsgrad) – степень участия трудоспособного населения в деятельности, связанной с удовлетворением личных и общественных потребностей и, как правило, приносящей доход в денежной или иной форме в виде заработной платы, содержания, дополнительных пособий и выплат натурой.

**Зарубежный опыт социального партнерства** – опыт, накопленный в области общественно-трудовых отношений странами с устоявшейся рыночной экономикой. Существуют две базовые модели социального партнерства – трипартизм и бипартизм.

**«Захват» предприятия** – разновидность забастовки, во время которой бастующие, оставаясь на предприятии, полностью парализуют его деятельность, блокируют вход и выход администрации, не допускают штрейкбрехеров.

**Защита** – 1) охрана, стремление обезопасить от неблагоприятного воздействия, вмешательства; 2) отстаивание своих взглядов, выводов на заседании, совещании, перед коллективом, в СМИ и т. д.; 3) защищающая сторона в судебном процессе. Различают 3. конституционную, правовую, научную, военную, информационную, социальную и т.д.

**Защита прав и свобод человека и гражданина** – охрана широкого круга прав и свобод личности, гарантии их соблюдения и исполнения, предусмотренная Конституцией государства и соответствующими законами.

**Защитная функция профсоюзов** – главная функция профсоюзов, охватывающая оплату труда, условия труда и занятость.

**«Золотое рукопожатие»** — метод стимулирования добровольного увольнения из организации лишних работников. Намеченным к увольнению работникам предлагают дополнительные компенсационные выплаты и выходные пособия, размеры которых значительно выше официально положенных при увольнении. Такая политика позволяет работодателям избежать лишних проволочек из-за необходимости консультаций с профсоюзами и получения разрешения от властей, минимизировать проявления

недовольства со стороны увольняющегося сотрудника, а также приобрести свободу при выборе кандидатов на увольнение.

**Зона свободного предпринимательства** – часть национально-государственной территории, на которой осуществляется предпринимательство в различных формах согласно принятому законодательству. В З.с.п. вводится режим, создающий приоритетные условия для инвестирования иностранного капитала. Порядок и целевое назначение зонирования могут значительно отличаться по степени открытости, способам общения с национальными и иностранными контрагентами. Отличительной особенностью З.с.п. является изолированность от остальной территории страны (въезд через пропускные пункты, провоз товаров через таможи и т.д.).

## И

**Имидж профсоюзного работника** (от англ. image – образ, изображение) – это самопрезентация, конструирование человеком своего образа с использованием широкого арсенала средств направленного воздействия на общественную аудиторию в интересах конкретного лица или группы лиц, соревнующихся за общественное признание. И.п.р. базируется на его репутации, включающей такие ценностные характеристики, как честность, ответственность, надежность, порядочность, а также результативность.

**Имидж профсоюзной организации** – это конструирование образа профсоюзной организации, опирающийся на содержательные аспекты (приоритет реальных дел по защите социально-трудовых прав работников) и использование новейших социальных технологий (PR и реклама). Структура и.п.о.: численность организации; механизм социального партнерства; имидж профлидера; информационная система; осознанная мотивация членства; визуальный образ (профсоюзная символика).

**Индивидуальное регулирование трудовых отношений** - форма соглашения между работодателем и наемным работником на основе заключения индивидуального трудового договора (контракта).

**Инициатива** (от англ. initiative; нем. Initiative, лат. initiare - начинать) - тип социальной активности, связанный с выдвижением новых идей или форм деятельности.

**Институционализация** (от лат. institutum – учреждение, установление) – процесс формирования различных типов социальной деятельности в качестве социальных институтов. Завершением процесса И. является интеграция нового вида социальной деятельности в существующую структуру производственно-экономических отношений. Благодаря этому формируется определенный набор формальных и неформальных санкций, с помощью которых осуществляется социальный контроль за соответствующими типами поведения. И. договорных требований часто выступает как конечный результат переговорного процесса при установлении партнерских отношений между договаривающимися сторонами.

## К

**Кадры** (англ. personnel/staff; нем. kader) - основной штатный состав работников учреждения, предприятия, профессиональных и общественных организаций, всех отраслей народного хозяйства и армии.

**Кадры профсоюзные** – основной (выборный и невыборный штатный) состав работников профсоюзных организаций.

**Качество труда** - характеристика конкретного труда, отражающая степень его сложности, интенсивности, условия и значимость для развития экономики.

**Квалификация** - набор требуемых для выполнения работы навыков, знаний и опыта.

**Коллектив** – это организованная общность людей, объединенных конкретным видом общественно-полезной деятельности, осуществляемой в рамках определенной формы собственности, и характеризующаяся отношениями взаимной ответственности, интересами, ценностными ориентациями, установками и нормами поведения. Основные функции К.: производственная; экономическая; социальная; интегративная; управленческая; воспитательная. Виды К.: общественно-политические, учебные, культурные и др. Центральное место среди них принадлежит трудовым К., позволяющим включать в процессы труда основную массу трудоспособного населения.

**Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений** - форма реализации принципов социального партнерства в социально-трудовой сфере, предполагающая проведение переговоров и заключение соглашений на разных уровнях управления.

**Коллективные переговоры** – разновидность переговоров, предшествующих заключению коллективных договоров и соглашений между работниками и работодателями. Инициатором к.п. может выступать любая из сторон путем направления другой стороне письменного уведомления, направляемого в течение 3 месяцев до окончания срока действия прежнего коллективного договора, соглашения или в сроки, определенными этими документами. Для подготовки проекта к.д. стороны на равноправной основе образуют комиссию из наделенных необходимыми полномочиями представителей.

**Коллективный договор** – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и заключаемый работниками организации, филиала, представительства с работодателем. Содержание и структура К.д. определяются сторонами. К.д. может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.

**Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений** – органы социального партнерства, формирующиеся для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективного договора (соглашения), его заключения, а также для организации контроля за выполнением коллективного договора (соглашения) на всех уровнях.

**Комиссия по изучению и применению в области профсоюзных свобод** – орган, формирующийся Административным советом МОТ (создан в 1950 г) из высококвалифицированных независимых специалистов для рассмотрения жалоб о нарушении профсоюзных прав. К. наделена правом обсуждения рассматриваемой проблемы с заинтересованными правительствами в целях нахождения согласованного решения.

**Комиссия по трудовым спорам** – образуется, по инициативе работников и (или) работодателей, в организации (на предприятии) для рассмотрения индивидуальных трудовых споров. В ее компетенцию входит рассмотрение индивидуальных трудовых споров, не урегулированных самими работниками при непосредственных переговорах с работодателем. К.т.с. могут создаваться не только на уровне организации, но и в ее структурных подразделениях.

**Комитет по свободе ассоциации** – специальный орган Административного совета МОТ (создан 1951г.), рассматривающий жалобы относительно нарушений прав профсоюзов и направляющий итоговый документ Совету МОТ. Выводы носят рекомендательный характер.

**Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций** – орган Административного совета МОТ, созданный для беспристрастного и объективного фиксирования действительного положения в каждой стране с конвенциями и обязательствами, принятыми государствами по Уставу МОТ. Функции: изучение докладов правительств по применению ратифицированных конвенций, о положении дел в национальном законодательстве и их информации о представлении компетентным властям вновь принятых конвенций и рекомендаций. Состоит из 12 независимых экспертов в области юриспруденции, социальных вопросов, трудового права и управления, набирающихся советом из разных стран сроком на три года. К. проводит ежегодные заседания и готовит заключения для доклада на Генеральной конференции МОТ.

**Компромисс** (от лат. *compromissum* – соглашение) – конструктивный вариант разрешения конфликта в социальной системе (трудовой организации), который достигается в результате открытого обсуждения противоречий, взаимных уступок участвующих сторон, нацеленности на поиск наиболее приемлемого для всех решения. Преимущество этого исхода состоит во взаимном равенстве прав и обязанностей, открытости претензий. К. снижает уровень напряженности и помогает найти оптимальное решение.

**Конвенция Международной организации труда (МОТ)** – международный законодательный акт, принимаемый Генеральной конференцией МОТ. Основывается на принципе трипартизма, является обязательным для ратификации государствами-членами МОТ и подлежит постоянному международному контролю. Все конвенции МОТ образуют Международный кодекс труда, создающий правовую основу как социального партнерства, так и в целом системы социально-трудовых отношений, рекомендуемой МОТ к построению во всех государствах-членах МОТ.

**Конкуренция** (лат. concurrentia, от concurrere - сталкиваться) - соперничество, соревнование людей, групп, организаций в достижении сходных целей, лучших результатов в определенной общественной сфере. К. - существенная черта различных видов деятельности, в которых происходит столкновение интересов (политика, экономика и др.). К. получает широкое распространение после ликвидации наследственных, сословных привилегий и средневековых регламентаций, утверждения принципов демократии и рыночной экономики; вырабатываются нормы и правила конкуренции.

