

Министерство образования и науки Российской Федерации  
*АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ*

В.В. Ситникова

# СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

*Учебное пособие*

Благовещенск

Издательство АмГУ

2011

ББК 65.27 я 73

С 41

*Рекомендовано  
учебно-методическим советом университета*

*Рецензенты:*

*А.В. Лейфа, доцент кафедры психологии и педагогики АмГУ, д-р пед. наук;*

*В.П. Филиппова, доцент кафедры психологии ЧитГУ, канд. пед. наук*

Ситникова В.В.

С 41 Социальное партнерство: Учебное пособие / В.В. Ситникова. – Благовещенск: Амурский гос. ун-т, 2011. – 128 с.

Пособие подготовлено на основании государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования. Содержит тематику указанного курса, тестовые задания, примерные контрольные вопросы, тематику контрольных работ для студентов заочной формы обучения, список учебно-методической и справочной литературы.

ББК 65.27 я 73

## **ВВЕДЕНИЕ**

«Социальное партнерство» – одна из базовых дисциплин, предлагаемых для изучения студентам специальности «Социальная работа», поскольку приобретение квалификации «специалист по социальной работе» предполагает знание теоретико-методологических аспектов социального партнерства, практики его применения, нормативно-правовых основ регулирования отношений между социальными партнерами.

Преподавание учебной дисциплины «Социальное партнерство» базируется на достижениях теоретической мысли отечественной и зарубежной науки в социальной области, решениях и постановлениях государственных органов Российской Федерации, нормативных документах, результатах теоретического анализа практики социального партнерства.

В ходе изучения курса «Социальное партнерство» *студент должен:*

- овладеть системой знаний о сущности и содержании социального партнерства, знать и понимать сущность основных принципов его функционирования;
- иметь представление о практических особенностях развития социального партнерства в современных условиях развития общества;
- владеть прикладными умениями в области развития партнерских отношений и быть готовым применять их на практике;
- уметь анализировать и оценивать социальную ситуацию и возможность ее оптимизации посредством внедрения мер социального партнерства, как практического, так и нормативно-правового характера.

В ходе *лекций* даются основы систематизированных знаний по дисциплине, раскрываются ее наиболее важные теоретические положения в области социального партнерства, внимание обучаемых концентрируется на основных аспектах теоретического и нормативно-правового обоснования его применения.

*Семинарские занятия* по курсу "Социальное партнерство" играют важную роль в системе профессионально-социальной подготовки студентов университета. Их цель состоит в организации самостоятельного углубленного изучения студентами основ социального партнерства для оптимизации партнерских отношений на уровне региона и конкретных муниципальных образований.

Проверить качество освоения материала по данной дисциплине помогут предлагаемые *тестовые задания*.

Для студентов заочной формы обучения предлагается выполнение *контрольной работы*. Цель ее – в более детальном рассмотрении содержания курса, освоение основных его положений. Студенты должны самостоятельно проанализировать литературу, необходимую для написания контрольной работы.

## **СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

#### **Тема 1. Теоретические предпосылки развития социального партнерства**

Определение *теоретических основ* социального партнерства состоит в изучении происхождения механизмов и форм сотрудничества, условий достижения согласия, принципов первичной социальной солидарности.

Утверждение идей партнерства, сотрудничества, солидарности происходило не одномоментно. Разрозненные знания синтезировались наукой из отдельных общественных дисциплин. Теоретико-методологические основы этого процесса формировались в рамках многих теоретических концепций и построений. Изучение тех или иных оснований и предпосылок появления идей сотрудничества как первоосновы отношений социального партнерства следует начинать с фундаментальных основ Общественного договора, теоретических платформ общественного устройства, истоков совместной жизнедеятельности людей.

Так, английский материалист *Т. Гоббс* развивал «*теорию общественно-го договора*» в связи с рассмотрением оснований образования общества. Основа его рассуждений об общественном устройстве в том, что общество может покоиться только на согласии интересов, а это «согласие между людьми основано лишь на соглашении». Принцип согласования интересов на договорной основе, описанный *Т. Гоббсом* можно рассматривать как одно из теоретических оснований, положивших начало развитию отношений социального партнерства.

Идея *Т. Гоббса* получила дальнейшее развитие в теории «*общественно-го договора*» французского философа *Ж.-Ж. Руссо*. Он также признавал, что в основе государственного устройства лежат договорные отношения, которые дают возможность каждому обеспечить «мирное пользование тем, что ему

принадлежит...». Таким образом, Ж.-Ж. Руссо одним из первых определил фундаментальные предпосылки конвенционализма как готовности индивидов соблюдать принятые в рамках сложившихся взаимоотношений нормы с целью достижения взаимоприемлемых решений. Так на диалектическом пересечении коллективистских и личностных начал, в процессе объединения в ассоциации, основанные на общественном договоре, формировались теоретические основы социального партнерства.

Французский философ *К. А. де Сен-Симон* в рамках концепции «*органических эпох*» также подчеркивал значение ассоциативных форм общественных отношений. Идеал общественного устройства он видел в том, что в обществе должны быть открыты равные для всех возможности применения способностей. Таким образом, в сен-симоновском принципе по существу выражен высший принцип социальной справедливости. Идеи К.А. де Сен-Симона о всеобщем равенстве, социальной справедливости и объединении ради общей цели можно рассматривать в качестве первопринципов отношений сотрудничества, послуживших формированию и развитию социального партнерства как общественного явления и социального института.

Наряду с этим, немецкий социолог *Ф. Тённис* рассматривал *два основных типа социальности*: «*Gemeinde*» и «*Gesellschaft*» и обозначил тенденцию перехода от первой дружеской формы социальности, ко второй, рациональной форме. А чтобы сохранить очевидные преимущества дружественного общинного типа необходимо основной упор сделать на добровольное сотрудничество на договорных основах, при котором возможным становится максимальный учет интересов всех участников этого сотрудничества. Таким образом, в концепции Ф. Тенниса нашла отражение идея комплексного сотрудничества, основанного на признании необходимости двойственного характера взаимодействий.

Проблеме взаимодействия много внимания в своей концепции «*социальной интеграции и дифференциации*» уделял английский социолог *Г. Спенсер*. Он считал, что социальные совокупности необходимо характеризовать с точки

зрения взаимозависимости частей от целого на любой стадии прогресса. Возрастающая взаимозависимость несхожих составных частей в сложных обществах и уязвимость, привносимая ею, порождает необходимость создания «регулирующей системы», которая контролировала бы действия составляющих частей обеспечивала их координацию. Такая «регулирующая система» побуждает людей строить связи и отношения на основе взаимопомощи, такая система сама по себе явилась попыткой примитивного партнерства.

Вслед за Г. Спенсером французский социолог Э. Дюркгейм вопрос о том, каков характер связей, которые объединяют людей друг с другом, конкретизирует как определение природы и функций отношений, основанных на принципах *социальной солидарности*. Социальную солидарность в рамках современного ему общества он рассматривает как причину исторического перехода от одной исторической формы к другой. Процесс, который соединяет принцип социальной связи с принципом индивидуализации личности – это *разделение труда*, важнейшей функцией которого является формирование солидарности между его участниками, что и является основой социального партнерства.

Теоретические разработки Э. Дюркгейма получили дальнейшее развитие в социологической концепции немецкого социолога М. Вебера. М. Вебер считал, что необходимость достижения согласия между субъектами – это основа *социального действия*. Особенность социального действия – возможность выбора способа достижения цели или средств из нескольких альтернативных при условии взаимовыгодного сотрудничества и достижения взаимной пользы. Таким образом, в основе социального действия, по М. Веберу, лежит определенная степень согласия и согласованности между людьми, которую он определяет как *социальный консенсус*. Учет индивидом ожиданий его партнеров дает ему определенную возможность для достижения своей цели, поэтому можно говорить о достижении социального консенсуса, который лежит в основе социального действия.

Развитие теоретических основ партнерских отношений осуществлялось также в рамках концепций, предлагавших различные способы совершенствования общественных отношений.

*П. Прудон* считал, что достижение гармонии в общественных отношениях возможно лишь в случае преобразования общества в «строй равенства». Преобразование общества должно осуществляться мирным путем на основе сотрудничества основных классов общества, при условии отказа от классовой борьбы и конфронтации. Так как борьба является источником противоречий и конфликтов и может привести к противостоянию и расколу в обществе.

Развивая идею гармоничного общественного развития, *Л. Блан* утверждал, что общество будущего будет основано на идее братства. В таком обществе будут учитываться интересы всех классов и слоев, а конкуренция, поскольку она является фактором риска разорения будет сведена к минимуму. Такой переход осуществим, по *Л. Блану*, только путем реформ без насилия при максимально возможном учете потребностей всех слоев и общем осознании необходимости этого перехода.

Немецкий социал-демократ *Э. Бернштейн*, развивая идею ухода от конфронтации и противоборства, проповедовал *теорию «затухания классовой борьбы»*. В основе этой теории лежит отказ от конфликта и классовой борьбы и решение всех противоречий путем реформирования общества и отказа от господства одного класса и навязывания им своих интересов всему обществу. Когда стали оформляться основные положения теории социального партнерства, оно стало рассматриваться как метод цивилизованного взаимодействия в противовес конфликтному.

Важный вклад в развитие социального партнерства внесли также российские исследователи XVIII–XIX века.

Русский историк *Н.М. Карамзин* рассматривал *проблему социальной солидарности*, описывая будущее гражданское общество как фундамент сил и фактов саморазвития и самоопределения народа, занимающего позицию активного взаимодействия с властью. Гражданское общество он воспринимал

как соединение теории с практикой, то есть как реализацию принципов равенства, братства и гуманности. Таким образом, в основе доктрины Н.М. Карамзина необходимость устранения социальной основы для конфликтов, то есть принцип, который впоследствии стал одним из основных в отношениях социального партнерства.

В работах русского философа *П.Л. Лаврова* ставится вопрос о соотношении установленного в государстве порядка и общественного прогресса с позиций того, что государство «не проект классовой борьбы», а результат «потребности человека в безопасности». В государстве, по его мнению, должен реализовываться определенный порядок, который есть необходимое условие, способствующее социальной солидарности индивидов и социальных групп в обществе. Таким образом, развиваемая П.Л. Лавровым *идея всеобщей солидарности* может рассматриваться в качестве необходимой основы социальных отношений в обществе вообще и отношений социального партнерства в частности.

*П.И. Новгородцев* во второй половине XIX века развивал *идею о необходимости соблюдения прав и свобод личности*. Он считал, что важнейшая функция государства выступать в роли гаранта классового согласия, которое возможно лишь тогда, когда принципом сосуществования станет признание равноценности индивидуально-личностных и коллективистских начал жизнедеятельности человека и общества. Таким образом, идеи высказанные П.И. Новгородцевым можно рассматривать в качестве базовых условий для формирования цивилизованного социального партнерства.

Таким образом, научное исследование показывает, что на современном этапе развития науки и практики в области социального партнерства сложилось несколько основных подходов к пониманию его сущности и содержания.

## **Тема 2. Теоретико-методологический фундамент понятия «социальное партнерство»**

*Определение терминов «партнерство», «социальное партнерство».* Одним из первых, кто в XIX в. использовал термин «партнерство» в контексте

социальной проблематики, был Дж. Милль. Он писал: «Отношения между хозяевами и работниками будут постепенно вытесняться отношениями партнерства в одной из двух форм: в некоторых случаях произойдет объединение рабочих с капиталистами, в другой... объединение рабочих между собой».

Появление термина «социальное партнерство» современные исследователи относят к периоду Первой мировой войны, когда он был выбран в качестве опорного пункта в ходе разработки теории «социальных реформ». Теория «социальных реформ» рассматривалась как противовес теории «классовой борьбы», а само социальное партнерство – как альтернатива социальному противоборству.

*Теоретические подходы к анализу социального партнерства.*

*1. Конфликтологический подход.* Несмотря на различие в трактовках конфликтов, распространенных в современном научном знании объединяющим является то, что в рамках конфликтологического подхода указывается необходимость грамотного подхода к разрешению конфликтных ситуаций. В настоящее время концептуальные положения теории социального партнерства получают в исследованиях методов и способов разрешения конфликтов все большее распространение. При этом социальное партнерство рассматривается:

во-первых, как способ решения социально-экономических проблем и регулирования отношений в сфере занятости населения на всех уровнях управления на основе взаимных переговоров сторон (А.А. Возьмитель, Е.В. Дмитриев, А.К. Зайцев, О.А. Кравченко и др.);

во-вторых, как отношения между главными субъектами экономики: работодателем и работником при участии государства, а также общественных организаций, которые способствуют согласованию противоположных интересов и потребностей работодателя и работника, один из которых (работник) стремится продать свою рабочую силу подороже, а другой (работодатель) купить ее подешевле (Л.Е. Думацкий, Ю.П. Запрудский, Е.И. Степанов, Л.В. Цой и др.);

в-третьих, как конструктивное межсекторное взаимодействие для решения социальных, социально-экономических проблем, выгодное не только каждой из сторон-партнеров, но и в целом населению территории, где оно реализуется (Н.И. Косова, Л.И. Ниновская, В.А. Михеев, Б.Т. Пономаренко, А.И. Соловьев, В.Н. Шапенко и др.).

Таким образом, в рамках конфликтологической парадигмы социальное партнерство рассматривается, во-первых, как метод разрешения конфликтных ситуаций в различных сферах общественной жизни, во-вторых, как способ разрешения проблем, связанных с социально-классовой дифференциацией, в-третьих, как особая социальная технология, посредством которой приводятся в соответствие полярные интересы взаимодействующих субъектов – социальных партнеров в сфере занятости населения.

*2. Институциональный подход.* Современные исследователи также определяют социальное партнерство как организованное устойчивое объединение социальных субъектов, предназначенное для реализации общей цели, определенной путем согласования интересов этих субъектов и предполагающей достижение заинтересованности и стабильности в отношениях между ними, то есть утверждается, что социальное партнерство можно рассматривать как социальный институт.

Анализ, с одной стороны, терминологической базы социального института, с другой, – содержательных характеристик социального партнерства позволяет отметить наличие у исследуемого объекта (социальное партнерство) определенных констант, позволяющих характеризовать его как социальный институт. К таким атрибутам относятся: а) общественно значимые цель, круг задач, функций, выполняемых социальными партнерами; б) набор статусов и ролей, определяющих компетенцию субъектов партнерства; в) идеология, определяемая совокупностью норм и принципов деятельности в рамках социального партнерства; г) определенная форма организации взаимодействия, регламентируемая приемлемыми и целесообразными стандартами поведения партнеров.

Таким образом, социальное партнерство можно определить как формальный, социальный в узком смысле слова, интегративный институт, так как: во-первых, в рамках данного института социальные отношения между партнерами четко определены, формализованы и осуществляются на основе приемлемых и целесообразных стандартов поведения партнеров; во-вторых, посредством данного института осуществляются и регулируются социальные взаимодействия между отдельными индивидами и социальными группами; в-третьих, социальное партнерство как институт обеспечивает достижение интересов социальных партнеров в соответствии с общей для всех целью взаимодействия; в-четвертых, в рамках социального партнерства осуществляется процесс согласования интересов и потребностей субъектов партнерства с целью принятия согласованного решения.

Анализ современной научной литературы показывает, что в настоящее время можно выделить несколько направлений исследования социального партнерства как социального института.

В рамках первого направления исследователи (Т.С. Сулимова, В.Н. Киселев, В.Г. Смольков и др.) рассматривают социальное партнерство как один из социальных институтов современного общества, деятельность которого направлена на упорядочение и стабилизацию социально-трудовых отношений, как эффективный институт сближения интересов предпринимателей, лиц наемного труда, правительства на основе достижения компромиссных решений.

Согласно другой точке зрения (Л.Г. Гусякова, Л.М. Потолова и др.), среди широкого круга подходов к пониманию социального партнерства ведущее место занимают представления о нем как о социальном институте, в рамках которого осуществляется необходимое и оптимальное регулирование социальной жизни общества, контроль за предоставлением социальных гарантий работающему населению и особенно представителям различных слаботзащищенных групп. В качестве методологической и технологической основы такого партнерства рассматривается практическая социальная работа.

С позиций третьего понимания (Ф.И. Гайнуллина, С.И. Григорьев, Е.А. Любимова, В.И. Митрохин и др.) социальное партнерство характеризуется как институт, способствующий формированию социального мира и согласия в социально-экономической, политической, духовно-культурной жизни общества и упорядочивающий целую совокупность социальных взаимодействий, не ограниченных рамками социально-трудовых отношений.

Таким образом, если рассматривать партнерство как социальный институт, в рамках которого осуществляется процесс согласования интересов основных социальных партнеров, то можно сказать, что, во-первых, оно противостоит дестабилизирующим процессам в обществе; во-вторых, что социальное партнерство имеет место тогда, когда достигнута согласованность ценностей и целей субъектов социального взаимодействия, степень которого определяет уровень согласия в обществе; в-третьих, что социальное партнерство способствует институционализации социальных взаимодействий; в-четвертых, придает договорным отношениям ценностно-нормативный характер и обеспечивает их функциональность.

*3. Технологический подход.* Социальные технологии в настоящее время трактуются в рамках названных подходов: 1) как способ применения теоретических выводов науки в решении практических задач, это происходит благодаря тому, что общественные науки решают практические задачи, связанные с функционированием и совершенствованием социальных объектов; 2) как совокупность приемов, методов, воздействий, которые применяются для достижения поставленных целей в процессе социального развития.