**Консенсус** (от лат. consensus – согласие, единодушие) — способ урегулирования конфликтов, ориентированный на совместное согласованное решение проблемы. Основные принципы: признание чужих интересов в качестве условия осуществления собственных; выработка мирных средств урегулирования противоречий; поиск общих целей; утверждение атмосферы доверия; устранение избыточной эмоциональности.

**Контактность** (от лат. contatus – соприкосновение) – тесное общение, способность к установлению позитивных социальных отношений, взаимодействие в работе, согласованность действий. Это интегральное качество обусловлено такими социально-психологическими свойствами личности, как открытый для общения характер, стремление к информированности (осведомленности), способность устанавливать деловые связи, располагать к себе людей, умение видеть спорную ситуацию глазами конфликтующих сторон, способность слышать собеседников, понимать их и убеждать.

**Контроль за выполнением коллективного договора** – осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, а также соответствующими органами по труду. Формы контроля, как правило, предусматриваются в коллективном договоре. Стороны, ежегодно или в сроки, предусмотренные в коллективном договоре, отчитываются о его выполнении на общем собрании (конференции) работников организации (предприятия). За нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, стороны несут ответственность.

**Контрольный механизм Международной организации труда (МОТ)** – совокупность комитетов и комиссий, осуществляющих мониторинг за выполнением ее конвенций и социально-трудовых нормативов в целом. Состоит из: Комитета по свободе ассоциации (объединения); Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций; Комитета Генеральной конференции МОТ по применению конвенций и рекомендаций; Комиссии по расследованию в области свободы объединений.

**Конфликт** – наиболее острый способ разрешения значимых противоречий, возникающих в процессе взаимодействия сторон.

**Конфликт адаптационный** – конфликт, возникающий на основе нарушения процесса социальной или профессиональной адаптации.

**Конфликт латентный** — скрытый, неявный конфликт, начальная стадия в развитии конфликта, характеризующаяся отсутствием открытых действий оппонентов.

**Конфликт социально-трудовой** – столкновение, разногласие отдельных лиц и групп, вызванное несовпадением частных и общих интересов, несовместимостью мотивов и целей. В профсоюзной практике социально-трудовые конфликты имеют место между: работником и работодателем (индивидуальный трудовой спор – неурегулированное разногласие, конфликт сторон по поводу соблюдения условий трудового договора); работниками и работодателем (коллективный трудовой спор – неурегулированное разногласие, конфликт сторон по поводу установления и изменения условий труда); профсоюзной организацией и работодателем.

**Конформизм** (от лат. *conformis* – подобный, сходный) - поведение, контролируемое посредством группового давления. Группа с помощью вводимых ею норм поведения заставляет индивида следовать им для поддержания интеграции членов группы.

**Конфронтация** (от лат. *con* — против и *frons* (*frontis*) — лоб, фронт) – 1) противостояние, противоборство, столкновение между отдельными людьми или их группами; 2) неблагоприятный и малопродуктивный исход социального конфликта в трудовом коллективе (организации), когда ни одна из участвующих в конфликте сторон не принимает во внимание позицию другой и стремится только к собственному выигрышу в соответствии с принципом «все или ничего».

**Корпоративизм** – 1) способ взаимодействия различных групп интересов с государством; 2) система согласования интересов всех сторон социального партнерства: профсоюзов, объединений работодателей и государственных органов. Все стороны социального партнерства вовлекаются в управленческий процесс, целью которого является поддержание баланса интересов между различными слоями общества, укрепление его демократических основ, обеспечение социальной стабильности и повышение экономической эффективности общественного производства.

**Критическая точка конфликта** — определенный момент в развитии конфликта, характеризующийся наивысшей интенсивностью конфликтных взаимодействий. После прохождения критической точки интенсивность конфликтных взаимодействий обычно резко снижается.

**Культура труда** - составная часть общей культуры народа; определяется культурным уровнем работника, его профессионализмом, образованностью, компетентностью, дисциплинированностью, формами общения с сотрудниками.

## Л

**Лоббизм** (от англ. *lobby*) – деятельность специальных групп, отстаивающих свои особые интересы (политические и экономические), оказывающих давление на законодателей и государственных чиновников с целью принятия решений (определенных законов, получения правительственной поддержки, субсидий) в интересах представляемых ими

организаций. К Л. относятся и определенные действия представителей организаций предпринимателей, профсоюзов, партий и общественных объединений, различных фондов, комитетов содействия и т.п.

**Локаут** (от англ. lock out – букв. «запирать дверь перед кем-либо») – временное закрытие предприятий и массовое увольнение рабочих на неопределенный срок с целью оказания на них экономического давления.

**Льгота** (от лат. privilege) – отступление от общих правил и законов в пользу тех или иных субъектов деловой, экономической, социальной и политической жизни. Л. в обществе обладают, как правило, наименее защищенные слои населения: инвалиды, пенсионеры, многодетные семьи, молодежь, ветераны войны и труда и т.д. Л. предполагает снижение уровня налогов или полное освобождение от них, предоставление, по крайней мере, части из этих групп, бесплатных или со скидкой проездных билетов и т.п.

**Люмпены** (от нем. lumpen – лохмотья) – деклассированные слои населения в обществе, нации или народности, выбитые из нормальной жизненной колеи (бродяги, нищие, проститутки, наркоманы, сектанты, алкоголики, бомжи, уголовные элементы и т.д.). Л. исключают труд из системы человеческих ценностей: труд – лишь крайняя необходимость, средство обеспечения дальнейшего безделья. Главная цель Л. – добыть любыми средствами деньги, чтобы потом как можно дольше не трудиться.

## М

**Манипуляция сознанием** (от латинского manipulus – пригоршня, горсть, manus – рука) - один из способов управления людьми путем создания иллюзий или условий для контролирования поведения. Это воздействие направлено на психические структуры человека, осуществляется скрытно и ставит своей задачей изменение мнений, побуждений и целей людей в нужном некоторой группе людей направлении.

**Манифестация** (от лат. manifestatio – обнаружение, проявление) - массовое выступление, шествие для выражения солидарности или протеста.

**Медиатор** (от лат. medius — средний, срединный; лат. mediātor — посредник) - третье нейтральное, независимое лицо (посредник, примиритель), помогающее сторонам разрешить имеющийся конфликт, спор. Профессиональная деятельность в области альтернативного разрешения споров называется медиацией.

**Международная конфедерация профсоюзов (МКП)** - крупнейшее мировое профсоюзное объединение, созданное в 2006 году путем объединения Международной конфедерации свободных профсоюзов (МКСП) и Всемирной конфедерации труда (ВКТ).

**Международная конфедерация свободных профсоюзов (МКСП)** - международная профсоюзная организация, существовавшая в 1949-2006 годах. В 2006 году произошло слияние МКСП и Всемирной конфедерацией труда

(ВКТ), в результате которого было создано крупнейшее мировое профсоюзное объединение — Международная конфедерация профсоюзов.

**Международная организация труда (МОТ)** – специализированное учреждение ООН со штаб-квартирой в Женеве (Швейцария), занимающееся выработкой и утверждением международных трудовых стандартов. МОТ создана в 1919 г. в составе действовавшей тогда Лиги Наций. На 2009 год участниками МОТ являются 183 государства. *Структура МОТ:* а) Международная конференция труда; б) Административный совет; в) Международное бюро труда; г) трехсторонние комитеты; д) региональные и специальные конференции. *Задачи МОТ:* необходимость улучшения условий труда; регламентация набора рабочей силы; борьба с безработицей; гарантии заработной платы; защита рабочих от болезней, профессиональных заболеваний и от несчастных случаев на производстве; защита детей, подростков и женщин; пенсии по старости и инвалидности; защита интересов трудящихся, занятых за границей; признание принципа равной заработной платы за равный труд; признание принципа профсоюзной свободы; организация профессионального и технического обучения и других мероприятий. *Основные методы работы МОТ:* трипартизм; нормотворчество; техническое сотрудничество; проведение исследований и осуществление публикаций по социально-трудовым проблемам.

**Международное бюро труда (МБТ)** – постоянный секретариат МОТ со штаб-квартирой в Женеве (Швейцария), занимающийся исследованиями в области социально-трудовых отношений, осуществляющий контроль за соблюдением конвенций МОТ, готовящий материалы к заседаниям ее уставных органов, издающий и распространяющий публикации по социальным вопросам на официальных языках.

**Международное право** – специфический норматив правовых взаимоотношений государств, включающий в себя договорные принципы и протокольные правила. М.п. регулирует отношения между государствами по различным вопросам общения и сотрудничества, носит надгосударственный характер и пользуется приоритетом перед национальным законодательством. Вся правовая платформа социального партнерства базируется на международных правилах отношений между тремя сторонами социального партнерства.

**Международный валютный фонд (МВФ)** – межправительственная финансовая организация, специализированное учреждение ООН, созданная в 1944 г. Основные цели: содействие международному сотрудничеству в валютно-финансовой области, развитие мировой торговли, регулирование валютных отношений. МВФ предоставляет краткосрочные и среднесрочные кредиты, в обмен на строго определенный курс в проведении экономической политики. Между правительством страны, получающей заем, и МВФ подписывается документ – «Письмо о намерениях», в котором все предполагаемые экономические меры жестко оговариваются. Кредитование

ведется, как правило, по частям и прекращается, если на каком-то этапе правительство отступает от одобренного курса.

**Международный кодекс труда (МКТ)** – совокупность нормативных документов (конвенций и рекомендаций), принятых МОТ за все время существования. Конвенции являются основополагающими, подлежат ратификации странами-членами МОТ, а их выполнение проверяется контрольным механизмом. Рекомендации МОТ не подлежат ратификации, но служат ориентиром для стран, которые намерены придерживаться международных социально-трудовых нормативов.

**Механизм реализации защитной функции профсоюзов** – система прав и защитных действий профсоюзов, применяемых в различных сферах деятельности и на разных структурных уровнях, эффективно срабатывающая при соблюдении последовательности и достижении взаимодействия всех звеньев. Охватывает сферы: законодательную, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, правоприменительную и коллективных действий профсоюзов.

**Механизм функционирования социального партнерства** – совокупность разных форм взаимодействия социальных партнеров на различных уровнях коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений. А именно: совместное участие в работе над законопроектами и нормативными актами по проблемам социально-трудовых отношений и совершенствованием действующих законодательных актов; консультации сторон, направленные на совместное изучение организациями работодателей и работников проблем, представляющих для них важнейший интерес в целях достижения большей степени согласованных решений; переговоры субъектов социального партнерства с целью сближения их позиций или выработки компромиссных решений; заключение соглашений и коллективных договоров; досудебное разрешение трудовых споров; примирение или посредничество при общенациональных или крупных забастовках, конфликтах, при возникновении потенциальной напряженности; выполнение сторонами совещательной роли при обсуждении общих вопросов социально-экономической политики; участие работников и их представителей в управлении организацией. Функционирование механизма социального партнерства основано на строжайшем соблюдении его принципов.

**Минимальный размер оплаты труда** – законодательно установленный уровень оплаты труда (почасовой ставки или месячной), ниже которого работодатель не имеет права устанавливать фактическую заработную плату; социальный норматив. М.р.о.т. выступает в роли социальной гарантии со стороны государства.

**Мировые модели социального партнерства** – обобщение опыта социального партнерства различных стран и регионов. *Американская модель* (США, Британия, Канада, Латинская Америка) основана на обоюдном желании сторон рынка труда избежать крайних форм социального конфликта. Предусматривает возможность вмешательства государства во внутренние дела профсоюзов в определенных вопросах. Трехсторонних органов нет, однако

существует система третейского разбирательства трудовых споров, в которой видную роль играют государственные органы. *Европейская континентальная модель* (Германия, Австрия, страны Северной Европы) базируется на развитом социальном законодательстве, сильном профдвижении, наличии постоянных органов социального партнерства на различных уровнях экономики, государственной системе арбитража, хорошо налаженной колдоговорной системе. Дополняется периодическими консультациями сторон рынка труда с привлечением независимых экспертов. В тех странах Европы, где существует профсоюзный плюрализм, трипартизм, трудящиеся и профсоюзы чаще прибегают к забастовочным методам решения трудовых конфликтов. *Восточноевропейская модель* (страны Восточной Европы) характеризуется наличием трипартизма на всех уровнях, достаточно развитым трудовым законодательством, отработанной колдоговорной системой. Хотя эта модель не всегда эффективна и не в полной мере обеспечивает социальную защиту. *Модель развивающихся стран* во многом зависит от характера государственного режима и степени развитости экономики. Наблюдаются ограничения социальных и профсоюзных прав.

**Митинг** (от англ. meeting – собрание, встреча) – массовое собрание для обсуждения политических, экономических, социальных и других актуальных вопросов текущей жизни, в поддержку каких-либо требований, для выражения солидарности или протеста.

**Мотив** (от фр. motif – побуждение) - побуждение к действию, в основе которого лежит интерес (вознаграждение, премия и т.д.), административное решение (приказ, распоряжение и т.д.) или иная причина (чувство долга, страха, ответственность, благородство и прочее).

**Мотивация профсоюзного членства** – это процесс, происходящий внутри человека, который определяет его поведение, его выбор, заставляет поступать так или иначе. В данном случае мотивация заключается в том, чтобы состоять или нет в профсоюзе.

**Мотивация труда** – совокупность стойких мотивов, побуждающих человека к активной деятельности, основанных на удовлетворении личностных потребностей, ценностных ориентаций и определяющих его деятельность. Формированию М.т. способствуют различные стимулы, которые выступают в виде устанавливаемого за трудовую деятельность материального и морального поощрения, а также личностные интересы.

## Н

**Наемный работник** – это человек, участвующий в процессе трудовой деятельности, но не владеющий средствами производства.

**Независимость профсоюзов** – заключается и выражается в следующем: профсоюзы независимы в своей деятельности от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей и их объединений, политических партий и других общественных объединений, им не подотчетны и не подконтрольны.

**Несчастный случай на производстве** – случай травматического повреждения здоровья пострадавшего, произошедший по причине, связанной с его трудовой деятельностью.

**Нормирование труда** – система средств и методов оценки труда, предназначенная для определения его эффективности и уровня оплаты. Н.т. осуществляется для наиболее оптимального использования производственного и трудового потенциала, что достигается благодаря применению достижений науки и техники, передового опыта, современных технологий. Единица измерения и оплата - нормо- час и цена нормо-часа. Н.т. решает задачи по определению удовлетворенности трудом, развитию работников, перспектив совершенствования трудового процесса. Система Н.т. включает в себя комплекс регламентируемых показателей и их конкретных выражений по режиму работы оборудования, затратам труда и времени перерывов в работе и т.д.

## О

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

**Объекты социального партнерства** — реальное социально-экономическое положение различных социально-профессиональных групп, слоев, общностей; качество и уровень их жизни под углом зрения социально возможных и социально гарантированных способов получения дохода, распределения общественного богатства в соответствии с мерой и качеством труда, как реально осуществленного в настоящий момент, так и уже осуществленного в прошлом.

**Обязательное социальное страхование** – один из способов социальной защиты, направленный на поддержание уровня жизни в случае утраты трудоспособности и заработка по основаниям, предусмотренным законом.

**Обязательство** (от obligation, commitment) – официально данное обещание, обычно в письменной форме, требующее безусловного исполнения. Различают обязательства договорные, международные, финансовые, юридические и т.д.

**Организационная культура** - совокупность ценностей, обычаев, традиций, норм, воплощенных в различных сторонах деятельности организации, которые делают организацию уникальной.

**Организация** (от франц. organisation от позднелат. organizo – сообщающая стройный вид, устраиваю) - в системе социального партнерства обозначает юридическое лицо в виде предприятия, учреждения независимо от формы собственности и подчиненности.

**Организация труда** - приведение трудовой деятельности людей в систему, обеспечивающую достижение максимально возможного полезного эффекта с учетом конкретных условий этой деятельности.

**Особые и общие интересы субъектов социального партнерства** обуславливаются существованием общих и особых экономических и социальных интересов трудящихся, предпринимателей и государства. Все они выступают в качестве независимых и равноправных сторон, каждая из которых решает свои специфические проблемы. Для профсоюзов – это рост реальных доходов наемных работников, гарантии социальной защиты, обеспечение достойных условий труда и жизни и т.д. Для предпринимателей – это гарантии эффективного использования капитала, увеличение прибыли через рост производительности труда, качества продукции, непрерывности производственного ритма, повышение шансов в конкуренции на национальном и мировых рынках. Для государства как представителя общественных интересов – это социальный мир и сплоченность нации, условие ее процветания, рост доходов госбюджета, экологическая безопасность, общая конкурентоспособность национальной экономики. У партнеров объективно существует различие в целях и позициях, однако они вовлечены в единый процесс, находятся во взаимодействии и не могут существовать один без другого.

**Отраслевое (межотраслевое) тарифное соглашение** – правовой акт, устанавливающий нормы оплаты и другие условия труда, а также социальные гарантии и льготы для работников отрасли (отраслей).

**Охрана труда** – система сохранения здоровья и жизни работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-механические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и другие мероприятия.