Социальное партнерство также выступает в обществе в качестве одной из основ технологизации. Под социальным партнерством в этом смысле понимается технология, которая направлена на защиту интересов человека, реализацию его основных потребностей и мотивирует его в конкретных ситуациях. Социальное партнерство представляет собой своеобразное социальное поле для взаимодействия, во-первых, индивидуальных партнеров, а, во-вторых, – коллективных партнеров между собой и с государством.

На современном этапе технологический подход к исследованию социального партнерства получает довольно масштабное распространение, о предмете, области применения и приоритетных направлениях развития социального партнерства спорят исследователи из разных областей научного знания. Среди многообразия мнений и точек зрения можно выделить несколько основных:

– С позиций правового подхода социальное партнерство рассматривается как технология нормативно-правового регулирования социально-трудовых отношений на децентрализованном уровне. Сторонники данного подхода (Э. Бондаренко, М. Лушникова, А. Соловьев, С. Щеглова и др.) считают, что защита трудовых прав работника должна осуществляться путем определения границ правового поля, на котором работодатель является исполнителем. Границы этого правового поля при заключении в организации коллективного договора, имеющего силу локального правового акта, целесообразно определять в режиме социального партнерства.

– В рамках направления, исследующего социальные проблемы в обществе и возможности их решения, социальное партнерство выступает в виде технологии социальной работы, осуществляется в форме диалога специалиста по социальной работе и клиента. Исследователи, работающие в данном направлении (Л.Г. Гусякова и др.), рассматривают социальное партнерство как способ социальной поддержки клиентов социальных служб, как технологию взаимодействия специалиста и клиента, направленную на развитие субъектности последнего.

– В социальном управлении социальное партнерство рассматривается как технология налаживания отношений делового взаимовыгодного сотрудничества, освоения новых методов управления в сфере социально-трудовых отношений с целью совершенствования работы с персоналом на предприятиях. В рамках данного направления исследователи (А.К. Мишин и др.) рассматривают социальное партнерство как технологию развития человеческих ресурсов, как форму управления ими. В этом смысле сущность социального

партнерства заключается в развитии сильных и надежных связей управленцев всех уровней с работниками на базе межличностных отношений, на основе удовлетворенности трудом и руководством при участии государства.

– Специалисты по исследованию современной социальной политики (И.М. Модель, Б.С. Модель, И.Н. Шило и др.) рассматривают социальное партнерство как наиболее эффективный инструмент реализации социальной политики государства, как способ оптимизации сотрудничества социальных субъектов и государства, обеспечивающий динамичное развитие и саморегулирование общества. Социальное партнерство выступает как технология взаимодействия субъектов федеративных отношений, которые позволяют им свободно выражать свои интересы в процессе поиска цивилизованных средств гармонизации взаимодействия.

Таким образом, если определять социальное партнерство как социальную технологию, то под этим следует понимать систематизированное осуществление социальными партнерами полезных и наиболее рациональных практических действий, операций и процедур взаимодействия на пути получения оптимального социального результата.

### **Тема 3. Концепция жизненных сил социальных субъектов как теоретико-методологическая основа исследования социального партнерства**

Поиск теоретико-методологической основы исследования социального партнерства делает необходимым анализ традиционных социологических теорий и современных концепций. В этом направлении следует особо отметить концепцию "жизненных сил социальных субъектов", развиваемую в рамках виталистской парадигмы в целом ряде работ последних лет. При этом справедливо заметить, что сегодня многие концепции развиваются в рамках витализма, поэтому необходимо обосновать выбор концепции "жизненных сил социальных субъектов" в качестве теоретико-методологической основы социального партнерства.

*Во-первых*, данная концепция несет на себе печать как современного стиля мышления, заложенного западными социологами П. Бурдьё,

Ю. Хабермасом, Н. Луманом, А. Гидденсом и другими, так и отечественной социологической традиции, для которых характерен интегративный подход к анализу социальной реальности. *Во-вторых*, в рамках данной концепции общество рассматривается с точки зрения социальных структур и функций. *В-третьих*, изучая социальную реальность, представители данной концепции концентрируют внимание на первичных детерминантах и отношениях, взаимосвязи их с жизненными силами социальных субъектов, социальным пространством и временем, в пределах которых они функционируют.

Кроме того, концепция "жизненных сил социальных субъектов" весьма перспективна в качестве теоретико-методологической основы для изучения различных типов социальных отношений, так как исходным понятием в данной концепции признаются "первичные социальные отношения", понимаемые как "взаимозависимость субъектов индивидуальной и социальной жизни", обладающих определенными жизненными силами, осуществляемые в рамках определенного жизненного пространства по поводу средств жизнеосуществления.

При прояснении сущности и содержания социального партнерства как одного из типов социальных отношений следует учитывать феномен социальности. Понятийно-категориальный аппарат предполагает использование понятия "социальное" в двух аспектах. В широком смысле оно выступает как синоним понятия "общественное" – отсюда производные понятия: социальные науки, социальное государство. В узком смысле оно выражает некую ограниченную часть, сферу общественных отношений – отсюда такие понятия, как социальная сфера, социальная политика. Поэтому все разнообразие характеристик социального партнерства нужно дифференцировать в зависимости от того, в каком смысле рассматривается данное понятие.

Понятие "партнерство" в исследуемом контексте стоит в одном ряду с такими понятиями, как "федерализм" – объединение на основе договора; "демократия" – власть, основанная на согласии с народом, его праве участвовать в решении государственных дел; "сотрудничество" – взаимодействие индиви-

дов и групп, находящихся в процессе совместной деятельности, объединенных общей целью для решения конкретной задачи. Учитывая широкий и узкий контекст толкования понятия "социальное", целесообразно рассматривать и понятие "социальное партнерство" в общем и узком смыслах.

*В наиболее общем смысле* термин "социальное партнерство" характеризует весь спектр активных социальных взаимодействий между социальными субъектами, цель которых – достижение согласия и взаимный отказ от противоборства и конфронтации. Это отношения постоянного согласования повседневной практической деятельности, имеющие своей основной целью решение общих задач. *В более конкретном смысле* социальное партнерство определяется как особый тип отношений в сфере занятости населения, которые строятся на основе соглашений между представителями работников и работодателей при участии государства.

Представляется, что в рамках концепции "жизненных сил социальных субъектов" может быть определен очень богатый по содержанию характер исследования социального партнерства как одного из типов социальных отношений. Вообще понятие "отношение" возникает как результат сравнения социальных субъектов, вступающих во взаимодействие по выбранному или заданному основанию. Таким образом, специфика отношений социального партнерства с позиций данной концепции состоит в том, что изменение какого-либо одного субъекта отношений или социальных условий есть причина изменения всех других субъектов, а также условие изменения самого характера этих отношений, их смысла и целей совместной деятельности. Принимая во внимание то, что социальное партнерство представляет собой такой тип отношений, которые в равной степени учитывают и социальные, и индивидуально-личностные моменты, необходимо осуществлять анализ социального партнерства в контексте названной концепции, выбрав в качестве индикаторов анализа понятия, составляющие основу ее содержания.

Содержание данной концепции во многом определяет понятие "жизнь". В исследуемой концепции в нем выделяются два взаимоувязанных аспекта:

условия жизни (социальная характеристика) и смысл жизни (индивидуально-личностная характеристика). Эти аспекты всегда детерминируют друг друга, проецируются друг на друга, а поэтому стремятся соответствовать друг другу, но в реальности между ними постоянно возникают расхождения.

Исходя из этого социальное партнерство в рамках исследуемой концепции можно определить как тип отношений, способных восстанавливать нарушенное или создавать новое равновесие между внешними социальными и внутриличностными условиями существования. Такое социальное партнерство развивает способность социального субъекта преодолевать и оптимизировать дуальность социального бытия, развивать или совершенствовать жизненные силы.

Одним из основных понятий в системе категорий рассматриваемой концепции является понятие "жизненные силы", которое авторы этой концепции определяют как накопленную способность субъекта к воспроизводству и совершенствованию своей жизни индивидуально-личностными и организационно-коллективными средствами.

Социальное партнерство в этой связи понимается нами как такой тип отношений, которые, с одной стороны, предполагают развитие, осуществление и реабилитацию жизненных сил социальных субъектов в процессе их взаимодействия, а, с другой, – сами модифицируются с учетом развитости этих жизненных сил.

Исходя из этого, социальное партнерство понимается как один из типов социальных отношений, которые способствуют развитию и реализации индивидуальной и социальной субъектности индивида, путем активного использования им своего жизненного потенциала и реализации жизненного ресурса. Кроме того, социальное партнерство предполагает, что это развитие и реализация осуществляются при реализации жизненной субъектности индивидов.

Важное значение для концепции жизненных сил имеет понятие "жизненная субъектность". Жизненная субъектность, рассматриваемая как способность человека к удовлетворению потребностей посредством активной дея-

тельности в различных сферах общества, является показателем эффективности социальной деятельности. В этом отношении социальное партнерство целесообразно рассматривать как форму сотрудничества социальных субъектов, предполагающую развитие их жизненной субъектности, создание социальных условий для оптимизации жизненного пространства. Жизненное пространство в рамках названной концепции понимается как среда обитания человека, которая позволяет ему так или иначе совершенствовать свою жизнь и способствует этому совершенствованию; как совокупность средств жизнеосуществления, то есть элементов, составляющих естественную и социокультурную основу для воспроизводства жизни человека как биопсихосоциального существа.

В рамках такого понимания социальное партнерство можно определить как социальные отношения, формирующие особое жизненное пространство, в рамках которого субъект может реализовать определенный набор возможностей, чтобы стать не только равноправным, но и равноценным социальным партнером.

Итак, описанный теоретико-методологический подход позволяет исследовать особенности и специфику социального партнерства в рамках виталистской социологической парадигмы.

Если рассматривать социальное партнерство с позиций концепции "жизненных сил социальных субъектов", то оно представляет собой один из типов социальных отношений, направленных на развитие, реализацию и реабилитацию жизненных сил социальных партнеров, на оптимизацию жизненного пространства, в котором они сотрудничают, и расширение возможностей к воспроизводству своей жизни.

## **Раздел 2. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

### **Тема 4. Сущность и содержание социального партнерства**

Современные исследователи (*И.Н. Сычева* и др.) отмечают, что теоретическое оформление идеи партнерства начиналось в рамках социальной теории распределения», которая активно и подробно разрабатывалась в трудах *М.И. Туган-Барановского*, *С.И. Солнцева* и др. Они полагают, что именно социальная школа распределения была первой в экономической науке. Ее представители в противоположность взглядам представителей классической политэкономии обосновывали необходимость непосредственного участия государства в регулировании социально-классовых отношений в сфере распределения. Разработчики этого направления как бы предвосхитили обостренную «социальность» проблем распределения и обосновали необходимость перехода в их регулировании от узко экономического к социально-экономическому подходу. Часть современных исследований (*С.И. Григорьев*, *Я.С. Данакин*, *Л.Я. Дятченко*, *Ю.Г. Семигин* и др.) отмечает, что одно из первых направлений, в рамках которого рассматривалось социальное партнерство, развивалось как альтернатива многочисленным теориям социальной борьбы. Социальное партнерство рассматривалось в противовес социальному противостоянию как результат взаимодействия двух тенденций – сотрудничества и противоборства, а также как способ согласования интересов различных социальных групп, применяемый в процессе разрешения возникающих противоречий, как метод цивилизованного разрешения конфликтов в разных сферах общественной практики, преимущественно в социально-трудовой сфере.

Как *способ сотрудничества в социально-трудовой сфере* традиция отношений социального партнерства получила широкое распространение в первой половине XX в. Трансформация социальной структуры общества в конце XIX – начале XX вв. стала причиной усиления социального расслоения, неравенства и других негативных факторов, вследствие чего значительная часть граждан прониклась чувством ненужности, незащищенности. В такой ситуации социальное партнерство выступило в качестве возможности перехода к стабильному развитию, что и обусловило формирование его теоретической платформы.

Сегодня в научной литературе разброс мнений и точек зрения по поводу предметно-содержательного пространства социального партнерства весьма широк, а поиск оптимальных форм социального партнерства обещает стать одной из особо важных проблем в XXI в. Формируется понимание социального партнерства как особого типа социальных отношений.

*Задачи* партнерства как социального института многообразны и часто конкретизируются и трансформируются применительно к различным сферам общественной жизни. Весьма интересна в этом смысле классификация, предложенная С.И. Григорьевым.

Он выделяет в партнерских отношениях *следующие задачи*: 1) в общественно-политической жизни – достижение политического компромисса, консенсуса социально-политических интересов и политической стабильности; 2) в духовно-идеологической – обеспечение равноправного диалога культур, признание приоритета той из них, что составляет основу образа жизни абсолютного большинства населения; 3) в производственно-экономической – разрешение трудовых споров в интересах работодателей, работников и государства одновременно; 4) в социальной сфере – обеспечение равенства возможностей различных социальных групп, нуждающихся в социальных услугах.

В качестве *субъектов социального партнерства* могут выступать социальные группы людей, общности, являющиеся сторонами общественных отношений, выступающие носителями этих отношений в реальной действительности, социальной экономической, политической и духовно-идеологической жизни общества.

При определении *субъектов системы социального партнерства* акцент смещается в сторону организаций, объединений, органов, выражающих, представляющих и защищающих интересы субъектов партнерства. Участники (субъекты) партнерских отношений наряду с общими могут иметь и принципиально различные цели и интересы, но их отношения ориентированы не на конфронтацию сторон, а на поиск и достижение социального соглашения, на обеспечение баланса в реализации различных интересов партнеров.

Содержательные, структурные, пространственные параметры социального партнерства, его предметно-объектное поле определяются сферой общественной жизни. *Основными объектами отношений социального партнерства* сегодня становятся ресурсы, человеческий потенциал, собственность, товар, технологии, информация, власть.

*Предметная область* определяется спецификой каждой сферы общественной жизни. Особый интерес представляет подробное описание предмета партнерских отношений в зависимости от сферы общественной жизни, предложенное В.И. Митрохиным.

В *политической сфере* предметом партнерства субъектов всех уровней являются проблемы разграничения полномочий, зон влияния и ответственности, нормативно-правовой основы властно-политической деятельности.

Предметная область отношений социального партнерства в *духовно-идеологической сфере* охватывает проблемы участия в творческих, информационных и других проектах, а также распределения бюджетных средств.

Предметом социального партнерства в *производственно-экономической сфере* выступают отношения по поводу владения, пользования, распоряжения собственностью, проблемы прибыли, кредитной и налоговой политики, инвестиционной деятельности, организации и безопасности труда.

В *социальной сфере* в качестве предмета социального партнерства выступают проблемы социальной защиты наиболее уязвимых слоев населения, демографические, миграционные процессы, проблемы занятости и безработицы, развития жизненных сил человека.

Таким образом, *предмет* отношений социального партнерства всех видов и уровней – качество жизни человека, цивилизованность общества и комфортность среды обитания.

Научный и практический интерес представляет определение *принципов социального партнерства*, которые довольно подробно изложены в современном российском законодательстве.

Многообразные формы и методы сотрудничества явились причиной формирования различных *моделей социального партнерства*, В.И. Митрохин классифицирует модели партнерства по *четырем признакам*: универсально-типичному; иерархическому; функциональному; временному.

*По универсально-типичному признаку* он выделяет содержательную и формально-статусную модели.

*По иерархическому признаку* – горизонтальную модель, которую характеризует как сотрудничество субъектов действующих в одном жизненном пространстве, одном функционально-статусном горизонте; и вертикальную – в рамках которой члены партнерских отношений находятся на разных иерархических уровнях. В горизонтальном партнерстве могут сотрудничать коллеги, равнозначные организации, в вертикальном – правительства и конкретные работодатели, отцы и дети.

*По функциональному признаку* – специализированные и комплексные модели. Специализированные ориентированы на реализацию субъектами социального партнерства однотипных функций. Это может быть дипломатическое, технологическое партнерство. Предмет комплексного партнерства – многофакторные, многоаспектные проблемы, явления, процессы. Это может быть партнерство двух людей или двух государств.

*По временному признаку* – ситуативные, среднесрочные, долгосрочные, перспективно-стратегические модели социального партнерства.

Согласованные действия партнеров оформляются в соответствующие соглашения. *Система соглашений* социального партнерства включает *четыре основных типа* в зависимости от уровня партнерских отношений.

*Во-первых*, это генеральные соглашения, в которых определяются общие принципы социально-экономической политики. Они заключаются на федеральном, а также на республиканском уровне. Федеральные генеральные соглашения являются трехсторонними, в них участвуют общегосударственные объединения профсоюзов или иных уполномоченных работниками представительных органов; объединения работодателей на общегосударственном уровне

и правительство. Те же участники, но республиканского масштаба, вступают в республиканские генеральные соглашения.

*Во-вторых*, отраслевые (тарифные) соглашения, в которых определяются направления социально-экономического развития отрасли. Участниками здесь также могут быть три стороны: соответствующие профсоюзы, иные уполномоченные работниками представительные органы; работодатели и их объединения; соответствующие государственные органы.

*В-третьих*, специализированные (территориальные) соглашения, которые касаются каких-либо конкретных социально-экономических проблем в сфере региональных особенностей. Стороны этих соглашений – соответствующие профсоюзы, их объединения; иные уполномоченные работниками представительные органы; работодатели и их объединения; органы исполнительной власти.

*В-четвертых*, практикуются коллективные договоры, которые заключаются на предприятиях, в организациях, учреждениях для регулирования социально-трудовых отношений. Такие договоры являются двусторонними – между работниками и работодателями.