## II

**Пакты о правах человека** – международные пакты, одобренные Генеральной Ассамблеей ООН (1966г.): о гражданских и политических правах человека, об экономических, социальных и культурных правах. П.п.ч. исходят из признания права народов на самоопределение и содержат положения, направленные на обеспечение мира, окончательную ликвидацию любых форм колониализма, утверждение важнейших социально-экономических и политических прав человека. Значительное место в П.п.ч. уделено проблемам свободы труда. Пакт о гражданских и политических правах устанавливает, что никто не должен принуждаться к обязательному труду. В соответствии с Пактом об экономических, социальных и культурных правах государства признают право на труд, в том числе предоставление каждому человеку возможности зарабатывать себе на жизнь трудом. Меры, направленные на полное осуществление права на труд, включают программы профессионально-технического обучения и подготовки, средства и методы достижения

неуклонного экономического, социального и культурного развития и полной производительной занятости в условиях, гарантирующих основные политические и экономические свободы человека. Государства признают право каждого человека на справедливые и благоприятные условия труда, включая, в частности, справедливую заработную плату, право на отдых. Этим пактом признается также право каждого человека на социальное обеспечение. Согласно П.п.ч., люди имеют право: создавать профсоюзы и вступать в них для защиты своих интересов; образовывать национальные федерации или конфедерации; основывать международные профессиональные организации либо присоединяться к ним. П.п.ч. предусматривают запрещение любых форм дискриминации.

**Паритет** (от лат. *paritet* – равенство) – принцип равного представительства сторон, достижения равенства условий при решении спорных вопросов.

**Пассивный стиль руководства** – либеральный, анархический стиль управления. Он проявляется в недооценке функций единоначальника, в склонности пускать дело на самотек. Руководитель при этом не всегда вникает в смысл происходящих процессов, проявляет стремление принять доминирующую в коллективе точку зрения. Нередко изменение мнения коллектива по той или иной проблеме влечет за собой изменение позиций руководителя, ориентирующегося на пассивные методы управления.

**Патернализм** (от лат. *paternus* - отеческий) - особенности социальных взаимоотношений и взаимодействий на производстве. Работник чувствует, что он принадлежит к единой семье и что организация о нем заботится. Чувство общности создается при помощи особых мероприятий. Так для японских компаний, где целенаправленно культивируется патернализм, характерны: единый стиль одежды, возможности общения с руководством, в том числе и в непринужденной обстановке, пожизненный найм и т.д.

**Первичная профсоюзная организация** – добровольное объединение членов профсоюза, работающих, как правило, на одном предприятии, в одном учреждении, одной организации независимо от форм собственности и подчиненности, действующее на основании положения, принятого в соответствии с уставом, или положения о первичной профсоюзной организации соответствующего профсоюза. Главная задача первичной профсоюзной организации – реализация защитной функций.

**Переговоры** – механизм разрешения (урегулирования) конфликта: совместная деятельность оппонентов по поиску взаимоприемлемого решения проблемы. Переговоры часто проводятся с участием третьей стороны.

**Персонал** - полный состав всех категорий рабочих, руководителей, специалистов, служащих, осуществляющих свою профессиональную деятельность в соответствии с возложенными функциями.

**Пикет** (франц. *pique* – уколоть, задеть, подстрекать) – группа бастующих рабочих, охраняющих предприятия от проникновения штрейкбрехеров, а также группа демонстрантов для охраны демонстрации от нападения. Основная цель -

информировать общественность о возникшем конфликте, о беззаконии владельцев предприятия, используя лозунги и плакаты с перечислением требований, ставших причиной данной забастовки.

**Планирование** – 1) функция управления, процесс разработки планов, где предусматриваются сроки, этапы и показатели управленческой деятельности, просчитываются необходимые ресурсы и возможный конечный результат; 2) процесс постановки и достижения строго определенных, главным образом стратегических, целей.

**Поляризация общества** - расслоение населения на два противоположных класса: бедных и богатых.

**Популизм** (от лат. *populus* – народ) – деятельность, имеющая целью обеспечение популярности в массах ценой необоснованных обещаний, демагогических лозунгов и т.д.

**Потребность** — состояние индивида, создаваемое испытываемой им нуждой в каких-либо объектах, необходимых для его существования и развития. Потребность выступает источником активности субъекта.

**Правовая основа социального партнерства** – ряд основополагающих конвенций и рекомендаций МОТ, формулирующих правовые нормы функционирования одного из эффективных институтов рыночной экономики, содействующего становлению цивилизованных социально-трудовых отношений в обществе, которые в свою очередь обеспечивают оптимальную реализацию интересов субъектов социального партнерства. Главные юридические документы МОТ: Конвенция № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» (1948 г.) гарантирует трудящимся и предпринимателям без каких-либо различий право по их решению и без предварительного согласия властных органов создавать собственные организации, возможность вступать на добровольной основе в такие организации, а также декларирует принцип невмешательства государства в деятельность подобных организаций. Конвенция № 98 «О применении принципов права на организацию и ведение коллективных переговоров» (1949 г.) заявляет о возможности создания и защиты организаций трудящихся от ущемления свободы объединения, развитие переговоров между работодателями и трудящимися на добровольных началах. Конвенция № 135 «О защите прав представителей трудящихся на предприятии, и предоставляемых им возможностях» (1971 г.) и одноименная Рекомендация № 143 (1971г.), предусматривающие создание на предприятиях условий, способствующих эффективному выполнению представителями трудящихся своих обязанностей. Конвенция № 144 «О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм» и одноименная Рекомендация № 152 (1976 г.) закрепляют равноправие сторон на переговорах и их обязанность предпринимать все меры для проведения эффективных консультаций с целью достижения взаимоприемлемых решений. Конвенция № 154 «О содействии коллективным переговорам» и одноименная Рекомендация № 163 (1981 г.) развивают норму о формах взаимоотношений субъектов социального партнерства во всех отраслях экономической деятельности и вводят понятие о

трехсторонних действиях-соглашениях на различных уровнях социального партнерства. Таким образом, основные правовые принципы социального партнерства определяются его правовой идеологией и дополняются национальной спецификой и практикой конкретных стран в этой сфере.

**Правовое государство** – тип государства, важнейшими признаками которого являются: господство закона во всех сферах общественной жизни; связанность законом государства и его органов; судебная защита прав граждан и взаимная ответственность государства и личности. П.г. - неотъемлемый элемент демократии, который не только гарантирует права и свободы, но и предусматривает гражданскую ответственность личности, самоконтроль и самодисциплину.

**Правовые источники социального партнерства** – это конвенции и рекомендации МОТ (Международный кодекс труда), в которых изложена развернутая правовая идеология социального партнерства и его правовая база.

**Правовые механизмы социального партнерства** – система трехсторонних органов, различных форм взаимодействия субъектов социального партнерства, правовых актов, заключаемых на различных уровнях коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, а также основополагающие положения, определяющие действие правового механизма социального партнерства. Действие п.м.с.п. основано на правовых принципах, отражающих принцип трипартизма. Элементы п.м.с.п.: совместное участие в работе над законопроектами и нормативными актами по проблемам социально-трудовых отношений, подготовка предложений и замечаний по изменению, совершенствованию действующих законодательных актов; консультации сторон для достижения согласованных решений по воздействию на компетентные государственные органы в целях учета мнения организаций работодателей и работников по проблемам социально-трудовых отношений и проектам планов социально-экономического развития; переговоры субъектов социального партнерства с целью сближения позиций и выработки компромиссных решений; заключение соглашений и коллективных договоров; примирение или посредничество при общенациональных и крупных забастовках, трудовых конфликтах.

**Правовые уровни социального партнерства** – соответствующие правовые документы, подготовленные и подписанные субъектами социального партнерства на различных уровнях их переговорного процесса и регулирования, социально-трудовых отношений. Важнейшими вопросами соглашений и договоров на всех уровнях социального партнерства являются: занятость, оплата и условия труда и др., т.е. основные проблемы социально-трудовых отношений.

**Правоприменительная деятельность профсоюзов** – использование профсоюзами правовой базы (включая международное право) при представительстве и защите интересов работников, членов профсоюза как для защиты своих прав в качестве объединений, так и для защиты прав и интересов своих членов; взаимодействие с судебной властью, прокуратурой, инспекциями

и другими госструктурами, призванными обеспечивать соблюдение законодательства и правопорядка.

**Предприимчивость** – совокупность деловых и нравственных черт руководителя, характеризующих его способность находить оптимальные, нестандартные решения, доводить их до конца, допуская естественный риск. Качества предприимчивого руководителя выражают его умение преодолеть сложные ситуации путем новых, инновационных способов активизации инициативы работников, хозяйственной расчетливости в рамках законности, нравственных и социальных ценностей, соединения интересов личности, коллектива и общества в целом.

**Предприниматель** (от франц. enterprising – предприниматель) – дееспособный гражданин, начинающий собственное дело, эффективно использующий экономические ресурсы, генерирующий идеи в любой разрешенной законодательством сфере деятельности, самостоятельно финансирующий начинаемые мероприятия, получающий моральное и материальное удовлетворение от результатов работы и принимающий на себя связанный с ней риск, несущий финансовую и социально-экономическую ответственность.

**Предпринимательство** – инициативная, самостоятельная, добровольная деятельность граждан (группы партнеров) и их объединений, осуществляемая от своего имени, на свой риск и под свою имущественную ответственность, направленная на получение прибыли.

**Представители работников** – это профессиональные союзы и их объединения в целом, другие профорганизации, определенные уставами общегосударственных профсоюзов, или же иное собрание представителей, избираемое работниками в случаях, предусмотренных законом.

**Представитель профсоюза** – руководитель профсоюза, профорганизатор, объединения профсоюзов или другое лицо, уполномоченное на представительство уставом профсоюза, объединения профсоюзов, положением о первичной профсоюзной организации или решением профсоюзного органа.

**Примирительная комиссия** – орган, создаваемый из представителей работников и работодателя для разрешения разногласий сторон при урегулировании коллективного трудового спора, в том числе разногласий сторон на коллективных переговорах по заключению коллективного договора (соглашения).

**Принципы социального партнерства** (от лат. principium – первоначало, основа) – основные правила функционирования социального партнерства, сформировавшиеся в ходе многолетней практики социально-партнерских отношений. Основные П.с.п.: равноправие сторон на переговорах, при принятии решений, заключении колдоговоров, соглашений; полномочность представителей сторон на ведение переговоров, заключение колдоговоров, соглашений и их реализацию; свобода выбора вопросов, составляющих содержание переговоров и заключаемых колдоговоров, соглашений;

добровольность принятия взаимных обязательств при заключении колдоговоров, соглашений; реальность обеспечения и выполнения принятых социальными партнерами взаимных обязательств; обязательность исполнения договоренностей, равных для всех сторон соглашений; обязательная и равная ответственность сторон за выполнение принятых обязательств.

**Приоритет международного права в национальном законодательстве** – обязательность применения норм международного права в случае, если нормы национального законодательства более узки или находятся в противоречии с первыми. Так как международное право носит надгосударственный характер, оно имеет преимущество в сравнении с национальными нормами. Положения трудовых норм сверяют с конвенциями МОТ большинство государств мира, даже не являющихся членами этой организации.

**Профессиональное тарифное соглашение** – правовой акт, устанавливающий нормы оплаты труда и др. условия труда, а также социальные гарантии и льготы для работников определенных профессий. Участниками п.т.с. выступают соответствующие профсоюзы и их объединения; соответствующие объединения работодателей, иные уполномоченные работодателями представительные органы; соответствующий государственный орган по труду. П.т.с. заключается на трехсторонней основе, его содержание определяется сторонами.

**Профессиональный союз (профсоюз, тред-юнион)** - это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

**Профсоюзная группа** – подразделение первичной профсоюзной организации.

**Профсоюзное движение** – организованная попытка рабочих улучшить свое положение под действием единого (в частности, через профсоюзы) давления.

**Профсоюзное единство** – единство действий членов профсоюзов и профсоюзных организаций с целью реализации общих требований по защите социально-экономических и трудовых прав и интересов работников.

**Профсоюзный лоббизм** – деятельность профсоюзов, их органов с целью реализации интересов работников, членов профсоюзов, имеющая политический смысл и правовое обоснование и являющаяся интегральным элементом демократической политической системы. Осуществляется путем организованного воздействия профсоюзов на законодательную и исполнительную власти. Лоббистские профсоюзные группы выполняют ряд функций: 1) посредничества между членами профсоюзов, работниками, трудящимися (их объединениями) и государством; 2) сочетания и определенного плюрализма общественных интересов. П.л. – это практика давления со стороны самоорганизующихся трудящихся на государственные органы с целью достижения определенных социальных гарантий.

Эффективность п.л. предопределяется поддержкой профсоюзных организаций всех уровней. Мировой практике известны три основных вида п.л.: британский, когда профсоюзы образуют собственную политическую партию, с которой взаимодействуют в реализации своих программ; континентально-европейский, когда социалистические и социал-демократические партии поддерживают тесные связи с профсоюзами; когда профсоюзы не поддерживают какую-то одну политическую силу и не имеют своей партии, однако формируют и распространяют информацию о своей позиции по наиболее важным социально-экономическим проблемам, особенно активно работая в период проведения избирательных кампаний.

## Р

**Работник** – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с работодателем на основании заключенного договора (контракта).

**Работодатель** – 1) зарегистрированное в установленном законодательством порядке юридическое или физическое лицо, выступающее одной из сторон в трудовом договоре (соглашении, контракте) и осуществляющее от своего имени найм на постоянной или временной основе физических лиц для исполнения ими трудовых обязанностей.

**Равенство возможностей** - идея, согласно которой все люди, независимо от класса, возраста или расы, должны иметь равные права в путях достижения желанного положения в обществе.

**Равноправие сторон** – один из основных принципов социального партнерства. Его стороны, неравные по своему экономическому, социальному, политическому положению, в системе социального партнерства взаимодействуют на равноправной основе. Они имеют равные права на инициативу по ведению коллективных переговоров, в ходе переговоров, при выборе вопросов для обсуждения, при подготовке и принятии решений. Без согласия одной из сторон социального партнерства решения не принимаются.

**Ратификация конвенций Международной Организации Труда (МОТ)** – обязательство стран–членов МОТ соблюдать и применять на практике все положения тех конвенций МОТ, которые пройдут процедуру ратификации международных договоров и соглашений, предусмотренную законодательством соответствующей страны. На практике ратификация осуществляется парламентом, при этом в национальное законодательство одновременно вносятся необходимые поправки, обеспечивающие выполнение обязательств, взятых страной согласно конвенциям. После ратификации данная конвенция подпадает под действие контрольного механизма МОТ.

**Региональное соглашение** – правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на уровне региона.

**Рекомендация Международной Организации Труда (МОТ)** – международный правовой документ в области социально-трудовых отношений, принимаемый на Генеральной конференции МОТ в качестве отправного для

разработки соответствующих законодательных актов в государствах-членах МОТ.

**Руководство** – вид деятельности, направленный на формирование целей и путей их достижения, а также определение стратегий развития социальных систем, организаций, групп и индивидов. Р. выступает как отношения между различными должностными статусами и уровнями административного управления и имеет под собой нормативно-правовую основу, закрепляющую зависимость одного работника от другого. Складывающиеся отношения «руководства – подчинения» имеют цель побуждать человека к выполнению определенного вида деятельности, которая согласуется с требованиями организации и руководителя.

**Рынок труда** – механизм, действующий в рамках определенного экономического пространства взаимоотношений между работодателем, нуждающимся в рабочей силе, и человеком труда, т.е. потенциальным работником, предлагающим свою рабочую силу в данный момент времени.

**Рыночная экономика** - это преобладание в разной степени частной собственности на основную массу ресурсов общества, отсутствие централизованного регулирования всего национального хозяйства, что предполагает стихийную, индивидуализированную и конкурентную связь между товаропроизводителями через рынок, выполняющего функции общественного регулятора производства, формирования всех экономических пропорций, стимулятора технического прогресса и эффективности производства.

**Рыночный механизм** - механизм соединения продавцов и покупателей и распределения редких экономических ресурсов через систему ценообразования и конкуренцию.

## С

**Саботаж** (фр. sabotage < saboter стучать башмаками) — 1) намеренный срыв работы путем открытого отказа от нее или умышленно небрежного ее выполнения; 2) скрытое, замаскированное противодействие осуществлению чего-либо.

**Сальтшебаденская конференция** - родоначальница трехсторонних органов социального партнерства. В пригороде шведской столицы Стокгольма – Сальтшебадена в 1938 г. впервые прошла национальная трехсторонняя конференция, на которой было достигнуто соглашение о социальном партнерстве. В числе ее участников были представители шведского социал-демократического правительства, центральной организации профсоюзов и шведского объединения работодателей.

**Силовые формы взаимодействия в системе социального партнерства** – основные формы силового давления со стороны работодателей – закрытие производства или всеобщий локаут. Со стороны профсоюзов – создание угрозы постоянной забастовки. Для нейтрализации силовых методов воздействия обе

стороны прибегают к переговорам, как к варианту «торга». Основной закон «переговоров-торгов»: мера уступок должна уравниваться мерой приобретения. Технология «торгов» включает: составление перечня и очередности уступок; выбор тактики; установление гарантий для каждой уступки; всестороннюю оценку приобретений; избежание использования средств, неприемлемых с морально-нравственной позиции; установление потребностей и возможностей партнера, побуждение его к действиям на основе взаимной выгоды. Победа в конфликте возможна в случае выигрыша обеих стороны.