Сегодня область применения социального партнерства существенно расширяется, и партнерские отношения входят во все сферы общественной жизни. В связи с этим происходит расширение прежних и оформление новых тенденций рассмотрения социального партнерства.

### **Тема 5. Базовые категории в теории социального партнерства**

Теоретическую платформу, фундамент и основу партнерских отношений определяет *система категорий*. Взаимосвязь, взаимообусловленность этих категорий образуют систему, которая, будучи положенной в основу отношений социального партнерства, делает их востребованными и эффективными. Более подробный анализ этих категорий позволит уточнить содержательное пространство социального партнерства.

*Социальное взаимодействие* (от англ. *interaction* – взаимодействие) – категория, которая выражает характер и содержание отношений между субъек-

тами (индивидами, социальными группами) как постоянными носителями каких-либо видов деятельности. Теоретические основы социального взаимодействия разрабатывали *М. Вебер, Т. Парсонс, П. Сорокин, Г. Спенсер* и др. Эти отношения могут различаться по социальным позициям (статусам) и ролям (функциям), в связи с чем могут различаться цели и задачи деятельности субъектов. Взаимодействия могут носить объективный или субъективный характер. Объективные взаимодействия, как правило, не зависят от отдельных субъектов, но опосредуют и контролируют характер их взаимоотношений. Субъективные взаимодействия сознательные отношения между индивидами, в основе которых – взаимное ожидание соответствующего поведения. Механизм взаимодействия включает: индивидов, совершающих те или иные действия; изменения, вызываемые этими действиями; влияние этих изменений на других индивидов и их обратную реакцию. В рамках социального партнерства социальное взаимодействие принимает форму конструктивной, позитивно направленной деятельности, в процессе которой индивиды ориентируются на учет интересов друг друга и максимально возможную их реализацию путем интеграции усилий.

*Социальная интеграция* (от лат. *integratio* — соединение), будучи одной из форм социального взаимодействия, представляет собой процесс, результатом которого является достижение единства, целостности и согласованности внутри системы, основанной на взаимодополняемости субъектов, входящих в нее. Концептуальное осмысление основ социальной интеграции предпринял *Э. Дюркгейм, В. Парето, Т. Парсонс, Г. Спенсер* и др. Социальная интеграция выступает как характеристика степени совпадения интересов индивидов и социальных групп, степени их сплоченности. Она складывается из единства разнообразия и целостности интересов социальных субъектов. В отношениях социального партнерства социальная интеграция выступает как способ достижения согласованности в действиях партнеров, как условие достижения целостности системы социального партнерства, как форма реализации социальных отношений с целью поддержания стабильности социального партнерства,

обеспечения их бесконфликтного характера на основе компромиссного взаимодействия.

*Социальный компромисс* (от лат. *Compromissum* - соглашение) — это конструктивный вариант разрешения противоречий в рамках социального взаимодействия. Он достигается в результате обсуждения противоречий, возникших между участниками отношений, взаимных уступок участвующих сторон, ориентации их усилий на поиск наиболее приемлемого для всех решения. Преимущество компромисса состоит во взаимном равенстве прав и обязанностей взаимодействующих субъектов, открытом характере предъявляемых друг другу претензий. Компромисс, как правило, снижает уровень напряженности и способствует нахождению приемлемого для всех взаимодействующих субъектов решения. Он имеет особое значение при конфликтных ситуациях. В теории социального партнерства компромисс понимается как способ разрешения проблемы на том этапе, когда она еще не переросла в конфликт интересов партнеров.

*Конвенционализм* (от лат. *convention*- договор)- приверженность индивидов и социальных групп взаимоприемлемым идеям, оценкам, целям; тенденция соблюдать принятые в рамках сложившихся социальных взаимодействий нормы и правила. Теоретические принципы конвенционализма были разработаны *А. Пуанкаре*, *Р. Карнапом* и др. Конвенционализм рассматривается как идейная основа согласования позиций, поиска возможностей для сближения, а также примирения сторон в ситуациях конфликта, одно из условий переговорного процесса, платформа для согласования мнений и принятия решений. Конвенционализм раскрывается в единстве двух противоположностей — личного и общественного, сотрудничества и конфронтации, согласия и противоборства. Конвенционализм содержит теоретико-методологический контекст проблематики современного социального партнерства. В партнерстве он выступает как особый тип договорных отношений, определяющий условия качества социальной жизни. Как важная сущностная характеристика социального партнерства конвенционализм предполагает уважение автономности

жизненного мира субъекта партнерских отношений и сосуществование индивидуальных и коллективных интересов, их согласованность на основе социального консенсуса.

*Социальный консенсус* (от лат. *consensus*- согласие) — состояние согласия социальных субъектов и групп в обществе, поиск и принятие решений, удовлетворяющих все заинтересованные стороны, а также форма взаимодействия социальных субъектов между собой и в обществе в целом. Заслуга в осмыслении универсальности понятия «консенсус» принадлежит *О. Конту*, а теоретическая проработка содержания — *Э. Берджессу*, *Т. Ньюкому*, *Р. Парку*, *Ю. Хабермасу*, *Э. Шредингеру* и др. Консенсус предполагает не только учет мнений большинства, но и признание интересов меньшинства, он базируется на признании неотъемлемых прав личности. Попытки игнорировать консенсус неизбежно порождают противоборство сторон и приводят к конфронтации. Путь к консенсусу предполагает сложный и длительный процесс обмена требованиями, встречными представлениями, обоснованными предложениями, которые объяснены с точки зрения пользы, взаимной выгоды сторон. Наиболее благоприятные условия для достижения социального консенсуса возникают при всеобщей распространенности приверженности идеям всеобщего благосостояния и стремления разрешать возможные противоречия интересов при максимальном учете потребностей противоборствующих сторон. В отношениях социального партнерства консенсус предполагает заключение соглашения по спорным вопросам между участниками переговоров на основе согласия и социальной солидарности.

*Социальная солидарность* (от лат. *solidus* — прочный) как форма социальных отношений представляет собой единство убеждений и действий, реализуется в поддержке членами социальной группы друг друга. Концептуальные основания социальной солидарности разрабатывались в трудах *О. Конта*, *Э. Дюркгейма* и др. Содержание социальной солидарности заключается в общности интересов и необходимости достижения групповых целей на основе всеобщей ответственности и сочувствия. Применительно к отношениям меж-

ду социальными партнерами содержание социальной солидарности приобретает характер взаимопомощи и поддержки.

В рамках социального партнерства признается наличие различных социально-экономических интересов предпринимателей и наемных работников, однако это не значит, что главная цель — преодолеть эти различия; важен баланс их интересов, который выражается в получении путем согласительных процедур стабильной прибыли для работодателя, достойных условий существования — для работника. Партнеры ощущают необходимость достичь единства или, по крайней мере, схождения интересов и действий, что обеспечит возможность реализации намеченных целей в рамках позитивного сотрудничества.

Сотрудничество (лат. cooperatio) в социальных отношениях представляет собой взаимодействие индивидов и групп, находящихся в процессе совместной деятельности, объединенных общей целью или решением конкретной задачи. Основные принципы сотрудничества были разработаны в теории «классового сотрудничества» *Дж. Миллем, Э. Бернштейном, Ф. Бастиа* и др.

Сотрудничество- это процесс выработки решения, стратегии деятельности, удовлетворяющей всех участников социальных отношений. Оно может принимать форму исследования разногласий для выяснения точек зрения каждого и творческий поиск решения проблемы. Сотрудничество — это обмен деятельностью, форма межличностных и межгрупповых связей, поддерживаемых посредством различного рода коммуникаций: профессиональных отношений, личных контактов, деловых связей и т.д. Как правило, соответствующие меры по сотрудничеству осуществляются на основании двух- и многосторонних соглашений. При этом важное условие эффективного сотрудничества — наличие устойчивых взаимных интересов в области партнерства, в основе которых равенство партнеров и справедливый учет потребностей.

*Социальная справедливость* (греч. dike - правильное, должное) выступает как морально-правовая составляющая любых социальных отношений, которая регулирует соотношение прав и обязанностей, деяний и воздаяний, за-

слуг и их признания. Первые попытки осмысления феномена социальной справедливости предпринимались еще в трудах античных философов, более серьезное изучение этого явления осуществил в эпоху Просвещения Ж. –Ж. Руссо, среди современных разработчиков можно выделить западных социологов и экономистов — таких как Р. Арон, Дж. Гелбрейт, У. Ростоу, Дж. Роулс, А. Тоффлер.

Необходимо рассматривать социальную справедливость как в объективном так и в субъективном смыслах, в субъективном смысле она рассматривается в оценивающем контексте, а в объективном — в контексте объективно обусловленной реальности. Сложен поиск взаимоприемлемых критериев, решений, которые будут социально справедливы для всех участников партнерских отношений. В качестве эталонного критерия социальной справедливости в партнерских отношениях выступают степень гуманизма этих отношений, равные для каждого субъекта социального партнерства условия для реализации.

Таким образом, рассмотренные категории подробно раскрывают и характеризуют смысл социального партнерства.

## **Тема 6. Роль социального консенсуса в социальном партнерстве**

Термин «консенсус» ввел в научный оборот О. Конт, он определил его, одной стороны, как объективную структурную согласованность частей социального целого, обеспечивающую его развитие, а с другой, — как субъективно согласие, форму социальной солидарности, связывающую людей друг с другом. Консенсус, по О. Конту, обеспечивает стабильность общественного развития, конфликт нарушает ее. Таким образом, консенсус есть норма социальной жизни, а конфликт отклонение от нее.

*М. Вебер* понимал консенсус как неотъемлемую характеристику любого человеческого общества. По М. Веберу, консенсус это объективно существующая вероятность того, что, несмотря на отсутствие предварительной договоренности, участники той или иной формы человеческого взаимодействия отнесутся к ожиданиям друг друга как к значимым для их поведения. Причем

речь вовсе не о том, что при этом люди обязательно будут сотрудничать друг с другом (Вебер поддерживал свободную конкуренцию). Важно, чтобы каждый из участников взаимодействия учитывал как нечто значимое для его поведения соответствующие ожидания других, являющихся его партнерами. И если учет действующим индивидом ожиданий его партнеров по взаимодействиям дает ему возможность достичь своей цели, можно говорить о достижении социального консенсуса, который лежит в основе социального действия.

*Т. Парсонс* был особо заинтересован консессуальными отношениями в связи с рассмотрением проблемы интеграции социальных систем и обеспечения их стабильности, которая может быть нарушена различного рода конфликтами. Он также рассматривал консенсус в связи с конфликтным характером взаимоотношений в обществе и необходимостью его преодоления.

*Р. Парк и Э. Берджесс* рассматривали роль консенсуса в межличностном общении людей, находящихся в коллективе. Они считали, что коллективное поведение, обусловленное культурой, обычаями и традициями, должно быть сведено к понятию «согласие».

На важность консенсуса в процессе межличностных коммуникаций указывает и *Э. Шредингер*. Он говорит, что у двух индивидов с различными представлениями о мире возникает их приблизительная согласованность, несмотря на то, что представления так и останутся личными.

Одно из немногих определений понятия «согласие» в мировой социологической мысли дал *Т. Ньюком*. Он понимал его как существование между двумя или более личностями сходных ориентаций по отношению к чему-либо, То есть совпадение по тому или иному аспекту проблемы или направлению какой-либо ориентации.

*Д. Роулс* включил понятие «согласие» в свою теорию равенства и справедливости Он рассматривает консенсус как важнейший фактор гражданского мира. Согласие, будучи, по Д. Роулсу, актом интуитивным, в договорных отношениях приобретает целенаправленный характер.

Очень интересна при теоретическом рассмотрении понятия «консенсус» позиция *Ю. Хабермаса*. Он считает, что всеохватывающий консенсус в силу плюралистичности общественной структуры невозможен, а потому он имеет прежде всего функциональное значение, является необходимым условием и обеспечивает сотрудничество.

Особое понимание консенсуса, которое сочетает в себе социальное и биологическое начала, предложил *Ч. Дарвин*. Он связывал развитие общества не столько с борьбой, сколько со взаимопомощью. По его мнению, люди смогли выжить и развиваться только благодаря взаимопониманию, согласию и взаимной поддержке, а не потому что «зубами вырывали последний кусок у своего ближнего». Иными словами, взаимопомощь обеспечила выживание и развитие не только человека, но и общества в целом.

Ценность консенсусного подхода в том, что он предполагает разрешение социальных конфликтов путем согласия между социальными субъектами. Важным представляется, что в теориях «социального консенсуса» заложены основы формирования консенсусной социологии, которая оказала большое влияние на социальное партнерства.

### **Раздел 3. СФЕРНАЯ СПЕЦИФИКА СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

#### **Тема 7. Социальное партнерство в сфере занятости населения**

Проблема занятости населения и механизм ее обеспечения достаточно глубоко изучены и проработаны за рубежом, где накоплен немалый опыт практического решения проблем занятых и безработных граждан. В России необходимость содействия занятости населения была официально признана в 1991 г. с учреждением Федеральной службы занятости населения. Анализ нормативно-правовой базы в сфере занятости, опыта деятельности этой службы, накопленного эмпирического материала показывает, что проблема занятости была и остается весьма актуальной.

Наша точка зрения о необходимости развития отношений в сфере занятости населения на основе принципов социального партнерства объясняется тем, что в отличие от *бюрократической* (если человек до сих пор не нашел работу, то он просто не хочет работать и к нему нужно применить меры воспитательного характера) и *медицинской* (если человек не в состоянии найти работу, то у него либо физические либо психические проблемы и его нужно лечить или проводить психокоррекцию), *технология социального партнерства* в сфере занятости рассматривает потерю и поиск работы как сложную ситуацию в жизни человека, предъявляющую особые требования к его личности.

Основная цель такой технологии — оказать помощь в активизации и развитии ресурсов самой личности безработного для успешного преодоления его трудностей при условии максимальной его заинтересованности осознанной им как необходимой. Поэтому содействие занятости рассматривается в рамках отношений социального партнерства. Чтобы изложить наше понимание проблемы приведем ряд понятий, раскрывающих содержание и характеризующих отношения социального партнерства в сфере занятости населения.

Под *сферой занятости населения* в рамках социального партнерства понимается сфера, в границах которой осуществляется сотрудничество органов службы занятости с различными государственными и негосударственными предприятиями, организациями, образовательными учреждениями, органами законодательной и исполнительной власти, закрепленные соответствующими документами и направленное как на обеспечение полной и продуктивной занятости, так и на развитие ресурсов безработных граждан.

*Содействие занятости безработных* составляет часть социальной политики государства, комплекс мероприятий, разрабатываемых и реализуемых в разных программах политики содействия занятости населения. В зависимости от конечных целей общественного развития выделяют следующие модели политики содействия занятости населения: экономическую, гуманистическую и равновесную.

Согласно *первой модели* государственное регулирование и содействие занятости населения должно соответствовать требованиям рынка и осуществляться таким образом, чтобы максимизировать предпринимательский доход; такая политика занятости населения носит подчиненный характер по отношению к экономической политике. Во *второй модели* приоритет отдается социальным целям занятости, даже в ущерб экономическим. Согласно *третьей модели* между экономическими и социальными компонентами должно поддерживаться динамическое равновесие, то есть речь идет о превращении социальных факторов в силу, способствующую развитию экономики.

В научной литературе рассмотренные стратегии занятости населения называют моделями «экономического детерминизма», «социального популизма», «активного общества». На наш взгляд, специфика отношений социального партнерства наиболее точно отражена в «равновесной» модели, или модели «активного общества».

Политика занятости населения должна обеспечивать наиболее эффективное использование трудового потенциала, расширять возможности трудоустройства различных категорий населения. В регулировании занятости и безработицы акцент сегодня переносится с пассивных мер на активные. *Пассивные меры* направлены главным образом на решение проблем «излишков» рабочей силы. При этом сложившийся уровень занятости рассматривается как данный. *Активные меры* предполагают позитивное воздействие на уровень занятости путем создания необходимых условий для улучшения качества рабочей силы.

При этом *социальное партнерство в сфере занятости* населения выступает как специфический тип социальных отношений между субъектами социального партнерства, которые направлены на содействие занятости безработных граждан и получили оформление в официальных документах (договорах, соглашениях).

*Социальными партнерами в сфере занятости* выступают государственные и негосударственные органы занятости населения; предприятия государ-

ственной, муниципальной, частной и смешанной форм собственности; образовательные учреждения; органы исполнительной и законодательной власти; общественные и иные организации.

*Технология социального партнерства в сфере занятости населения* предполагает специфический тип сотрудничества субъектов социального партнерства (социальных партнеров), которое направлено не только на учет и реализацию интересов социальных партнеров.

Технология взаимодействия социальных партнеров в сфере занятости может осуществляться в различных *формах*, среди которых можно выделить несколько основных.

*Рабочие группы* — подразделения, формирующие и организующие выполнение программ содействия занятости населения. Такая группа может заниматься разработкой проектов программ содействия занятости, защитой и содействием их реализации, контроле за ходом их исполнения.

*Комиссии по критическим ситуациям на рынке труда* (комитеты и советы содействия занятости). Круг вопросов, решаемых в рамках этих образований, весьма широк от формирования и корректировки программ содействия занятости до проблем высвобождения, контроля за высвобождением работников, создания, сохранения и квотирования рабочих мест и других контролируемых функций.

*Комиссии по анализу и регулированию зарегистрированного рынка труда* рассматриваются как подразделения, которые должны осуществлять работу с теми, кто долгое время состоит на учете в органах занятости, имеет большой перерыв в работе, и с теми, кто, уволившись по собственному желанию, встает на учет в качестве ищущего работу.

*Коллегии территориальных администраций по регулированию занятости населения* на уровне законодательной и исполнительной власти должны рассматривать и принимать различные документы по вопросам содействия занятости по представлению органов занятости.

Социальное партнерство на территории сельских и поселковых администраций может осуществляться в рамках работы *общественных комиссий по содействию занятости* с учетом местных особенностей рынка труда и занятости.

С целью совершенствования форм сотрудничества в рамках отношений социального партнерства целесообразно проводить *зональные совещания* на местном, районном и региональном уровнях.

Отношения социального партнерства в сфере занятости населения предполагают формирование конструктивного отношения к работе, когда человек воспринимает трудовую деятельность как жизненно необходимую, то есть позволяющую ему реализовывать свои потребности и развивать жизненные силы, индивидуальную и социальную субъектность.

Начинать формирование положительного отношения к работе необходимо с формирования понимания труда как ценности, способной выполнять инструментальные функции, разрешить мотивационный кризис. Формирование ценности работы должно осуществляться в процессе сотрудничества при участии всех субъектов отношений социального партнерства, при равноправном участии самого безработного.

Продолжать формирование отношения к работе необходимо в процессе сознательного планирования индивидом своей трудовой деятельности, то есть выбора сферы приложения способностей к труду, способа приложения, условий приложения и т.д.

Таким образом, отношения социального партнерства в сфере занятости населения имеют следующие характерные особенности.

Социальное партнерство предполагает официально оформленное в форме договоров или соглашений сотрудничество между социальными партнерами.

Социальное партнерство в сфере занятости направлено не только на учет и реализацию интересов социальных партнеров, но и на развитие соци-

альной субъектности безработного гражданина, что позволит ему стать равноправным участником сотрудничества.

Технология взаимодействия социальных партнеров в сфере занятости населения может осуществляться в различных формах, которые способствуют повышению эффективности основных путей решения проблем занятости.

В рамках социального партнерства в сфере занятости населения необходимо содействовать формированию конструктивного отношения к работе.

### **Тема 8. Социальное партнерство в сфере образования**

Под социальным партнерством в образовательной сфере понимаются совокупность взаимоотношений различных учебных заведений, объединений работодателей, профсоюзов, общественных организаций, коммерческих и властных структур на основе договоров, соглашений, контрактов и т.п. в целях повышения кадрового потенциала страны (региона), формирования социально активной образованной личности, экономического, культурного и научного прогресса общества.

На наш взгляд, социальное партнерство в образовании возможно *на нескольких уровнях*:

внутри самой системы образования между социальными группами данной профессиональной общности или отдельными образовательными учреждениями;

партнерство, в которое вступают работники системы образования, контактируя с представителями иных сфер общественного воспроизводства;

социальное партнерство, которое инициируется системой образования как особой сферой социальной жизни, внося определенный вклад в становление гражданского общества.

Кроме того, социальное партнерство в образовании может осуществляться в двух *формах* — стабилизационной и кризисной.

*Стабилизационное социальное партнерство* направлено на развитие сотрудничества различных субъектов, сохранение и постепенное изменение существующей социальной системы.

*Кризисное социальное партнерство* ориентировано на «пессимистические» действия и взаимодействия, ведущие к быстрому изменению социальной реальности в интересах действующих социальных субъектов.

Можно говорить о двойкой роли социального партнерства в социальном взаимодействии, поскольку как согласие, так и конфликт являются неизбежными атрибутами социальной реальности, — в обществе никогда не бывает полного согласия или полного конфликта всех и вся. Поэтому социальное партнерство выполняет во взаимодействии как позитивные, так и негативные функции.

В качестве главных *сторон социального партнерства* в сфере профессионального образования и подготовки кадров выступают:

1) *на федеральном уровне* – Министерство образования и науки РФ как представитель правительства и профсоюз работников образования, а также эффективно функционирующие в течение ряда лет такие общественные структуры как Союз ректоров России, Союз директоров средних специальных учебных заведений, Российская ассоциация профтехобразования, Российский клуб директоров учреждений начального профессионального образования и др.;

2) *на уровне субъектов Федерации* — органы управления образованием администрации субъектов РФ и региональные комитеты профсоюза работников образования, а также общественные ассоциации, советы директоров образовательных учреждений, союзы и т.д.;

3) *на местном уровне* — районные (городские) отделы образования и районные (городские) комитеты соответствующего профсоюза, а также педагогические коллективы образовательных учреждений;

4) *на уровне образовательного учреждения* — их администрация и профсоюзные комитеты, другие общественные структуры.

К их деятельности в сфере социального партнерства можно отнести:

обеспечение выполнения требований ГОСов. составление дополнительных программ обучения, прием на обучение, организация платных услуг, содействие в трудоустройстве выпускников;

обеспечение ГОСами и программами национально компонента, региональный заказ на подготовку специалистов, определение контрольных цифр приема, обеспечение бюджетным финансированием, содействие в трудоустройстве выпускников;

бюджетное финансирование обучения незанятого населения, содействие привлечению внебюджетных финансовых средств;

участие в составлении программ по профессиональному компоненту ГОСов, заказы на подготовку кадров для предприятий, организаций, учреждений региона, финансирование заказа, обеспечение приема на работу;

содействие и рекомендации по всем направлениям социального партнерства;

выбор учебного заведения, специальности и дополнительной специализации, выбор форм обучения, оплата платных образовательных услуг, выбор места работы.

Приведенный выше перечень социальных партнеров не является исчерпывающим, а сферы их деятельности не могут ограничиваться, а только как регламентироваться договорами между участниками партнерства.

С точки зрения технологизации и реализации жизненных сил опыт *социального партнерства в системе непрерывного профессионального образования* по специальностям социальной направленности проанализирован представителями Алтайского ГУ (С.И. Григорьев, Л.Г. Гусякова, В.Н. Иванов и др.).

Данный подход проиллюстрирован на рис. 1.

Последовательность разработки	Обеспечение процесса реализации
1. Выявление потребностей в социальном партнерстве	1. Научно-методическое
2. Определение потребителей (пользователей), их целей, задач, функций	2. Социальное
3. Моделирование	3. Нормативное
4. Экспериментальная проверка	4. Информационное
5. Определение потенциала конкретных технологий социального партнерства	5. Экономическое
6. Практическое использование	6. Правовое
7. Управление разработкой, освоением и использованием	7. Организационное
	8. Материально-техническое

*Рис. 1.* Методологические основы реализации идей социального партнерства в системе непрерывного профессионального образования (по С.И. Григорьеву).

Социальное партнерство в сфере образования, особенно профессионального, позволяет эффективно действовать, имея в виду приоритетную перспективу, общую для всех партнеров, эффективно координировать совместную деятельность с ясным пониманием своей ответственности.

Такая деятельность оказывается наиболее эффективной и экономичной для социальных партнеров.

В нынешней системе образования социальное партнерство представлено как один из аспектов государственно-общественного управления образованием. Обычно он касается преобразования *трех средств системы управления*:

кадры (средство, изменение которого направлено на инициацию активности профессионально-педагогических объединений);

финансы (средство, изменение которого направлено на обеспечение открытости и рациональности финансовых потоков);

информация (средство, которое направлено на трансляцию общественности позитивных, конструктивных и перспективных представлений об образовании).

На основе перечисленных средств участниками партнерских отношений в сфере образования реализуется *схема технологизации* социального партнерства, представленная на рис. 2.



Рис. 2. Схема технологизации социального партнерства в системе профессионального образования по специальности «Социальная работа»

Технологизация социального партнерства в профессиональном образовании по специальности «Социальная работа» кратко может быть охарактеризована следующим образом:

первоначально осуществляется целеполагание и устанавливается соотношение целей партнерского взаимодействия, определяются условия благоприятного развития образовательной системы;

на основе сформулированной цели определяются основополагающие принципы партнерского взаимодействия в рамках подготовки профессионалов социальной сферы;

выявляются признаки готовности субъектов к последующей технологизации партнерства в профессиональном образовании; формируются условия для осуществления партнерского взаимодействия субъектов образования, в т.ч. гарантируется необходимое всестороннее обеспечение этого процесса;

определяется конкретный механизм налаживания и реализации последующих этапов партнерства в образовании; оцениваются результаты партнерства, способность социальных субъектов к самостоятельному участию в согласованной бесконфликтной деятельности, а также итоговая эффективность социального партнерства в процессе профессиональной подготовки специалистов.

Таким образом, развитие и обогащение практики социального партнерства в профессиональной подготовке специалистов способствует формированию региональной системы профессионального образования, профессионального самоопределения учащихся.

### **Тема 9. Социальное партнерство в третьем секторе**

В современном обществе усугубляется поляризация между бедностью и богатством. Возникает необходимость анализа разных моделей социальной политики, которые способны уменьшить эту поляризацию. До сих пор не удалось сконструировать такую модель социальной политики, которая, с одной стороны, была бы воплощена на практике, а с другой, — отвечала бы требованиям современных социальных наук. Такая модель должна опираться на гибкую стратегию, позволяющую теории и практике взаимно обогащать и дополнять друг друга.

Модель социальной политики, отвечающая требованиям устойчивости общества, должна, во-первых, учитывать и обобщать весь имеющийся опыт, во-вторых, учитывать специфику конкретной ситуации.

Таким образом, социальная политика должна быть в высшей степени дифференцирована, особенно в регионах с неоднородным населением, имеющим большие социальные и культурно-исторические различия.

В то же время социальная политика должна обладать способностью быстрой корректировки в зависимости от изменения объективных и субъективных условий существования социальных групп, которым она адресована.

Как добиться того, чтобы социальная политика способствовала повышению эффективности социальной поддержки представителей различных социальных групп?

По-видимому, сегодня выход виден во взаимодействии госуда частного сектора и «третьего сектора» (общественных организаций), в сочетании профессиональной и непрофессиональной (волонтерской) социальной работы.

В решении многих важных социальных проблем российского общества важную роль играет «третий сектор», деятельность которого направлена на оказание широкого спектра услуг населению, причем основной целью не является извлечение прибыли.

Формирование «третьего сектора» обусловлено прежде всего тем, что наиболее активные члены общества стремятся внести свой вклад в решение стоящих перед ним проблем.

Большинство организаций, входящих в «третий сектор», — это частные некоммерческие организации (НКО), которые созданы для решения задач, которыми занимаются и государственные, и муниципальные органы (забота о малообеспеченных, больных, социально неблагополучных гражданах, защита прав и свобод человека и т.д.).

*Первым* отличительным признаком этих организаций является то, что они не ставят извлечение прибыли в качестве основной цели своей деятельности и не распределяют полученную прибыль среди своих участников.

*Второй* отличительный признак — имущество этих организаций не находится в государственной или муниципальной собственности.

Сотрудничество государственных и муниципальных структур с «третьим сектором» может осуществляться для совместного обсуждения социальных проектов и программ, их экспертизы; участия в рабочих группах по разработке и реализации социальных программ.

Среди приоритетных *направлений* в деятельности «третьего сектора» сегодня можно выделить: 1) оказание неотложной социальной помощи; 2) социальную реабилитацию; 3) профилактику асоциального поведения.

Следует отметить, что для организаций «третьего сектора» Характерны привлечение добровольцев, разработка и реализация инвестиционных проектов решения социальных проблем, а также участие в государственных и муниципальных программах, направленных на развитие науки, природоохранительную деятельность, благоустройство территорий и т.д.

Знакомство с зарубежным опытом показывает, что благотворительные организации лучше государственных и муниципальных справляются с уходом за престарелыми и инвалидами, с помощью бездомным, лечением людей от алкоголизма, наркомании и т.п.

Усилия многих общественных организаций направлены на вовлечение в социальный процесс женщин, подростков, пенсионеров и т.д. Наиболее активные люди сами создают организации, деятельность которых направлена на преодаление сложных ситуаций и решение социальных проблем. Как правило, это делается в тесном взаимодействии с органами власти.

Подобное партнерство «третьего сектора» и власти необходимо, так как представители каждого сектора имеют разные возможности и ресурсы для участия в решении проблем социальной сферы. Кроме того, сегодня уже все понимают, что в одиночку невозможно преодолеть социальную несправедливость и конфликты. Подобное партнерство выгодно каждой из сторон и всем в целом. Это доказывают успешные примеры конструктивного взаимодействия «третьего сектора» и государственных (муниципальных) структур.

Плодотворная работа многих НКО, их стремление создать работоспособные механизмы взаимодействия с властями и государственными учреждениями содействовали тому, что представители власти и местного самоуправления стали серьезно относиться к организациям «третьего сектора». Такое партнерство способствует, во-первых, достижению социально-политической

стабилизации в обществе в целом, а также в отдельных регионах; во-вторых, эффективному, нетрадиционному решению возникающих проблем.

Общественные организации эффективнее решают свои задачи, когда они могут объединить свои усилия и осознать себя важной частью общества.

До сих пор у нас на уровне как руководящих структур, так и отдельных специалистов отсутствует четкое понимание необходимости координации деятельности государственных структур, бизнеса и «третьего сектора», особенно повышении эффективности социальной защиты населения.

Порой «третий сектор» отождествляется лишь с общественными организациями, и чаще всего — только с благотворительными. Между тем общественные и благотворительные организации — только часть «третьего сектора», рая выделяется по особому характеру и целям деятельности.

Несомненно, что «третий сектор» в России нуждается в моральной и материальной поддержке государства и органов местного самоуправления.

Например, добровольцы готовы объединить усилия и средства для оказания помощи какой-либо категории нуждающихся, но им трудно платить налоги по ставкам, установленным для коммерческих организаций.

Таким образом, поддержка государством добровольческих объединений необходима прежде всего в вопросе о льготном налогообложении, выделении беспроцентных кредитов, а также предоставлении помещения и транспорта. Государство должно также включаться в процесс координации деятельности общественных объединений.

В настоящее время как управленческие кадры, так и специалисты не в полной мере владеют информацией о статусе общественных и благотворительных организаций и НКО в целом, о механизмах и способах взаимодействия государства и «третьего сектора», тем более государства, «третьего сектора» и бизнеса.

Уместно напомнить, что сегодня существуют определенные формы партнерства НКО и государства, которые включены в соответствующие законы.

Во-первых, это Федеральный закон «Об общественных объединениях» №82-ФЗ (19.05.1995), где ст. 17 установлено предоставление государственных грантов — целевого финансирования отдельных общественно полезных программ ОО (по их заявкам); заключение любых видов договоров, в том числе на выполнение работ и предоставление услуг; введение социального заказа на выполнение государственных программ на конкурсной основе.

Во-вторых, это Федеральный закон «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях» . (11.08.1995), где ст. 18 предусмотрено: предоставление льгот по уплате налогов, таможенных и иных сборов и платежей и других льгот в пределах компетенции органов государственной власти субъектов РФ; материально-техническое обеспечение и субсидирование БО (полное или частичное освобождение от оплаты услуг, оказываемых государственными и муниципальными организациями, от платы за пользование государственным и муниципальным имуществом); финансирование на конкурсной основе благотворительных программ, разрабатываемых БО; размещение на конкурсной основе государственных и муниципальных социальных заказов; передача в собственность БО на бесплатной или льготной основе государственного и муниципального имущества в процессе его разгосударствления и приватизации.

В конце 1990-х гг. в органах исполнительной власти практически всех субъектов, Российской Федерации были созданы организационные структуры по взаимодействию с общественными объединениями. Во многих регионах разработаны нормативно-правовые основы регулирования взаимодействия органов исполнительной власти с «третьим сектором». Принятие региональных законов стимулировало принятие федеральных законов: «Об общественных объединениях» (19.05.95.), «О государственной поддержке молодежных и детских общественных объединений» (26.05.95.), «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (1995), «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях» (11.08.95.), «О некоммерческих организациях» (12.01.96.) и др.

Можно констатировать, что на уровне регионов наиболее актуальными формами участия организаций «третьего сектора» в реализации государственных и муниципальных социальных программ являются совместная разработка социальных программ, выполнение заказа на реализацию социальных проектов. Организация этой деятельности предполагает выход на новый уровень сотрудничества государства и «третьего сектора», в основе которого лежит социальное партнерство.

### **Тема 10. Социальное партнерство в сфере медико-социальной работы**

Медико-социальная работа представляет собой одно из важнейших направлений в деятельности социальных учреждений и занимает особое место в практическом здравоохранении. Увеличение доли пожилых людей, числа больных хроническими заболеваниями, с особенностями их образа жизни и работы, выдвигает новые требования к оказанию социально-медицинской помощи, медицинской реабилитации.

Медико-социальная работа как направление в социальной работе включает разнообразную специализацию. В России введена специальность «Медико-социальная работа с населением» и «Медико-социальная помощь людям пожилого возраста и инвалидам в условиях стационарных учреждений»; «Социальная работа в учреждениях здравоохранения».

*Медико-социальная работа* – это новый вид мультидисциплинарной профессиональной деятельности медицинского, психолого-педагогического, социально-правового характера, направленной на восстановление, сохранение и укрепления здоровья.

*Целью медико-социальной работы* является достижение максимально возможного уровня здоровья, функционирования и адаптации лиц с физиологических и психопатологией, а также социальным неблагополучием.

Поскольку медицина и социальная работа не должны ограничиваться констатацией наличия или отсутствия у человека конкретной болезни, физических дефектов или социальной патологии, в рамках социально-медицинской работы рассматриваются пути профилактики болезней, адаптации и реабили-

тации людей, перенесших операции и заболевания, пострадавших от техногенных, стихийных или вооруженных бедствий.