**Система социального партнерства** – совокупность мер организационного, правового, экономического характера в области социально-трудовых отношений, разрешения социально-трудовых конфликтов. *Основные элементы с.с.п.:* совокупность постоянно и временно действующих двух-, трехсторонних органов, формируемых представителями работников, работодателей, исполнительной власти и осуществляющих взаимодействие между собой на различных уровнях регулирования социально-трудовых отношений; совокупность различных совместных документов (коллективные договоры, соглашения, решения и др.), принимаемых этими органами на основе взаимных консультаций, переговоров, договоренностей между сторонами и направленных на регулирование социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений (генеральное, региональные, отраслевые, территориальные, профессиональные и другие соглашения, коллективные договоры); соответствующий порядок, формы взаимодействия, соотношения и последовательность в приоритетности, разработке, сроках принятия вышеуказанных документов. *Основные задачи с.с.п.:* обеспечение выработки и реализации согласованной социально-ориентированной политики экономических рыночных преобразований; обеспечение оптимального баланса в реализации интересов работников, работодателей и государства; содействие разрешению социально-трудовых конфликтов; совершенствование в установленном порядке законодательной базы регулирования социально-трудовых отношений; формирование и расширение социальной базы социального партнерства, повышение благосостояния народа, достижение и укрепление социальной стабильности в обществе.

**Соглашение** – правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на уровне государства, отрасли и территории в пределах их компетенции. В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться С.: генеральное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное и иные. По договоренности сторон, участвующих в коллективных переговорах, С. могут быть двусторонними и трехсторонними. Срок действия определяется сторонами, но не может превышать трех лет.

**Солидаризм** (от англ. solidansm; нем. solidarismus; фр. solidansme - общность интересов, единомыслие) - политико-правовая концепция начала

XX в. (Л. Дюги, Э. Дюркгейм и др.), утверждающая, что движущей силой общественного развития является единодушие членов общества, отношения солидарности его членов и взаимозависимость всех социальных групп, гармония интересов труда и капитала.

**Солидарность** (фр. solidarite) - 1) единство убеждений и действий, взаимопомощь и поддержка членов социальной группы, основывающиеся на общности интересов и необходимости достижения общих групповых цели. 2) активное сочувствие и поддержка чьих-либо действий или мнений.

**Сотрудничество** – кооперативная стратегия поведения оппонента в конфликте, заключающаяся в ориентации на совместный поиск решения, удовлетворяющего интересы всех сторон.

**Социальная адаптация** – это процесс приспособления индивида к новым (меняющимся) социальным условиям, который помогает личности усвоить новые «правила игры» и адекватно реагировать на внешние обстоятельства.

**Социальная безопасность** – комплекс социальных мероприятий, направленных на обеспечение достойной жизни всем гражданам общества и их личной безопасности. С.б. включает, в частности, право на труд и справедливую его оплату, безопасность труда, обеспечение в случае болезни, увечья и старости, постоянной и достаточной покупательной силы заработной платы, право на всестороннюю заботу о здоровье всех граждан общества и их семей. Важной составной частью С.б. является социальное страхование (больничное, по старости, в случае увечья, инвалидности и др.).

**Социальная защита** – система разного рода мер, предпринимаемых государством или трудовым коллективом, по ограждению своих граждан от негативных воздействий социальной среды, либо иных воздействий.

**Социальная инфраструктура** – группа обслуживающих отраслей и видов деятельности, призванных удовлетворять потребности людей, гарантировать необходимый уровень и качество жизни в соответствии с принципами демократического правового социального государства, обеспечивать воспроизводство человеческих ресурсов и профессионально подготовленных кадров для всех сфер экономики. Эти функции выполняют жилищное и коммунальное хозяйство, здравоохранение, физкультура и спорт, розничная торговля, общественное питание, бытовое обслуживание, система образования, учреждения культуры, науки и т.д. В соответствии с основным функциональным назначением (создание необходимых предпосылок для реализации человеком права на труд и занятость) к числу важнейших элементов С.и. относят систему профессионального обеспечения и службу занятости.

**Социальная политика** – это политика регулирования социально-экономических условий жизни общества, направленная на поддержание отношения справедливости в обществе, регулирование отношений между отдельными социальными группами, обеспечение условий повышения уровня жизни всех членов общества. С.п. основывается на концепции социального

государства. Реализация с.п. означает осуществление на деле социальной защиты граждан.

**Социальная помощь** – форма денежных выплат, регулярных или одноразовых, в установленных законом случаях частичной или полной нетрудоспособности, сложного материального положения, поддержки семей с детьми и т.д.

**Социальная справедливость** – 1) обобщенная нравственная оценка общественных отношений, характеризующая как сами эти отношения в целом, так и отношения друг к другу, общества к индивиду; 2) один из общечеловеческих социальных идеалов, конкретное содержание которого менялось на протяжении истории и отличалось в различных социальных системах. Осуществление принципа С.с. основывается на равенстве всех граждан перед законом, создании правовых, политических и социально-экономических гарантий жизнедеятельности человека, обеспечении высокого уровня его социальной защищенности и является одной из основных задач социальной политики государства.

**Социальная стабильность** - устойчивое состояние социальной системы, позволяющее ей эффективно функционировать и развиваться в условиях внешних и внутренних воздействий, сохраняя свою структуру и основные качественные параметры. Механизмами, обеспечивающими с.с. являются социальные институты государства и гражданского общества.

**Социальная сфера** – сфера воспроизводства человека, семьи, трудовых коллективов и других социальных групп, которая включает условия труда и отдыха людей, их быта и досуга, уровень материального благосостояния, образования, воспитания и здравоохранения.

**Социально ориентированная рыночная экономика** (социальная рыночная экономика) – концептуальная модель социально-экономической системы, в основе которой лежит идея совмещения экономической эффективности и социального компромисса. Концепция стала синтезом двух важнейших принципов – индивидуальной рыночной свободы и социального государства.

**Социальное взаимодействие** - система взаимообусловленных социальных действий, связанных циклической зависимостью, при которой действие одного субъекта является одновременно причиной и следствием ответных действий других субъектов.

**Социальное государство** - тип государства, в котором основные усилия государственной власти направлены на проведение активной социальной политики, смягчение и предупреждение социальных конфликтов.

**Социальное обеспечение** – гарантированная государством система финансового, материального обеспечения и социального обслуживания людей в целях выравнивания их личных доходов в случаях наступления социальных рисков (пенсионеры, дети, инвалиды, болезнь, утрата трудового дохода и т.д.).

**Социальное партнерство** - специфический тип общественных отношений, система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), 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. Главным методом обеспечения согласия субъектов социального партнерства является консенсус, достигаемый в ходе переговоров.

**Социальное планирование** – регулирование процессов, касающихся условий жизни человека. Включает: планирование уровня жизни; показатели уровня потребления; показатели в области социального развития – улучшение условий труда, повышение квалификации работников, улучшение жилищно-бытовых условий, медицинского обслуживания и др.

**Социально-трудовая сфера** - составная часть социальной рыночной экономики, основой которой являются социально-трудовые отношения.

**Социально-трудовые отношения** – разнообразие экономических, психологических и правовых взаимосвязей индивидуумов и социальных групп, возникающих в процессах трудовой (производственной) деятельности, обеспечения рабочими местами и в связи с распределением и потреблением произведенного национального продукта. Субъектами с.-т.о. являются: наемный работник, союз наемных работников (профсоюз), работодатель, союз работодателей, государство. Выделяют следующие типы С.-т.о.: патернализм, партнерство, конкуренция, солидарность, субсидиарность, дискриминация и конфликт.

**Социально-экономические интересы** (от лат. interest – имеет значение, важно) – реальная причина социальных действий, стоящая за непосредственными побуждениями – мотивами, помыслами, делами и т.д. участвующих в них индивидов, социальных групп. Социальные интересы обусловлены экономическим положением общественных групп. Экономические интересы – объективные мотивы деятельности людей, отражающие их место в системе производства.

**Социальные гарантии** - система социально-экономических и правовых средств, обеспечивающих условия жизнедеятельности членов общества, социальных групп, реализацию их интересов, разнообразных связей и отношений, функционирование и развитие общественной системы в целом. Реализуя с.г., государство обеспечивает социальную защищенность своих граждан.

**Социальные показатели** – качественные и количественные характеристики отдельных свойств и состояний социальных объектов и процессов, совокупность которых отражает их особенности в статике и динамике. К числу с.п. относятся: уровень и качество жизни, уровень занятости и безработицы, прожиточный минимум, показатели смертности, рождаемости и текучести персонала в организации, конфликтности в коллективе и т.д. Они включены в систему государственной статистической отчетности, используются в специализированных экономических и социальных обследованиях.