*Объектом медико-социальной работы* выступают люди, нуждающиеся в охране и укреплении здоровья: как отдельные люди, так и группы населения – престарелые, инвалиды, больные (диабетики, аллергики, астматики и пр.), лица с аддиктивным поведением (пьяницы, алкоголики, наркоманы, курящие и пр.) и все остальные члены общества, так как наличествуют факторы, имеющие биосоциетальный глобальный характер.

Социальный работник, оказывающий социально-медицинские услуги, является своего рода социальным врачом (лечение словом), его клиенты – больные, имеющие социальные проблемы. Социальный врач добивается, чтобы его пациенты, имеющие проблемы не только медицинские, но и социального характера, обеспечили себе достойные условия жизни, необходимые для нормального существования и нормального функционирования в обществе.

В работе социального работника общего профиля и социально-медицинского специалиста имеется много общего. И те, и другие решают вопросы улучшения показателей жизни своих клиентов – слабозащищенных слоев населения, нуждающихся в помощи. Но имеются и узкие профильные задачи по оказанию социально-медицинских услуг: оказание первичной медико-социальной помощи, услуги по уходу за больными и одинокими, как на дому, так и в условиях стационара с дневным пребыванием или пребыванием в реабилитационных, восстановительных отделениях и отделениях медицинской профилактики. Например, госпитали ветеранов ВОВ.

Таким образом, *медико-социальная работа* – одно из направлений деятельности лечебно-профилактических учреждений. Служба медико-социальной работы включает специалистов трех уровней с высшим, средне специальным образованием и добровольного персонала, занимающегося уходом. Специализация внутри медико-социальных работников на лечащих врачах и врачей, занимающихся профилактикой приводит к появлению новых

специализаций – семейный врач, врач-реабилитолог, санитарный врач, доверенный врач и пр.

Социальная природа здоровья зависит от экологических, генетических, экономических, профессиональных и других факторов. Как и сама система здравоохранения является социальным институтом и частью социальной системы, что обуславливает взаимопроникновение социологии, социальной работы и медицины.

Стремясь создать оптимальные и наиболее эффективные технологии медико-социальной работы, специалисты разрабатывают базовые модели, которые позволяют обеспечить единые методические подходы в данном виде деятельности и учесть соответствующую специфику.

Чтобы построить такие модели, нужно, во-первых, выделить наиболее однородные группы клиентов (например, инвалиды, одинокие пожилые и др.), во-вторых, с каждой выделенной группой проводить медико-социальную работу в двух направлениях – профилактическом и патогенетическом, а, в-третьих, осуществлять ее на основе социального партнерства. Это позволит учесть специфику профессиональной медико-социальной работы с различными контингентами в отдельных областях медицины или системе социальной защиты населения при сохранении единых методических принципов.

Проблемы становления социального партнерства в сфере здравоохранения делают актуальными и востребованными, по крайней мере, три фактора наблюдаемой нами действительности.

*Во-первых*, все более заметны выдавливание медицинских учреждений из зоны государственного бюджетирования в зону платных услуг населению и неоднозначное положение в системе здравоохранения института обязательного медицинского страхования, что в совокупности отражает изменение отношений собственности и в то же время оставляет все меньше шансов на укрепление некоммерческого статуса медицинского труда.

*Во-вторых*, приходится отдавать себе отчет в том, что возвращение в практику законодательством РФ коллективных договоров и соглашений и

юридическое признание института социального партнерства еще не смогли восполнить нарушенный баланс социально-трудовых отношений в сфере здравоохранения.

*В-третьих*, нельзя не считаться с тем, что профсоюз работников здравоохранения после распада СССР и начала реформ снизил свое влияние на социально-трудовые отношения в отрасли; профсоюзные организации на местах не смогли пока добиться реализации справедливых требований медперсонала о повышении зарплаты и улучшении условий труда. Нестабильность министерских и ведомственных структур разного уровня, которые продолжают перестраиваться, усугубляет трудности общественного контроля за выполнением государством и его службами своих конституционных и договорных обязательств.

Независимо от того, в какой сфере реализуется социальное партнерство (здравоохранение - не исключение), партнерские отношения профсоюзов с работодателями и государством не снимают с них прямых функций защиты интересов работников. Именно данная сторона трипартизма нуждается прежде всего в подробном методологическом анализе и статистической оценке, которые и осуществляются в данном научном исследовании, посвященном вопросам реализации медико-социальной работы на основе социального партнерства.

Программы социального партнерства в сфере здравоохранения и социальной защиты населения предусматривают предоставление грантов для реализации совместных проектов по медико-социальной работе, направленных на повышение качества предоставляемых населению медико-социальных услуг и социальной помощи и повышение их доступности, в особенности – для наиболее уязвимых категорий граждан, попавших в трудную жизненную ситуацию.

Целью программ является обеспечение гибкого и эффективного механизма внедрения новых концепций и практики здравоохранения и социальной помощи в России и регионах. Программы социального партнерства сосредото-

точены на передаче технического, управленческого и другого опыта с целью содействия процессу развития, расширению участия в зарождающихся сетях организаций гражданского общества и содействию диалогу между профессионалами и лицами, принимающими политические решения.

Подобная деятельность открыта для государственных и муниципальных органов, работающих в сфере здравоохранения и социальных услуг, добровольных и некоммерческих организаций. Примеры проектов социального партнерства в сфере медико-социальной работы, которые могут быть реализованы на региональном и муниципальном уровне:

- обмен персоналом между организациями по программам прямого сотрудничества;
- обучение и проведение семинаров с целью распространения новой методологии медико-социальной работы;
- публикация материалов, освещающих положительный опыт медико-социальной работы и социально-партнерского взаимодействия;
- улучшение управления ресурсами и предоставлением услуг в организациях здравоохранения и социальных услуг.

## **Раздел 4. ОПЫТ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ЗА РУБЕЖОМ И В РОССИИ**

### **Тема 11. Деятельность Международной организации труда в сфере социального партнерства**

Впервые и наиболее основательно идеи и принципы социального партнерства были воплощены в деятельности *Международной организации труда* (МОТ). МОТ была создана в 1919 г. и с 1946 г. стала первым специализированным учреждением ООН. Создание МОТ было первым реальным шагом в направлении развития социального партнерства в мировом масштабе. А ее многолетняя деятельность показала высокую эффективность системы социального партнерства. Она показала также, что посредством взаимодействия

многочисленных в активных партнерских групп между собой и с государством реализуются принципы социального партнерства, предусматривающие разрешение существующих и вновь возникающих противоречий, а также необходимость социального сотрудничества, формирования у партнеров потребности компромисса, стремления к консенсусу. основополагающими в сфере социального партнерства и заслуживающими особого внимания являются *следующие конвенции*: № 87 «Конвенция о свободе ассоциации и защите права на организацию», (1948); № 98 «Конвенция о применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров», (1949); № 144 «Конвенция о трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм», (1976).

*Конвенция МОТ № 87* предусматривает следующие основные гарантии - право всех трудящихся и предпринимателей без какого-либо различия и предварительного разрешения создавать по своему выбору организации, а также вступать в такие организации. Они могут вести деятельность в этих организациях, формировать программу их действий без вмешательства государственных властей. Объединения трудящихся и предпринимателей не подлежат роспуску или временному запрещению в административном порядке.

*Конвенция МОТ № 98* (ратифицирована СССР в 1956 г.) призывает правительства стран обеспечивать право трудящихся на соответствующую защиту от антипрофсоюзной дискриминации, на защиту объединений трудящихся и работодателей от вмешательства в дела друг друга, содействовать и поощрять полное развитие и использование процедуры переговоров на добровольной основе между предпринимателями или организациями предпринимателей, с одной стороны, и организациями трудящихся, с другой, — с целью урегулирования условий труда путем заключения коллективных договоров.

*Конвенция МОТ № 144* предусматривает трехсторонние консультации при введении международных трудовых норм. Первые предложения по ее разработке были высказаны еще в 1960 г., но процесс принятия затянулся более чем на десять лет, а принятие Конвенции состоялось только в 1976 г. Его

тормозили США, Япония, Швейцария, СССР и некоторые другие страны, требовавшие, чтобы этот акт носил более общую форму, чтобы можно было продолжать использовать уже существующие национальные органы регулирования трудовых отношений. СССР вообще долгое время отрицал наличие таких проблем как забастовки и другие акции неповиновения в социалистическом государстве, в результате эта Конвенция была ратифицирована РФ только в 1994 г.

Наряду с конвенциями важное место в нормотворческой деятельности МОТ в сфере социального партнерства занимала и занимает выработка рекомендаций.

*Рекомендация МОТ № 92* устанавливает правило создания органов по добровольному применению на смешанной основе из равного числа представителей от предпринимателей и трудящихся.

*Рекомендация МОТ № 113* определила задачу трехсторонних консультаций как содействие взаимопониманию и сотрудничеству между органами государственной власти и представителями сторон трудовых отношений с целью развития экономики, улучшения условий труда, повышения жизненного уровня.

*Рекомендация № 119* определяет механизм прекращения трудовых отношений по инициативе предпринимателя; рекомендация № 129 определяет систему связей между администрацией и трудящимися на предприятии.

Принятие указанных конвенций и рекомендаций, их реализация способствуют эффективной деятельности социальных партнеров, соблюдению их прав, свобод, повышению ответственности.

Очевидно, что нормы МОТ срабатывают не автоматически. Процесс сотрудничества всегда несет на себе отпечаток противоречий и их повседневного разрешения.

С целью осуществления политики активного социального партнерства МОТ проводит целый ряд мероприятий. К наиболее важным относится обеспечение директорами местных отделений МОТ постоянного социального

взаимодействия на национальном уровне. Основная задача такого взаимодействия- определение направлений деятельности социальных партнеров в каждом государстве. Социальные партнеры должны быть гарантами осуществления программ МОТ в своей стране.

В качестве *важных мероприятий* в области развития социального партнерства можно отметить также организацию сводных групп, которые осуществляют содействие и контроль за выполнением странами целевых задач, оказание консультативной помощи социальным партнерам, а также поддержку проектов МОТ по программам сотрудничества.

Еще одна *составная часть структуры МОТ*, которая также обеспечивает оптимальное функционирование социальных партнеров, — *региональные бюро*, основная функция которых — проведение в жизнь политики и основных принципов МОТ, а также их координация на региональном уровне.

Деятельность МОТ показывает, что трехстороннее сотрудничество на принципах социального партнерства способствует построению демократических, социально справедливых и экономически развитых обществ. Вместе с тем эффективность международной системы социального партнерства в определяющей степени зависит от того, как строятся партнерские отношения, как развивается трехстороннее сотрудничество в разных национальных контекстах, в конкретных государствах.

## **Тема 12. Зарубежные модели социального партнерства**

Своеобразие социального партнерства в сфере социально-трудовых отношений принято сводить к нескольким моделям. Анализ литературы показывает, что обычно выделяют: 1) европейскую (германскую), 2) скандинавскую (шведскую) и 3) американскую модели, а кроме того, консервативную, социал-демократическую и демократическую модели. Обзор источников показал так же, что сегодня в общепринятые классификации обоснованно включать четвертую модель – восточно-европейского социального партнерства.

### *Западно-европейская модель*

Для европейской модели характерно участие государства в социальном партнерстве наравне с другими участниками. Все они в равной степени осуществляют деятельность преимущественно по предупреждению социальных конфликтов, а не по смягчению их последствий, и в этом особенность европейской модели. Государство как социальный партнер занимает здесь важную позицию, но не преобладающую, а равновесную. Правительство, работники и работодатели регулярно обсуждают мероприятия по реализации принципов социального партнерства, согласовывают свои действия в этой сфере.

*Характерная особенность европейской модели* социального партнерства – необходимость формального членства в большинстве союзов предпринимателей и профессиональных союзов, которое осуществляется на добровольной основе. Партнеры ориентируются на добровольное сотрудничество, доминирующими принципами которого являются гласность, компромисс, кооперация.

*Другая отличительная особенность европейской модели* – социальное партнерство на основе принципа самоуправления. Иными словами приоритеты и характер сотрудничества демократичны и определяются не извне, а непосредственно партнерами-участниками.

Партнерство осуществляется не только в рамках трудовых отношений; партнеры также широко участвуют в управленческой деятельности, в работе совещательных и консультативных органов по вопросам в сфере экономической и социальной политики, а также ориентируются на политическое влияние. Традиционно большой вес в развитых *европейских странах* имеют *профсоюзы* как представительные организации работников.

*Генеральные соглашения* – это составной элемент системы социального партнерства в странах *Западной Европы*.

Генеральные соглашения, направленные против забастовочной борьбы, характерны для *Италии*, где с помощью таких соглашений правительство гасит забастовки. Отраслевые коллективные договоры обычно содержат также условие об отказе профсоюзов от забастовок.

Во *Франции* профсоюзы традиционно уклонялись от обсуждения с правительством социальных вопросов, выходящих за рамки условий труда рабочих.

В *Германии*, несмотря на развитие социального партнерства, Генеральные соглашения не приняты, их заменяют коллективные договоры на уровне отраслей и предприятий.

#### *Скандинавская модель*

В основе *скандинавской (шведской) модели* социального партнерства лежит фундаментальное социальное законодательство. *Государство* играет в социальном партнерстве очень важную, преобладающую роль. Прочную позицию занимает государственная система арбитража и разрешения трудовых споров. В отношениях социального партнерства доминирующая роль также принадлежит государственному сектору, вследствие чего государственные институты имеют возможность оказывать кардинальное влияние на сотрудничество и функционирование социально-трудовых отношений.

*Профсоюзы в скандинавских странах*, как и в Европе, достаточно сильны. В Финляндии и Швеции они объединяют около 90% трудящихся. Особенно активное участие они принимают в урегулировании трудовых споров и конфликтов.

*Отличительной чертой скандинавской модели являются совместные организации работников и работодателей*, которые выполняют функции консультативных органов по вопросам социально-трудовых отношений.

Важное место в принятии партнерских решений на федеральном уровне в *скандинавских странах* занимают Генеральные соглашения. В *Швеции* они заключаются по трем секторам: государственные предприятия, муниципалитеты, частный сектор. Переговоры во всех трех секторах ведутся параллельно. В случае заключения Генеральных соглашений наступает очередь отраслевых договоров, но круг рассматриваемых вопросов относительно ограничен, так как в большинстве они решаются в законодательстве.

В *Финляндии* практика заключения Генеральных соглашений развивается по двум секторам — частному и государственно-муниципальному. Так как соглашения предусматривают дополнительные расходы государства и муниципалитетов, они должны быть одобрены: по государственным расходам — Парламентской комиссией по заработной плате, по муниципальным — Федерацией муниципалитетов.

В *Голландии* стороны заключали Генеральные соглашения еще с 70-х гг. В них профсоюзы не требовали для рабочих такой заработной платы как в других развитых странах, а за это государство гарантировало высокие темпы экономического роста и снижение уровня безработицы.

В *Бельгии* правительство оказывает нажим на профсоюзы и работодателей, заставляя их соглашаться на сокращение рабочего времени, с тем чтобы можно было привлечь на производство дополнительных рабочих, которые прежде были безработными.

#### *Американская модель*

Основа *американской модели*, напротив, — не законодательные акты, а скорее добрая воля сторон-участников; *государство* в социальном партнерстве почти не участвует. По существу, в США трехсторонних взаимосвязей в социальном партнерстве нет, существует только система третейского разбирательства трудовых споров, включающая органы государственного управления трудовыми отношениями и частный арбитраж. Предусмотрена также возможность, но не обязанность, вмешательства властей в трудовые конфликты и в некоторые вопросы внутрипрофсоюзной жизни.

Система социального партнерства гораздо лучше развита не на федеральном уровне, а на уровне предприятий. Одна из важнейших составляющих социального партнерства — оказание помощи на производстве: переобучение, переквалификация, налаживание отношений между работниками и управляющими.

*Отличительная черта американского социального партнерства* - привлечение к сотрудничеству в качестве равноправных партнеров специалистов

по социальной работе, которые содействуют реализации программ поддержки на производстве, оказывают консультативную помощь, выступают в роли организаторов всех этапов программы социальной поддержки. Кроме того, профессиональные социальные работники курируют отделы кадров, трудовые отношения, подготовку и управление, а также разрабатывают меры эффективной помощи в вопросах занятости. Таким образом, специалист по социальной работе выполняет на предприятии весь комплекс своих профессиональных функций, но, кроме того, выступает в качестве организатора, координатора, консультанта в вопросах социального партнерства.

*Еще одна особенность партнерства в США* - деятельность общественных движений, которые выступают в процессе социального диалога с государством как равноправные партнеры. Яркий пример такой деятельности – движение ФОРУМ (форум по общенациональным проблемам).

Сегодня оно охватывает сотни организаций; объединяет все эти организации идея выработки взаимоприемлемых решений на основе общественного согласия.

В США заключать Генеральные соглашения не принято, соглашения обычно заключают на местном уровне. Не во всех странах, в том числе в США, договоренности о социальном мире и развитии социально-экономических отношений обязательно выливаются во всеобъемлющие соглашения, типа Генеральных соглашений. Как уже упоминалось, если стороны создают консультативные органы на постоянной основе, эти органы нередко рассматривают и решают возникающие вопросы последовательно.

#### *Восточно-европейская модель*

Особенность механизма трехстороннего сотрудничества в странах *Центральной и Восточной Европы* в том, что там государство принимало непосредственное участие в формировании института социального партнерства. Государство (в лице правительства) занимает в отношениях социального партнерства довольно прочную позицию. От решения правительства зависит

реализация решений трехсторонних совещательных органов, которые представляют собой трехсторонние советы.