**Социальные права** – совокупность норм права, определяющих условия жизнедеятельности людей, признаваемые рациональными с позиций развития личности, социальных групп и общества в целом. К ним относятся права на: труд, свободный выбор места работы; свободное передвижение и выбор места жительства в пределах государства; справедливые и благоприятные условия труда; защиту от безработицы; социальное обеспечение и социальное страхование; справедливое и удовлетворительное вознаграждение; равную оплату за равный труд; вступление в брак и создание семьи; защиту и соответствующее социальное и материальное обеспечение семьи, материнства, младенчества и детства, престарелых и инвалидов; жизненный уровень, необходимый для поддержания здоровья и благосостояния человека и его семьи; отдых и досуг; образование и свободное участие в культурной жизни, а также на социальную и медицинскую помощь. С. п. распространяются в равной мере на всех и каждого члена общества без какой-либо дискриминации; сохраняются независимо от любых изменений места проживания людей; не зависят от продолжительности периода занятости (стажа работы), профессиональной деятельности, срока проживания в стране либо сочетаний этих условий.

**Социальный кризис** – 1) нарушение стабильности социальной системы, вызванное обострением ее внутренних противоречий; 2) способ разрешения социальных противоречий.

**Стиль руководства** – совокупность форм, приемов и методов, применяемых руководителем для достижения намеченных целей, линия его поведения в возникающих при этом конфликтных ситуациях. Определяется особенностями властно-распорядительных отношений руководителей и членов коллектива по поводу подготовки, принятия и реализации управленческих решений.

**Стиль управления** - совокупность наиболее характерных устойчивых методов решения проблем, используемых руководителями в практической управленческой деятельности.

**Структура социального партнерства** – совокупность органов и организаций, создаваемых из представителей работников наемного труда, работодателей и правительства для регулирования социально-трудовых отношений.

**Субсидиарность** (от лат. *subsidiarius* — вспомогательный) — организационный и правовой принцип, согласно которому задачи должны решаться на самом низком, малом или удалённом от центра уровне, на котором их решение возможно и эффективно.

**Субъекты социального партнерства** (от лат. *subjectus* – носитель права, обязанностей) – социальные группы людей, социальные общности, являющиеся сторонами социально-трудовых отношений рыночного общества, выступающие носителями этих отношений в реальной действительности, социальной, экономической и политической жизни общества. А именно: представители

работников; органы их объединения и организации; работодатели и их представители; органы власти, их представители.

## Т

**Тактика работодателя в период забастовки** – реакция работодателей на требования и действия бастующих. В ходе переговоров администрация ориентируется не только на обострившиеся проблемы, решения которых требуют бастующие, но и на все спорные вопросы, возникшие в последний период между администрацией и работниками, профсоюзом (представляющим их интересы). Для той и другой стороны важно не допустить, чтобы второстепенные вопросы через какой-либо период снова обострились и привели к новым забастовкам, повышающим и без того высокую социальную напряженность в обществе.

**Толерантность** – свойство личности непредвзято оценивать людей, события, явления, обладающие различными, в том числе, противоречивыми чертами. Т. формируется под влиянием ближайшего окружения, социальных условий, традиций. Т. важна для профсоюзного лидера, так как умение выделить в человеке (ситуации) и положительные, и отрицательные черты, дать справедливую оценку, обеспечивает здоровый социально-психологический климат в профгруппе и способствует формированию позитивного имиджа профсоюзной организации в целом.

**Трипартизм** (от лат. tripartitus – состоящий из трех частей) – взаимоотношения между работниками (профсоюзами, их объединениями, ассоциациями), работодателями (их объединениями, ассоциациями) и государством с целью обсуждения и принятия решений по социально-трудовым и связанным с ними экономическим вопросам. Выражаются во взаимных консультациях и переговорах.

**Труд** – целенаправленная деятельность человека, направленная на производство материальных и духовных ценностей. Через трудовую деятельность человек включается в систему общественного разделения труда, воздействует на окружающую среду и использует ее в целях создания предметов и средств, необходимых для социального развития и прогресса. В процессе Т. человек не только удовлетворяет свои потребности, но и приобретает необходимые знания, навыки и умения, раскрывает свои способности.

**Трудовая дисциплина** - строгое соблюдение работниками установленного порядка на производстве, предприятиях, в организациях и учреждениях.

**Трудовой коллектив** - основная трудовая ячейка, объединяющая всех работников предприятия, учреждения, организации для достижения определенной конкретной цели их совместной трудовой деятельности.

**Трудовой контракт** (от лат. contractus – соглашение) – соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется

выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязуется выплачивать работнику заработную плату, обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон. Т.к. выступает средством социальной защиты работников только при дополнении его коллективным договором.

**Трудовой потенциал общества** – совокупная общественная способность к труду, потенциальная трудовая дееспособность общества.

**Трудовой спор** – неурегулированные разногласия между сторонами трудовых отношений (работником и работодателем).

**Трудовые отношения** – совокупность регулирующих правил и взаимосвязей между действующими лицами по поводу отношений занятости.

## У

**Управление конфликтной ситуацией** – предполагает разделение конфликта на четыре этапа – институционализацию, легитимацию, структурирование и редукцию конфликта. Институционализация конфликта – это управление его стихийностью, внесение в ситуацию определенных принципов и правил. Она позволяет сделать развитие конфликта предсказуемым. Легитимация конфликта стимулирует добровольность желания выполнить предложенное (или выработанное совместно) решение. Структурирование конфликта являясь важнейшей ступенью управления конфликтом, предполагает деятельность, направленную на приведение несовместимых интересов в соответствие с некоторыми нормами. Завершающий этап управления конфликтом – редукция, т.е. последовательное ослабление его за счет перевода на другой уровень. В мировой практике обычно проблема управления конфликтом решается не напрямую, а через посредников (медиаторов). Медиатор обеспечивает привлечение сторон к переговорам, а если стороны отказываются от встречи, осуществляет контакт между ними.

**Управленческая культура профсоюзного работника** – культура, проявляемая профсоюзным работником в процессе выполнения его функций, в том числе и в ходе различных переговоров с представителями работодателей и государственных органов. В своей основе профсоюзная работа – разновидность управленческого труда. Организаторская работа профсоюзных кадров, принятие решений, колдоговоров, перспективных планов и контроль за их выполнением – элементы управленческой работы. Следовательно, профсоюзные работники должны владеть культурой управления, как и хозяйственные руководители, администраторы. Только в таком случае они могут быть равноправными партнерами в системе трипартизма.

**Уровень жизни населения** – важнейший обобщающий социальный показатель, дающий представление о благосостоянии общества в целом, основных социально-демографических групп населения либо отдельных

граждан и их семей, позволяющий оценить эффективность социально-экономической политики государства. У.ж.н. характеризует состояние и развитие потребностей граждан в материальных, духовных и социальных благах и степень удовлетворения этих потребностей. При оценке степени их удовлетворения используется система интегральных и частных, натуральных и стоимостных индикаторов. Показатели У.ж.н. являются одним из критериев развитости социального государства.

**Условия труда** – совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

## Ф

**Функции профсоюзов** – деятельность профсоюзов, отражающая их сущностное общественное назначение, основную социальную обязанность как социального института общества. Основные функции профсоюзов: представительская, защитная, контрольная, организаторская.

**Функции системы социального партнерства** – основные направления деятельности. А именно: 1. Функция представительства интересов. 2. Социальный контроль политики: а) сбор и распространение информации о текущем состоянии и перспективах разрешения важных социально-политических и экономических вопросов с точки зрения интересов широких общественных слоев, различных социальных групп; б) внесение, принятие и реализация законодательных инициатив, обеспечивающих экономическую, социальную и правовую защиту трудящихся. 3. Участие в разработке, принятии социально-экономических программ. 4. Повышение благосостояния трудящихся. 5. Участие в повышении производительности общественного труда, развитии научно-технического прогресса. 6. Развитие самоуправления, совершенствования демократического, гражданского общества. 7. Формирование благоприятного климата в обществе.

## Х

**Хартия основных социальных прав трудящихся** (от греч. chartes - бумага, грамота) – межгосударственный документ, подписанный странами ЕС в 1989 г. в Страсбурге. Содержит основные принципы социальной политики, которых обязались придерживаться страны ЕС. В их числе – полная занятость, справедливая заработная плата, свобода передвижения рабочей силы в рамках ЕС, достойные условия труда, социальная защищенность, профессиональная подготовка, право трудящихся на создание профсоюзов и свобода их деятельности, право на ведение коллективных переговоров и получение информации. В настоящее время хартия действует во всех странах ЕС.