Во многих вопросах, а особенно макроэкономической политики, правительство имеет право на получение информации от трехстороннего совета. Оно выполняет как функции координации и принятия решений, так и консультативные функции. Трехстороннее сотрудничество базируется преимущественно на решениях правительства и договоренностях сторон; деятельность по согласованию интересов социальных партнеров получила развитие в основном на государственном уровне.

Значительное влияние государства на процесс сотрудничества объясняется тем, что переход к рыночной экономике в постсоциалистических странах обусловлен значительными трудностями, связанными с решением проблем макроэкономической стабильности, структурной перестройки, безработицы. И без сильного влияния государства на эти процессы социальное партнерство было бы затруднено. Очевидно, что эта ситуация объясняется условиями, в которых долгое время развивались эти страны, когда государство играло роль основного координатора и осуществляло централизованный контроль. Как уже отмечалось, эффективность социального партнерства зависит от сильных, независимых партнеров. Институт социального партнерства в *постсоциалистических* странах еще сравнительно молод. Тем не менее, деятельность партнеров здесь уже приобрела свои особенности. Интересы *работников* в этих странах в основном представляют *профсоюзы*.

Принцип свободы их ассоциации реализовался в социальном партнерстве двояким образом: путем образования новых, независимых от государства организаций и путем реформирования прежних, традиционных профсоюзов.

В трехсторонних структурах отношений социального партнерства в социально-трудовой сфере, созданных в странах *Центральной и Восточной Европы*, организации *работодателей* сегодня не всегда занимают позицию, равновесную профсоюзной. Это связано с тем, что они недостаточно окрепли, не имеют столь прочной, как у профсоюзов, базы.

В итоге во многих *постсоциалистических странах* работодатели в трехстороннем совете представлены, главным образом, крупными государственными предприятиями, еще сохраняющими свои позиции в экономике. Однако, даже оставаясь самым слабым звеном в трехсторонней структуре, организации работодателей учатся защищать свои интересы, представлять их в органах власти и перед общественностью.

В *Центральной, Юго-Восточной и Восточной Европе* Генеральные соглашения заключались в Чехии, Словакии, Болгарии, Хорватии, Словении, Румынии, Польше, как и названные выше страны, имеют трехсторонние консультативные органы, однако результаты переговоров в них в комплексные соглашения не выливаются.

Таким образом, зарубежные модели социального партнерства отражают характерные черты развития социальных отношений, экономики и практики решения социальных задач.

### **Тема 13. Социальное партнерство в России**

В России формированию отношений социального партнерства предшествовал *государственный патернализм*. Он способствовал стабилизации положения работника, выступал в качестве гаранта удовлетворения основных жизненных потребностей. Работник рассчитывал на регулярное получение заработной платы, сохранение рабочего места, социально-бытовое обслуживание, получение пенсии при наличии необходимых условий. И хотя нельзя сказать, что сами блага учитывали все потребности и всегда своевременно удовлетворялись, рано или поздно, при соблюдении необходимых условий, все они были достижимы.

От времени, проработанного на предприятии, зависели шансы работника на благополучную жизнь и получение определенных благ, так как качество жизни определялось преимущественно двумя главными факторами — местом в служебной иерархии и стажем работы. Низкий уровень притязаний к условиям жизни объяснялся уравнительностью распределения, при котором главное было — жить не хуже других. Уровень и качество получаемых благ в соз-

нании связывались не с мерой собственной трудовой активности, а с принадлежностью к предприятию. Все это формировало определенный тип человека, поведение которого было ориентировано на сохранение имеющегося статуса, поскольку достижение более высокого статуса от него не зависело.

Традиционно закрепление этих отношений происходило на основе коллективных договоров, хотя в повседневной практике многое решалось на уровне неофициальных контактов между директором предприятия и председателем профкома. Профсоюзы выполняли роль социального подразделения администрации предприятия, но при этом их не допускали к обсуждению многих вопросов. В советском обществе отсутствовали структуры, уравнивающие интересы работодателей, государства и профсоюзов. С позиций традиционного для западных стран социального партнерства, западных моделей демократического устройства общества такая социальная организация весьма уязвима для критики.

С *началом реформ* взаимоотношения государства, работодателей и профсоюзов в сфере социально-трудовых отношений стали пытаться строить на основе социального партнерства. Формирование системы отношений социального партнерства между работодателями и работниками на региональном уровне происходит в соответствии с принципами МОТ и практикой, накопленной в других странах при учете региональных особенностей в нашей стране.

Начало этому формированию было положено в конце 80-х начале 90-х гг., когда предпринимались попытки продвинуться в направлении обеспечения свободы ассоциаций и системы переговоров по коллективным договорам. Сегодня партнерские отношения в социально-трудовой сфере еще только формируются и говорить о каких-либо сложившихся традициях в этих отношениях еще рано. В становлении и развитии социального партнерства, формировании новой системы социально-трудовых отношений в России, как и в постсоциалистических странах, государство принимает непосредственное участие.

Государство как социальный партнер имеет серьезные полномочия. Будучи субъектом социального партнерства, оно выступает как собственник имущества и работодатель. Постепенно часть его функций меняется: в условиях переходного периода государство выступает в качестве координатора и организатора регулирования трудовых отношений, контролера, посредника или арбитра. Государство ведет также разработку правовых основ, устанавливает обоснованные размеры и порядок определения минимальных социально-трудовых стандартов.

В марте 1992 г. вступил в действие Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях», определивший механизм формирования представителей сторон, ведения переговоров. Этот закон устанавливает правовые основы разработки, заключения и выполнения коллективных договоров и соглашений в целях содействия договорному регулированию социально-трудовых отношений.

В ноябре 1995 г. в этот закон были внесены существенные изменения и дополнения, позволившие, с учетом анализа организации партнерских отношений на местах, ввести новые правовые положения в договорное регулирование трудовых отношений и согласование интересов социальных партнеров. Одновременно был принят закон РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров». Он устанавливает правовые основы, порядок и способы разрешения коллективных трудовых споров, а также порядок реализации права на забастовку в РФ в ходе разрешения коллективного трудового спора и порядок ограничения реализации этого права в целях защиты основ конституционного строя. Существенным вкладом в формирование социального партнерства стал принятый в январе 1996 г. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях».

*Формирование отношений социального партнерства* в России сопровождалось учреждением *соответствующих институтов*: Российской трехсторонней комиссии, объединений социальных партнеров на разных уровнях. *Основа трипартизма в России* — процесс, в ходе которого между сторонами

закключаются *предварительные соглашения* по актуальным социально-экономическим вопросам. Цель этих соглашений – предупредить поводы возможного обострения отношений между сторонами в будущем и облегчить разрешение конфликтов, если (и когда) они возникнут.

*На федеральном уровне заключается Генеральное соглашение.* В нем устанавливаются принципы регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне. Такие соглашения заключаются с 1992 г. Предложения по заключению соглашения разрабатываются сторонами и вносятся в РТК.

Переговорный процесс *на отраслевом уровне* инициируется партнерами соответствующего уровня. В отраслевые соглашения включают положения об оплате, условиях и охране труда; о режиме труда и отдыха; о содействии занятости, переобучении работников, повышении их квалификации; о развитии социального партнерства и трехстороннего сотрудничества и другим вопросам, не противоречащим законодательству.

Отраслевые тарифные соглашения являются основой для заключения *коллективных договоров* на конкретных предприятиях. Задача коллективного договора – обеспечить учет интересов работников предприятия. Общеизвестно, что коллективный договор – инструмент, позволяющий регулировать трудовые отношения, избегать открытых трудовых конфликтов и поддерживать социальный мир на предприятии. Он балансирует интересы сторон и задает правила игры, которым должны следовать администрация и работники. Работники и профсоюзы рассматривают заключение коллективного договора как определенную гарантию сохранения своих прав при смене собственника, так как по закону ранее подписанный договор должен действовать. Общественная значимость коллективных договоров состоит в том, что они позволяют государству контролировать работодателей при возникновении коллективных трудовых споров; заключенный коллективный договор представляет собой фактор социальной стабильности на предприятии.

*На региональном уровне* развитие отношений социального партнерства несколько отставало от федерального, и до 1995 г. в большинстве регионов

они носили двусторонний характер (профсоюзы — государство). Принятие федеральных законодательных актов, регулирующих взаимодействие трех сторон, подталкивало и работодателей к созданию объединений. Да и профсоюзы выдвигали требования о создании объединений работодателей, как на региональном, так и на федеральном уровнях.

Формирование *объединений работодателей* во многом оно явилось вынужденной уступкой давлению как со стороны государства, которому надо было переложить на кого-то долю ответственности за управление производством, так и со стороны профсоюзов, желающих видеть реального партнера, с которым можно заключить договор. Объединения российских работодателей можно условно разделить на две группы: одни образованы на основе законодательства об общественных объединениях и не ставят своей целью извлечение прибыли, другие — в соответствии с Законом «О предприятиях и предпринимательской деятельности».

*Объединения работодателей* представляют собой объединения, которые своими уставами или решениями руководящих органов ставят одной из главных целей участие своих представителей в переговорах с профсоюзами или органами власти в разрешении коллективных трудовых конфликтов, разработке совместно с органами государственного управления и профсоюзами программ социального развития.

К числу основных функций объединений работодателей относятся: представительство во взаимоотношениях с государством и органами исполнительной власти различных уровней; разрешение конфликтов и оказание своим членам различного рода услуг (консультативных, информационных); установление связей с общественностью; выработка стратегии в отношении работников и профсоюзов.

*Среди профсоюзных объединений можно выделить три группы. Первая группа* — это наиболее крупные по формальной численности профсоюзы, генетически связанные с прежней системой. *Вторая группа* — организующиеся на классовых началах, объединяющие только работников наемного труда, без

представителей администрации. Во многих случаях они построены по цеховому принципу, включая работников одной профессии или сравнительно узкой группы профессий. *Третья группа* — организации, называющие себя профсоюзами альтернативного сектора экономики, нового бизнеса. Они возникли прежде всего в среде кооперативного движения и являются не столько профсоюзами, сколько кооперативными образованиями.

Анализ литературы, посвященной развитию социального партнерства в России, позволяет сделать *следующий вывод*: несмотря на сложности и недоработки, у трех сторон социального партнерства сложилось понимание необходимости принятия общих для всех правил игры, повышения ответственности за их выполнение, что позволит повысить эффективность системы партнерских отношений. Это дает уверенность, что социальное партнерство будет развиваться и в будущем.

## **Раздел 5. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ**

### **Тема 14. Методика исследования социального партнерства в Амурской области**

Рассматривая социальное партнерство как специфический тип социальных отношений, необходимо обосновать его специфичность. Чтобы подчеркнуть особенности социального партнерства, в данной работе оно рассматривается в сравнении с другим типом отношений – патернализмом. Такой выбор обусловлен тем, что специфика патерналистических отношений диаметрально отражает специфику социального партнерства.

Патернализм имеет ряд специфических черт, которые диаметрально противоположны специфике отношений социального партнерства:

- отношения носят характер подчинения: подчиненный зависит от патрона, так как не располагает достаточными для самообеспечения ресурсами;
- идеология патернализма направлена на обоснование подчинения, при этом подчеркивается "заботливая" роль руководителя (работодателя);

– патернализм носит характер частичной вовлеченности работников в трудовые отношения, основываясь на том, что денежная связь может служить достаточными узами, связывающими работников и работодателей.

Хотя цель партнерства и патернализма одина – достижение в обществе стабильности, но средства и пути достижения этой цели противоположные. Патернализм представляет собой систему, посредством которой работодатель создает авторитарную модель социальных отношений властного, но доброжелательного взаимодействия, при котором более сильный стремится узаконить социально-экономическое неравенство. В соответствии с рассмотренными теоретико-методологическими положениями предлагается эмпирико-статистическая методика исследования социального партнерства в Амурской области, которая является новым подходом к исследованию социального партнерства как специфического типа социальных отношений. Данный подход основывается на нескольких концептуальных положениях.

Во-первых, рассматриваются специфика и развитие социального партнерства в Амурской области. Здесь исследуется специфика и развитие социального партнерства на уровне области, а, именно: образование и функционирование представительных органов субъектов партнерства, деятельность органов, регулирующих социальное партнерство (комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и по разрешению трудовых споров), практика заключения соглашений на областном уровне; на уровне отдельных предприятий, а, именно: деятельность профсоюзов как органов, представляющих интересы работников, специфика их взаимодействия с администрацией, представляющей интересы работодателя, деятельность двух- и трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, комиссий по разрешению трудовых споров. Кроме того, особое внимание в исследовании уделяется исследованию характера нарушений трудового законодательства, конфликтности на предприятиях области, их влиянию на развитие социального партнерства в Амурской области.

Во-вторых, в рамках данного подхода социальное партнерство трактуется шире, чем оно обычно рассматривается в современной научной литературе. В данной работе социальное партнерство рассматривается не только применительно к социально-трудовым отношениям между работником и работодателем при участии или посредничестве государства.

Представляется, что социальные взаимодействия, направленные на взаимодействие равноправных субъектов, также отражают специфику социального партнерства. Считаем, что такую технологию обосновано рассматривать как практическую технологию социального партнерства. Это обусловлено тем, что характер социальных взаимодействий предполагает необходимость наличия активных субъектов социальных отношений, заинтересованных в их высоком положительном результате; стремления к достижению общей цели.

В русле обозначенных направлений настоящее научное исследование относится к классу исследований по изучению специфических типов социальных отношений с акцентом на рассмотрении специфики и развития социального партнерства в Амурской области как агропромышленном регионе.

В связи с этим в качестве объекта исследования рассматривается развитие социального партнерства в Амурской области, в качестве предмета – общие и специфические особенности развития социального партнерства в Амурской области.

Теоретико-методологический анализ социального партнерства как специфического типа социальных отношений послужил базой для последующего эмпирического исследования. Характеризуемое исследование преследовало три цели:

*теоретическую* – уточнение и развитие концептуальных положений теории социального партнерства;

*учебно-методическую* – корректировка учебных программ по курсам "Социальное партнерство" и "Занятость населения и ее регулирование", преподаваемых кафедрой медико-социальной работы ФСН АмГУ;

*практическую* – построение модели факторов, способствующих оптимизации социального партнерства в сфере занятости населения в Амурской области.

Достижение поставленных целей предусматривало решение следующих задач:

- исследовать развитие социального партнерства в Амурской области;
- показать специфику социального партнерства в социально-трудовых отношениях на уровне предприятий, учреждений, организаций Амурской области;
- выяснить характер нарушений трудового законодательства на предприятиях Амурской области, выяснить их влияние на развитие социального партнерства;
- проанализировать специфику конфликтов на уровне предприятий Амурской области, их влияние на развитие социального партнерства;
- проанализировать технологию содействия занятости населения в Амурской области, выявить возможные пути ее оптимизации в соответствии с принципами социального партнерства.

Сбор эмпирических данных осуществлялся посредством использования следующих методов научного исследования:

- 1) анализ документов;
- 2) вторичный анализ данных эмпирических исследований;
- 3) статистический анализ данных;
- 4) сбор и согласование экспертных оценок.

Анализ документов (нормативно-правовых актов, текстов областных соглашений, коллективных и индивидуальных трудовых договоров) использовался в данном исследовании при изучении общих и специфических характеристик развития социального партнерства в Амурской области. Этот метод позволил:

- а) провести сравнительный анализ федеральных и региональных законодательных актов, соответствие содержания коллективных и индивидуальных

трудовых договоров, заключенных на разных предприятиях, друг другу и законодательным нормативам;

б) выявить нарушения трудового законодательства на предприятиях Амурской области. При использовании данного метода преимущество было отдано изучению федеральных и областных законов и других нормативно-правовых актов в области регулирования социального партнерства, отчетам комитета по труду администрации области, материалам, в которых анализируются статистические показатели развития социального партнерства в Амурской области, текстам коллективных и индивидуальных трудовых договоров.

Вторичный анализ ранее полученных данных эмпирических исследований использовался для изучения региональной специфики развития социального партнерства в Амурской области с учетом агропромышленного профиля региона. Посредством данного метода были выявлены:

- специфика взаимоотношений между работниками и работодателями на предприятиях области;

- статус и роль профсоюзов, их взаимоотношения с администрацией предприятий, отношение рядовых работников к их деятельности, причины и последствия такого отношения;

- причины и содержание конфликтов на предприятиях, способы их разрешения, участие комиссий по трудовым спорам в их разрешении;

- потенциальные возможности конфликтов на предприятиях, готовность работников к акциям протеста.

Статистический анализ данных применяется в настоящей работе с целью выявления динамики развития социального партнерства в Амурской области. С помощью этого метода проанализированы:

- деятельность Правительства Амурской области в направлении развития социального партнерства;

- развитие новых форм социального партнерства;

- формирование представительных органов работников и работодателей в области;

- закрепление социального партнерства на предприятиях области посредством заключения коллективных и индивидуальных трудовых договоров;
- динамика акций протеста и других форм протестного поведения населения.

Сбор и согласование экспертных оценок можно проводить методом анкетного опроса. Целесообразность данного метода исследования объясняется тем, что посредством экспертного опроса можно получить компетентную оценку ситуации при меньших материальных затратах в сравнении с другими методами.

Обработка и анализ полученных данных осуществлялись при помощи математических методов, позволяющих организовать информацию (табулирование, графики, диаграммы), с использованием программы "Да-система".

### **Тема 15. Характеристика нормативно-правового обеспечения социального партнерства в Амурской области**

Развитие социального партнерства в Амурской области – в частности очень слабое по сравнению с другими регионами. Взаимодействие с НКО не всегда является актуальным ни для федеральных, ни для местных властей на фоне экономических и политических неурядиц. Налаживание контактов происходит медленно, что связано, похоже, как с недостаточной настойчивостью третьего сектора, так и с характером власти. Взаимодействие с бизнесом и собственная коммерция некоммерческих организаций развиты слабо. Отношение бизнеса к НКО характеризуется как «недоверчивое». В нашем регионе еще не принято конкретных нормативных документов о социальном партнерстве, о порядке взаимодействия различных сторон социального партнерства. Местные органы власти пока не оценили важность развития социального партнерства в регионе и для проведения каких-либо мероприятий или составления программ используют в своей деятельности федеральные законы, такие как: «О некоммерческих организациях», «Об общественных объединениях», «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях», «О государственной поддержке молодежных и детских объединений».

В результате активной деятельности Фондов местного сообщества и других НКО в ряде регионов различные формы поддержки осуществляются на основании принятых Законов субъектов Федерации «О государственном социальном заказе», «О государственном и муниципальном социальном заказе», «О благотворительной деятельности» и др. В некоторых представительными органами власти субъекта Федерации приняты программы поддержки общественных инициатив, на их основе осуществляется грантовая поддержка НКО, в том числе и благотворительных фондов и организаций. В местных органах власти практикуется поддержка НКО и фондов на условиях Положения о муниципальном гранте.

В ст. 5 ФЗ «Об общественных объединениях» дается понятие общественного объединения. Общественное объединение – это добровольное самоуправляемое некоммерческое образование, созданное по инициативе граждан, объединившихся на основе общности интересов для реализации общих целей, указанных в уставе общественного объединения. Ст.17 гласит о взаимодействии государства и общественных объединений. Государство предоставляет налоговые и иные льготы и преимущества общественных объединений, оказывает поддержку в виде финансирования общественно полезных программ общественных объединений (государственные гранты). Указывается также, что применим социальный заказ на выполнение различных государственных программ на конкурсной основе общественным объединениям.

Ст. 2 ФЗ «О некоммерческих организациях» определяет некоммерческую организацию как организацию, не имеющую извлечение прибыли в качестве основной цели своей деятельности и не распределяющую полученную прибыль между участниками. Глава 2 характеризует формы некоммерческих организаций. Глава 4 определяет взаимодействие некоммерческих организаций и органов государственной власти: в ст.31 описывается экономическая поддержка некоммерческих организаций органами государственной власти и органами местного самоуправления в виде предоставления льгот, размещение среди НКО на конкурсной основе государственных и муниципальных заказов.

НКО предоставляет информацию о своей деятельности государственным органам.

В ст. 18 ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях» говорится о поддержке благотворительной деятельности органами государственной власти и органами местного самоуправления, гарантируется защита интересов участников благотворительной деятельности. В ст.19 говорится о контроле деятельности благотворительных организаций органами местного самоуправления.

В главе 2 ФЗ «О государственной поддержке молодежных и детских объединений» указаны основные направления и формы государственной поддержки молодежных и детских объединений. В ст.10 описывается государственная поддержка проектов (программ) молодежных и детских объединений, решение о государственной поддержке принимается федеральным органом исполнительной власти по реализации государственной молодежной политике по результатам конкурсов. В ст. 11 говорится о финансировании мероприятий по поддержке молодежных и детских объединений, которые предусматриваются в федеральных целевых программах в области молодежной политики, федеральный орган осуществляет контроль за обоснованностью расходов выделенных средств.

Анализ регионального законодательства показал, что о социальном партнерстве в законодательстве пока речи нет, но первые шаги к трехстороннему взаимодействию предпринимаются. Был принят закон Амурской области «Об областной целевой программе «Поддержка общественных инициатив». Цель закона – утвердить областную целевую программу «Поддержка общественных инициатив». предусматривается выделение средств на реализацию мероприятий, предусмотренных программой. Цель программы «Поддержка общественных инициатив» – создание механизма развития социального партнерства Правительства Амурской области, Законодательного собрания с некоммерческим сектором для усиления процесса демократизации власти, установления и развития институтов гражданского общества; формирование сис-

темы государственной поддержки инициатив общественных объединений и некоммерческих организаций для решения наиболее актуальных социально значимых задач, стоящих перед областью.

Мероприятия, предусмотренные программой:

- разработать проекты законов «О государственном социальном заказе в Амурской области» и «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях в Амурской области»;

- подготовить и постановления главы Правительства: «О конкурсе программ (проектов) общественных и некоммерческих организаций Амурской области» и «Об открытом конкурсе средств массовой информации»;

- включить информацию о некоммерческом секторе в программы обучения государственных и муниципальных служащих;

- разместить информацию об общественных инициативах, о деятельности некоммерческих объединений в средствах массовой информации.

В п. 6 Программы говорится об организации и механизмах взаимодействия исполнительных органов государственной власти, общественных и некоммерческих объединениях, среди которых предполагается формирование и внедрение моделей социального партнерства, создание инфраструктуры взаимодействия исполнительных органов государственной власти области, органов местного самоуправления с НКО, религиозными объединениями, политическими партиями. П 7. выделяет соблюдение принципов социального партнерства, для их соблюдения предполагается: расширение функций взаимодействия общественных организаций как связующего звена между органами власти и гражданским обществом; осуществление общественного контроля за деятельностью органов государственной власти; соблюдении социальных, профессиональных, культурных и других интересов.

«Положение о муниципальном гранте» – здесь описываются условия предоставления гранта, организация и проведения конкурса, о порядке использования средств гранта.

Таким образом, в нашем регионе еще не принято конкретных нормативных документов о социальном партнерстве. Местные органы власти пока не оценили важность развития социального партнерства в регионе. Анализ регионального законодательства показал, что социальное партнерство в законодательстве не упоминается, чаще идет упоминание о взаимодействии и это показывает, что первые шаги к трехстороннему взаимодействию предпринимаются.

### **Тема 16. Применение социального партнерства в сфере медико-социальной работы в Амурской области**

Эмпирическую базу исследования социального партнерства в сфере медико-социальной работы в Амурской области составляют:

1) результаты экспертного опроса руководителей медицинских учреждений и профсоюзных организаций отрасли по вопросам практики социального партнерства в системе российского здравоохранения (июль-август 2009 г., опрошено 50 человек);

2) результаты контент-анализа трехсторонних соглашений о социальном партнерстве и коллективных договоров медико-социальных учреждений, заключенных в регионах России в 2006 – 2009 годах (всего 14 единиц документов);

3) результаты вторичного анализа опросов общественного мнения россиян в 1995-2004 и 2006-2009 годах по проблемам организации здравоохранения и социальной защиты медицинских работников;

4) данные органов государственной статистики и результаты анализа экономических и социальных показателей развития медико-социальной работы по РФ и Амурской области.

Ежегодно в Амурской области регистрируются свыше 800 тыс. случаев заболеваний населения острыми и хроническими болезнями, из которых более 500 тыс. с впервые установленным диагнозом. По сравнению с 1990 г. уровень общей заболеваемости вырос в 1,5 раза, составив в 2007 г. 1346,1 на 1000 человек. Уровень первичной заболеваемости увеличился в 1,2 раза. Но в то же

время показатели заболеваемости остаются ниже, чем в целом по России: общая заболеваемость на 13,1 % , первичная - на 8,7 %.

За пятнадцать лет заболевания крови и кроветворных органов среди взрослого населения выросли в 6,1 раза, заболевания органов кровообращения – в 2,7 раз, инфекционные и паразитарные болезни - в 2,5 раза, болезни эндокринной системы - в 2,3 раза, новообразования и болезни мочеполовой системы - в 1,8 раза, болезни органов пищеварения - в 1,7 раз.

Важным показателем состояния здоровья населения и существенным нагрузочным коэффициентом на бюджетную сферу государства является инвалидизация населения или стойкая утрата трудоспособности. В 2009 году признано инвалидами 12120 человек, из них в трудоспособном возрасте – 35,7 %. За последние пять лет уровень первичной инвалидности в области увеличился в 1,5 раза. Анализ структуры первичной инвалидности по ее социальным причинам свидетельствует, что подавляющее большинство лиц, впервые признанных инвалидами, таковыми стали вследствие общего заболевания (97,6 %). В структуре первичной инвалидности на первом месте регистрируются болезни органов кровообращения (55,3 %), на втором - новообразования, на третьем - травмы и отравления. Средний уровень первичной инвалидности у лиц пенсионного возраста в 1,8 раза выше, чем у населения в трудоспособном возрасте (541,9 и 79,5 на 10 тыс. населения соответственно). Групповая структура первичной инвалидности остается практически неизменной. За последние пять лет инвалидами первой группы признано 14,3 % инвалидов, второй - 66,7 %, третьей - 19 %. Основные причины, способствующие росту инвалидности, имеют медико-социальный характер.

Наиболее существенным показателем неблагополучия в состоянии общественного здоровья в Амурской области является высокий уровень смертности населения. По области показатель общей смертности увеличился от 8,5 на 1000 населения в 1990 г. до 19,9 - в 2009 г. В структуре смертности населения первое место занимают болезни системы кровообращения - 48,7 %, второе - несчастные случаи, травмы и отравления - 21,4 %, третье – новообразования

- 10,4 %. Таким образом, эти три класса причин смертности определяют 80,5 % всех случаев смертности. Несчастные случаи, травмы и отравления как причина смертности населения за последние 15 лет выросли от 159,1 на 100 тыс. населения в 1990 г. до 358,2 в 2005 г. Неуклонно увеличивается удельный вес смертельных отравлений.

Соблюдение прав населения в области охраны здоровья и обеспечение связанных с этими правами государственных гарантий, приоритет профилактических мер и санитарно-эпидемиологического благополучия, доступность медицинской, лекарственной и медико-социальной помощи отражены в Законе Амурской области от 20.02.2006 № 150-ОЗ «Об охране здоровья населения Амурской области» (в ред. Закона Амурской области от 30.10.2006 № 240-ОЗ).

Единый механизм реализации конституционных прав населения на получение медицинской помощи гарантированного объема за счет средств бюджетов всех уровней, средств обязательного медицинского страхования (далее - ОМС) определен территориальной программой государственных гарантий оказания населению области бесплатной медицинской помощи, утверждаемой ежегодно Законом Амурской области.

В рамках программы государственных гарантий на оказание населению бесплатной медицинской помощи с 2005 г. по 2007 г. (9 мес. 2007 г.) направлено 12164,4 млн. р., в том числе по программе ОМС - 5874,8 млн. р. Расходы на одного жителя ежегодно увеличиваются с 2522,22 р. в 2005 г. до 4399,43 р. в 2007 г. Приоритетным направлением является оказание медицинской помощи женщинам и детям. Доля расходов на медицинскую помощь данной категории составляет около 40 % в общей структуре расходов по программе ОМС. За 2005-2007 годы направлено 1514,7 млн. р., при этом финансирование в 2007 г. по сравнению с 2005 г. увеличилось на 80,3 % .

Стоимость одного посещения при оказании амбулаторно-поликлинической помощи в 2006 г. увеличилась по сравнению с 2005 г. на 48,1 % (на 32,64 р.), составив 100,54 р., в 2006 г. по сравнению с 2007 г. стоимость увеличилась на 14,0 % (на 14,03 р.), составив 114,57 р. Стоимость одно-

го пролеченного больного при оказании медицинской помощи в условиях круглосуточного стационара в 2006 г. увеличилась по сравнению с 2005 г. на 23,3 % (на 713 р.), составив 3778 р., в 2007 г. по сравнению с 2006 г. стоимость увеличилась на 36,5 % (на 1378 р.), составив 5156 р.

В области успешно осуществляется реализация целевых программ: федеральных - «Дети России» на 2003-2006 и 2007-2010 годы, «Предупреждение и борьба с заболеваниями социального характера (2002-2006 годы)»; «Профилактика и лечение артериальной гипертонии в РФ» (2002-2008 годы)» и областных – «Безопасное материнство» на 2002-2004 годы; «Предупреждение и борьба с заболеваниями социального характера в Амурской области на 2005-2007 годы» (в т. ч. подпрограммы: «Сахарный диабет», «Неотложные меры борьбы с туберкулезом», «Вакцинопрофилактика», «Защита населения от вирусных гепатитов», «О мерах по развитию онкологической помощи населению»); «Здоровый ребенок на 2004-2007 годы»; «Противодействие злоупотреблению наркотическими средствами и их незаконному обороту на 2004-2006 годы» и др.

С 1 января 2006 года в области реализуется приоритетный национальный проект «Здоровье», на выполнение которого направлено денежных средств и материальных ресурсов на сумму 485070,6 тыс.р. (оперативные данные), в т.ч.: федеральный бюджет - 466545,6 тыс.р., областной бюджет - 12326,7 тыс. р., муниципальный бюджет - 4019,3 тыс. р., другие источники финансирования - 2179,0 тыс. р. Осуществление денежных выплат специалистам участковой службы позволило укомплектовать кадрами первичное звено до 90 %. Оснащение диагностическим оборудованием поликлиник улучшило доступность обследования населения в муниципальных учреждениях здравоохранения. Проведение дополнительной диспансеризации работников бюджетной сферы в возрасте 35-55 лет обеспечило формирование групп здоровья и разработку плана мероприятий по дальнейшему оздоровлению. Следует отметить, что доля здоровых среди работников бюджетной сферы составляет 12,9 %, что меньше, чем по ДФО (14,8 %) и РФ (17,8 %).

Реализация приоритетного национального проекта «Здоровье» позволила обеспечить массовое обследование новорожденных детей на наследственные и врожденные заболевания с расширением перечня патологии. Проведение обследований позволит выявить заболевания в первые дни жизни ребенка, обеспечить своевременное их лечение и остановить развитие тяжелых проявлений заболеваний (умственной отсталости, слепоты, карликовости и др.), ведущих к ранней инвалидизации.

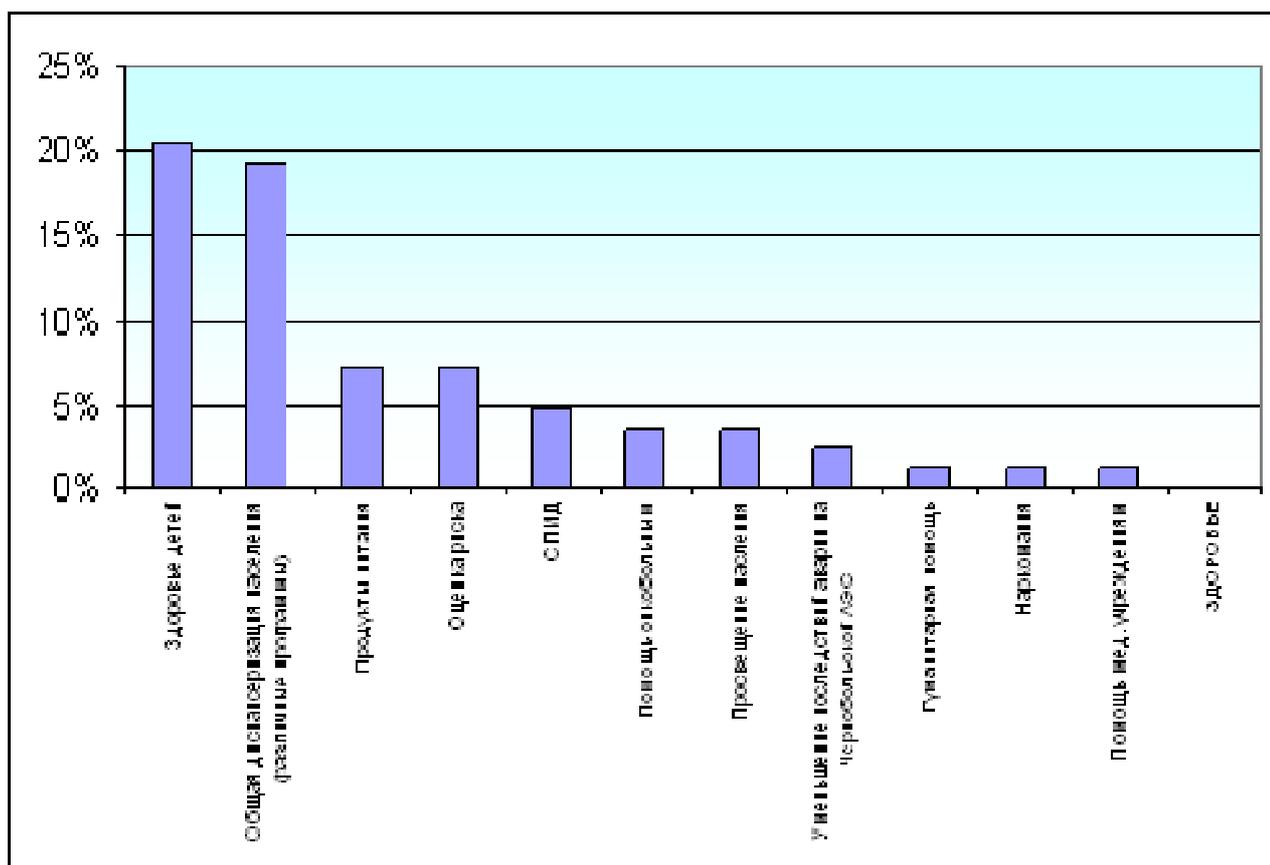
Об осуществлении социального партнерства в сфере медико-социальной работы свидетельствуют также показатели улучшения материальной базы социальных и медико-социальных учреждений за счет внебюджетных средств, грантовых получений и социального заказа (например, Проект РОЛЛ и программа ИСАР «Грантовые программы на ДВ» г. Благовещенск, Амурская область; проект обследования 200 оленеводов-эвенков, в результате которого выявлены очаги ртутных загрязнений при золотодобыче, произведена санация техногенных участков, организовано лечение больных в Амурской области и пр.).