## Ч

**Человеческий капитал** – представляет собой оценку потенциальной способности индивидуума приносить доход. Он включает: врождённые способности и таланты, полученное образование, приобретённую квалификацию, накопленный опыт. Подобно финансовому капиталу, Ч.к. подвержен истощению и устареванию.

**Член профсоюза** – лицо (работник, временно не работающий, пенсионер), добровольно вступившее в профсоюз, признающее его устав, состоящее на учете в первичной профсоюзной организации, участвующее в ее работе, уплачивающее членские взносы. Членство в профсоюзе не зависит от социального положения, национальности, политических, религиозных убеждений. Оформляется подачей индивидуальных заявлений в соответствии с нормами устава и исчисляется со дня решения собрания профгруппы, цеховой или первичной профсоюзной организации о приеме в члены профсоюза. Ч.п. имеет свои права и обязанности. Членство может быть прекращено по собственному желанию или в результате исключения из профсоюза.

## Ш

**Штрейкбрехеры** (нем.streikbrecher - стачколом) - лица, используемые предпринимателями для выполнения работы забастовщиков.

## Э

**Экономическая демократия** (от греч. demos – народ + kratos – власть) – предполагает, что трудящиеся и работодатели, используя систему социального партнерства на всех уровнях и при деятельном участии государства, стремятся решать все экономические вопросы. Э.д. предусматривает, что трудящиеся могут участвовать через систему коллективных договоров и соглашений в управлении производством, в определении условий и оплаты труда, решении судьбы предприятий, установлении социальных гарантий, в целом – в формировании социально-экономической политики государства. Э.д. предусматривает не только свободу предпринимательства, но и создание системы, позволяющей всем работающим членам общества реально участвовать в управлении производством и распределении результатов их деятельности.

**Экономически активное население** - лица, участвующие в производстве товаров и услуг, а также безработные, активно ищущие работу.

**Экспертиза условий труда** – комплексная оценка факторов производственной среды (физических, химических, биологических, психофизиологических) по показателям, оказывающим влияние на здоровье и работоспособность человека в процессе труда.

**Этика управления** - система нравственных норм, которые определяют поведение субъекта управления в любой управленческой ситуации. Последние требуют совмещения основных управленческих принципов с

общегуманистическими, нравственными требованиями, что предполагает не только знание основных нравственных норм взаимоотношений между людьми, но и соблюдение их в практической управленческой деятельности.

### **Вопросы для проверки знаний по теме «Социальное партнерство»:**

1. Что понимается под социально-трудовыми отношениями.
2. Назовите субъекты социально-трудовых отношений.
3. Что является предметами и типами социально-трудовых отношений.
4. Что такое конфликт в организации? Каковы его структурные элементы?
5. Каковы характерные признаки конфликтных ситуаций?
6. Что такое трудовой конфликт в организации? Какова его значимость сегодня?
7. Назовите формы организованной борьбы работников в защиту своих законных прав.
8. Назовите типы разрешения конфликта в организации.
9. С чем связаны особые трудности управления конфликтами?
10. Перечислите основные тактики регулирования конфликтов. На каких двух противоположных подхода к разрешению конфликтов основываются эти тактики?
11. Проанализируйте тактику компромисса как классический метод регулирования конфликтов в условиях демократических стран. В чем состоят его основные достоинства и трудности применения?
12. Раскройте основные преимущества тактик регулирования конфликтных ситуаций на основе принципа «выигрыш – выигрыш». Разъясните характер механизмов его осуществления: составление карты конфликта, организация специфических форм поведения и др.
13. Что такое переговоры и в чем состоят преимущества этого способа разрешения конфликтов в сравнении с другими?
14. Дайте характеристику функций переговоров. Какая из них является главной и почему?
15. Какие этапы можно выделить в процессе ведения переговоров?
16. Что является показателем успешности переговоров?
17. К каким позитивным результатам, кроме достижения соглашения, могут привести переговоры?
18. Дайте характеристику основных аспектов влияния посредника на переговорный процесс.
19. Дайте определение понятия «социального партнерства».
20. Дайте общую характеристику законодательства о социальном партнерстве.
21. Проблемы и сущность социального партнерства.
22. Укажите разницу между сторонами, участниками, формами и органами социального партнерства.

23. Определите формы социального партнерства.
24. Определите понятия представителей работников и работодателей.
25. Дайте характеристику исторического опыта организации работодателей в системе социального партнерства.
26. Укажите особенности формирования ассоциаций и объединений работодателей (предпринимателей) в Украине.
27. Какова роль государства в системе трудовых отношений?
28. Определите основные принципы социального партнерства.
29. Каковы проблемы и сущность украинской модели социального партнерства.
30. Укажите основные типологии моделей социального партнерства в развитых странах мира.
31. Каково значение международного опыта социального партнерства.
32. Проблемы становление и развитие системы социального партнерства в Украине.
33. Дайте понятие, формы и значение коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.
34. Укажите нормативные акты, определяющие правовые основы коллективно-договорного регулирования.
35. Определите право на ведение переговоров и порядок их организации.
36. Дайте определение понятия и видов соглашений.
37. Определите порядок и сроки разработки соглашений.
38. Что должно включать в себя содержание соглашений, сроки и сфера их действия?
39. Определите понятие, стороны и порядок заключения коллективного договора.
40. Определите структуру и содержание коллективного договора.
41. Каков срок действия коллективного договора и контроль за его выполнением?
42. Кто и какую несет ответственность за нарушение соглашений и коллективных договоров?
43. Что такое защита трудовых прав?
44. Дайте определение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и охраной труда. Какие органы осуществляют его, их задачи и полномочия?
45. Дайте определение защиты профсоюзами трудовых прав работников. Какова правовая основа их деятельности, функции взаимодействия, особенности правовой регламентации учета мнения профсоюзов?
46. Определите права и обязанности профсоюзов.
47. Что такое «самозащита работниками своих трудовых прав»? Назовите способы этой самозащиты.
48. Дайте понятие трудовых споров. Определите их виды и причины.
49. Дайте общую характеристику органов по разрешению трудовых споров, их система и содержание.
50. Что такое подведомственность трудовых споров?
51. Определите порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

52. Определите понятие коллективных трудовых споров и порядок их разрешения.
53. Что такое забастовка? Укажите ее виды.
54. Объясните реализацию права на забастовку: особенности ограничения и не допуска права на забастовку.
55. Определите порядок объявления забастовки.
56. Объясните правовые последствия законной и незаконной забастовок.

### **Использованная литература:**

1. Генкин Б. М. Экономика и социология труда : учеб. для вузов /Б. М. Генкин. — 7-е изд., доп. — М. : Норма, 2007. — 448 с.
2. Зинченко Г.П, Рогов И.И. Социальное партнерство— М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°»; Академцентр, 2009. — 224 с.
3. Киселев В.Н., Смольков В.Г. Социальное партнерство в России. – М., 1998. – 246 с.
4. Кубицкий С.И. Социальное партнерство в России: состояние и перспектив: Учеб. пособие. М.: АТиСО, 1999. – 431 с.
5. Митрохин В.И. Учеб.-метод. пособие для представителей сторон социального партнерства. – М.: МФП. Учебн.-исслед. центр, 1998. – 169с.
6. Михеев В.А. Основы социального партнерства: теория и политика. Учеб. для вузов. — М.: Экзамен, 2001 — 448 с.
7. Семигин Г.Ю. Социальное партнерство в современном мире. – М., 1996. – 381 с.
8. Социальное государство: Краткий словарь-справочник // Рук. авт.кол. Н.Н.Гриценко. – М.: АТиСО, 2002. – 78 с.
9. Социальное партнерство: Словарь-справочник // Н.Н.Гриценко, Л.П.Гурьянова, В.Н.Киселев и др. – М., 1999. – 129 с.
10. Социология труда: Учебник // Под ред. Н.И.Дряхлова, А.И.Кравченко, В.В.Щербины. – М., 1993. – 542 с.
11. Экономика и социология труда: (социально-трудовые отношения): Учебник / под ред. В.А. Гаги – Томск: Изд-во Томского госуниверситета, 2008 – 340 с.
12. Одегов Ю. Экономика и социология труда, 2002. – 237 с.
13. Социальное государство. Краткий словарь-справочник, Москва, 2002. – 121 с.
14. Касьянов В., Нечипуренко В. Социология права. Словарь специальных терминов, 2001. – 371 с.
15. Социология. Словарь. Сост. Т. Е. Зерчанинова. – Екатеринбург УрАГС, 2006. – 64 с.
16. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б.. Современный экономический словарь. — 2-е изд., испр. М.: ИНФРА-М, 1999. - 479 с.

Заказ № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2013. Тираж \_\_\_\_\_ экз.  
Издательство СевНТУ