В 2007 г. в 5 учреждениях интернатного типа Приамурья появилось новое оборудование для оснащения медицинских кабинетов. Федеральным агентством по образованию Министерства образования РФ проведен конкурс по отбору субъектов РФ на поставку оборудования в 2007 году. В результате конкурсного отбора заявка Правительства Амурской области удовлетворена.

В рамках реализации подпрограммы «Здоровое поколение» федеральной целевой программы «Дети России» в 5 общеобразовательных учреждениях интернатного типа области в декабре 2007 года будет поставлено оборудование для оснащения медицинских кабинетов. Все многообразие примеров успешного решения проблем, связанных со здоровьем населения, в рамках социального партнерства (рисунок 3), можно отнести к нескольким основным категориям:

- программы, посвященные работе с больными СПИДом;

- помощь онкобольным (строительство специализированных больниц, специальные программы и т.д.);
- мероприятия, направленные на уменьшение последствий взрыва на Чернобыльской АЭС;
- общая диспансеризация населения и различные комплексные программы, направленные на оздоровление населения;
- гуманитарная помощь;
- программы, посвященные здоровью детского населения;
- улучшение среды обитания (качество воды, воздуха, почв и предотвращение их загрязнения в результате человеческой деятельности);
- мероприятия, связанные с улучшением продуктов питания;
- оценка риска здоровью в результате загрязнения природной среды и выбор и внедрения наиболее эффективных методов его снижения;
- проблемы наркомании;
- эколого-медицинское просвещение населения;
- помощь медицинским учреждениям (ремонт больниц, открытие аптек и проч.).



*Рис 3.* Анализ примеров успешного решения проблем медико-социальной работы на основе социального партнерства в Амурской области

Таким образом, следует принять во внимание, что социальное партнерство выступает как едва ли не главный инструмент достижения эффективных результатов деятельности в сфере медико-социальной работы.

### **Тема 17. Профессиональная подготовка специалистов на основе социального партнерства в Амурском государственном университете**

Для эффективного развития региона, совершенствования социальной организации и бесконфликтного развития местного сообщества по пути всестороннего прогресса, необходимо вовлечение как можно большего числа субъектов – и в том числе вузов, – в партнерское взаимодействия в различных сферах общественной жизни, в первую очередь – сфере профессиональной подготовки специалистов для местного хозяйства.

Поскольку социальное партнерство достаточно универсально, возможно выделить *внутренние* (усиливающие степень целостности и преемственности различных уровней и элементов системы непрерывной профессиональной

подготовки по специальностям социальной направленности) и *внешние* (обуславливающие заинтересованность государственных и муниципальных органов власти, населения региона в развитии системы профессионального социального образования) условия, которые способствуют формированию различных элементов модели профессиональной подготовки специалистов на основе социального партнерства.

*«Внутренние условия»* – это характеристики образовательной среды университета и его структурных подразделений, осуществляющих профессиональную подготовку специалистов.

*«Внешние условия»* – это факторы внешней среды: нормативные документы, средства, организации, предприятия, учреждения, которые не входят в состав вуза, но взаимодействуют при оказании образовательных услуг в сфере профессиональной подготовки специалистов, выполнении научных исследований, разработке инновационных проектов, выпуске и тиражировании готовой наукоемкой продукции, коммерциализации результатов научных исследований и осуществлении технологического трансферта.

Реализация этих условий профессиональной подготовки на основе социального партнерства осуществляется, с одной стороны, во внутреннем образовательном пространстве Амурского государственного университета (АмГУ), а с другой, – в системе непрерывной профессиональной подготовки специалистов социальной сферы, включающей АмГУ, Амурский педагогический колледж (АПК) и МСПОШ №13 Благовещенска.

*Цель внутреннего социального партнерства* – интеграция содержания начального, среднего и высшего профессионального социального образования для обеспечения индивидуальных, государственных и общественных потребностей на основе максимального согласования и реализации интересов всех участников этого процесса.

Внутренние условия профессиональной подготовки по специальности «Социальная работа» на основе социального партнерства может быть представлены следующим образом (рисунок 4).

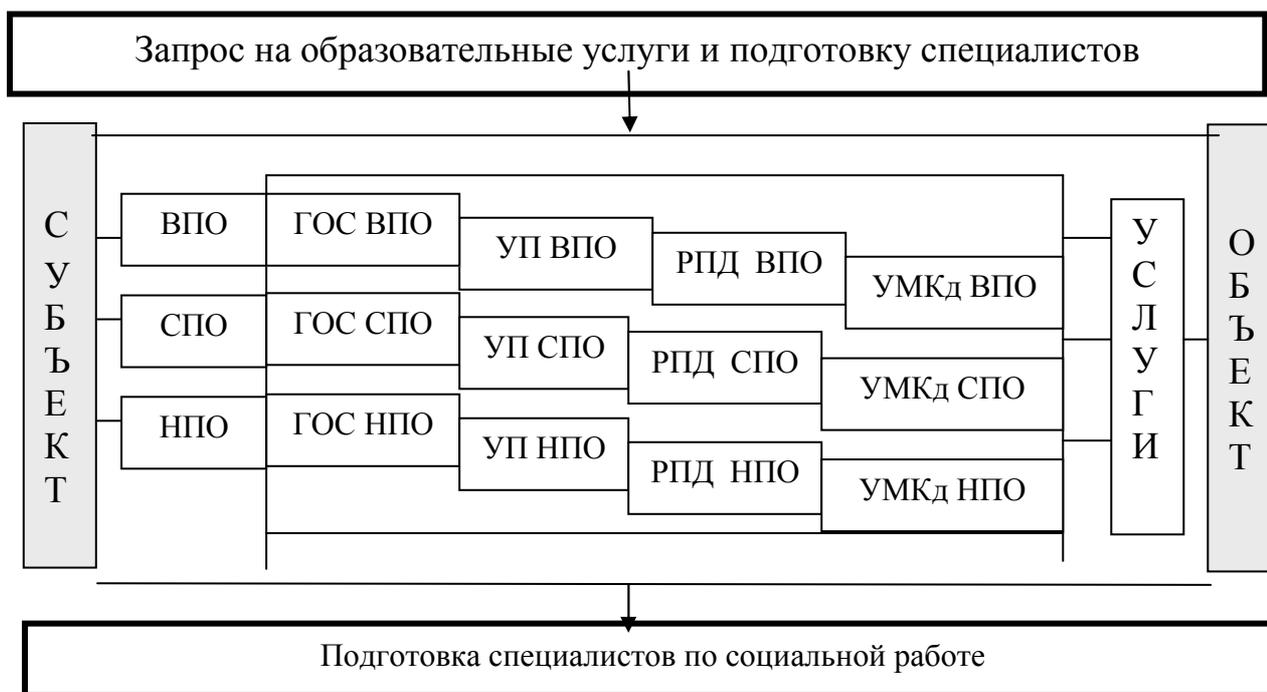


Рис. 4. Внутренние условия профессиональной подготовки специалиста на основе социального партнерства

(НПО – начальное профессиональное образование; СПО – среднее профессиональное образование; ВПО – высшее профессиональное образование; ГОС – государственный образовательный стандарт; УП – учебный план специальности; РПД – рабочая программа дисциплины, УМКд – учебно-методические комплексы)

На основании Государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по специальности «Социальная работа» в Амурском государственном университете разработаны учебные планы (для очной, заочной и заочной в сокращенные сроки форм обучения), программы учебных дисциплин и практик. В целом имеющиеся учебные планы по объему часов, перечню учебных дисциплин, объему практик соответствуют требованиям ГОС ВПО.

Учебный план Амурского педагогического колледжа по специальности «Социальная работа» разработан на основании Государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования и предусматривает обязательный объем аудиторных занятий со студентами, который не превышает 36 часов в неделю за период теоретического обучения. Максимальная

нагрузка составляет 54 часа в неделю и включает все виды учебной работы в колледже и вне его. Анализ учебного плана АПК по специальности «Социальная работа» показал, что доля теоретической подготовки превышает практическую в 3 раза. Обнаруженная тенденция в 2 раза меньше выявленного соотношения объемов теоретической и практической подготовки в АмГУ, однако повторяет общую закономерность. Теоретическое обучение осуществляется преимущественно в форме лекций, семинарских (практических) и лабораторных занятий.

Большой объем часов учебными планами высшего и среднего профессионального образования отведен на самостоятельную работу студентов: в АмГУ – 4604 час., что лишь немного меньше общего объема аудиторных занятий в университете (5116 час.) – на 6 %, или 512 час.; в АПК – 889 час., что в 3,4 раза (на 2113 час.) меньше объема часов, отводимых на аудиторную теоретическую подготовку по специальности.

Сравнение указанных параметров свидетельствует о большей самостоятельности студентов вуза в овладении профессиональными знаниями, умениями и навыками. В учебных планах специальности «Социальная работа» в университете и колледже большое место занимает непрерывная практическая подготовка студентов.

Для достижения поставленной цели используются следующие *формы социального партнерства*:

совместное проектирование содержания учебных дисциплин с учетом государственных образовательных стандартов, дающее возможность оперативной корректировки содержания профессиональной подготовки;

регулярное обсуждение вопросов совершенствования преподавания на заседаниях кафедр, совместных проблемных семинарах, научно-практических и методических конференциях, позволяющее внедрять инновационные педагогические технологии;

издание совместных учебных и учебно-методических пособий для студентов и учащихся профильных классов, способствующее оптимальному ус-

воению содержания учебных курсов;

проведение общих (для учащихся и студентов) учебных практик, научно-практических конференций, деловых игр, проблемных семинаров, коллоквиумов – для развития творческой активности, исследовательских качеств, закрепления и отработки полученных знаний в деятельности, приближенной к профессиональной;

промежуточный рейтинговый контроль, проводимый преподавателями университета, повышающий заинтересованность учащихся в получении конкурентоспособных профессиональных знаний, умений, навыков.

*Внешнее по отношению к АмГУ социальное партнерство* развивается через повышение роли вуза во всестороннем развитии региона и взаимодействие ВУЗа с различными социальными субъектами с учетом основных тенденций развития профессионального образования в сфере социальной работы (рисунок 5).

Во внешнем социальном партнерстве представлены два направления взаимодействия АмГУ с различными социальными субъектами на уровне региона:

1) с учреждениями непрерывной профессиональной подготовки по специальностям социальной направленности в Амурской области – АПК, на базе которого осуществляется среднее профессиональное социальное образование, и МСПОШ №13 Благовещенска, где создан социально-психологический класс АмГУ, реализующий программу начального социального образования;

2) с иными учреждениями, осуществляющими организационно-управленческую, хозяйственную, культурно-досуговую, просветительскую, научно-исследовательскую, учебно-методическую, информационную, здравоохранительную, социально-защитную и другую общественно-полезную деятельность на территории Амурской области, принимающие участие в профессиональной подготовке специалистов социальной сферы.



Рис. 5. Внешние условия профессиональной подготовки специалистов социальной сферы на основе социального партнерства

Рассматривая профессиональную подготовку специалистов по социальной работе, взаимодействие подразделений, организаций и учреждений, входящих в него или сотрудничающих с ним, можно выделить следующие *группы внутренних и внешних структурных единиц*, вступающих во внешние партнерские взаимодействия:

- 1) подразделения, входящие в состав университета (университетского комплекса) как единой структуры (в идеале – единого юридического лица);
- 2) организации и иные структуры, учредителем (соучредителем) которых является университет (университетский комплекс);
- 3) организации (учреждения, предприятия), с которыми университет (университетский комплекс) взаимодействует на основе долгосрочных двусторонних и многосторонних договоров.

*Первую группу* структурных элементов можно представить через характеристику основных организационных субъектов – элементы внутренней

структуры АмГУ. К этой группе относятся кафедра медико-социальной работы (МСР), вечерний Лицей АмГУ, психологическая служба, Центр молодых ученых АмГУ, Служба адаптации и трудоустройства студентов.

*Вторая группа* структурных единиц представлена филиалом кафедры МСР, социально-психологическим классом МСПОШ №13 (Благовещенск), Амурским региональным Центром здоровья студентов и преподавателей.

*Третья группа* представлена организациями, учреждениями, предприятиями, с которыми университет взаимодействует в рамках подготовки специалистов по социальной работе на основе долгосрочных договоров и соглашений – образовательные, медицинские, культурно-досуговые, правоохранительные, социальные и иные организации, предприятия, учреждения независимо от формы собственности (органы государственной и муниципальной власти, Департамент СЗН Амурской области, УСЗН администрации г. Благовещенска, АПК, ГУ ДНЦ ФПД СО РАМН, ФГУ ИК №3 пос. Среднебелая, общественные организации и объединения).

Содержание внешнего партнерского взаимодействия определяется договорами и соглашениями о сотрудничестве (с ДНЦ ФПД СО РАМН, Департаментом социальной защиты населения Амурской области, АРОО «Кедр», АО РО Красного Креста, ДАУП «Амурнет», ГОФ «Согласие» и др.), совместными программами и проектами социальной направленности, особенностями профессиональной подготовки профессионалов для социальной сферы.

В результате реализации внешних условий непрерывной профессиональной подготовки специалистов по социальной работе на основе социального партнерства в АмГУ:

1) сформирована региональная образовательная сеть профессиональной подготовки специалистов по социальной работе – с филиалом в крупнейшем городе субрегиона (Биробиджан Еврейской АО) и представительствами (Тын-да, Зея), университетским учебным округом (включающим муниципальные школы Амурской области), специализированным социально-правовым классом в СПОШ №13 Благовещенска и вечерним Лицеом;

2) реализуется проект «Образование для заключенных» на базе СОШ ФГУ ИК №3 пос. Среднебелая, предусматривающий осуществление подготовки по программе заочного (6-летнего) обучения специалистов по социальной работе из числа заключенных, отбывающих наказание в виде лишения свободы, имеющих полное среднее, средне-специальное или высшее образование;

3) на базе ряда предприятий и учреждений области функционируют филиалы выпускающей кафедры по специальности «Социальная работа» (кафедра МСР АмГУ) – (в Управлении СЗН администрации г. Благовещенска, ФГУ ИК №3).

Таким образом, реализация предложенных условий профессиональной подготовки специалистов социальной сферы на основе социального партнерства позволяет университету решить многие проблемы, связанные с подготовкой студентов по специальностям социальной направленности и их быстрой адаптацией к будущей профессиональной деятельности, помогает предотвратить отток молодых специалистов из региона, способствует привлечению ресурсов различных организаций для развития внутренней среды вуза.

### **Тема 18. Социальное партнерство в социально-трудовых отношениях в Амурской области**

Развитие социального партнерства в социально-трудовых отношениях в Амурской области наиболее активно происходит в рамках сотрудничества предприятий, учреждений и организаций различных форм собственности, и менее активно между ними и представителями других секторов экономики.

В большинстве организаций между профсоюзами и администрацией, представляющей интересы работодателей, в настоящее время ведется социальный диалог, в котором стороны не всегда занимают равные позиции.

В тех организациях, где функционирует профсоюз, трудовые вопросы решаются чаще всего в форме диалога, решения принимаются после совместного обсуждения, отношения строятся на принципах социального партнерства.

В тех организациях, где профсоюза нет, руководители осуществляют непосредственное взаимодействие с коллективом. Партнерские решения во многом зависят от состава тех, кто участвовал в их принятии, поэтому дальновидные профсоюзные лидеры либо сами становятся участниками переговоров, либо заранее готовят кандидатов из представителей своей организации, способных и готовых отстаивать интересы работников.

В организациях нередко наблюдается ослабление позиций профсоюза, так как представители администрации стремятся вытеснить работников из таких сфер как управление производством, распределение доходов. Большинство работодателей привыкли к тому, что профсоюз существует, но профсоюз все равно не воспринимается ими в качестве равноправного партнера. Для этого имеются объективные и субъективные факторы:

- профсоюзы не имеют реальной силы, чтобы отстаивать интересы работников, так как зависят от администрации своей организации;

- члены профсоюза не выполняют либо частично выполняют возложенные на них функции, часто не используют предоставленное им право: один день в неделю заниматься выполнением профсоюзных обязанностей;

- профсоюзные лидеры не проявляют должной инициативы в отстаивании интересов работников и уделяют мало внимания непосредственному общению с трудовым коллективом;

- недовольство вызывает система распределения помощи в рамках деятельности профсоюза: приоритетное право на получение помощи и ее размер нередко зависят от личных связей и знакомств;

- рядовые работники не всегда знают о реальных результатах деятельности профсоюза в организации, так как отчеты об этой деятельности не доводятся до их сведения;

- профсоюз явно запаздывает с информированием работников об изменениях трудового законодательства, в соответствии с которым изменяются права, обязанности, функции работников, поэтому в большинстве своем работники не умеют отстаивать свои интересы, защищать свои права.

В настоящее время на уровне организаций отношения регулируются локальными нормативно-правовыми актами. Кроме того, здесь создаются комиссии по разработке и принятию коллективного договора.

Коллективный договор как инструмент социального партнерства в пределах организации считается сегодня наиболее эффективной его формой, которая не только документально закрепляет отношения работника и работодателя, но и служит основой защиты интересов и того, и другого, что дает возможность партнерам реализовать свои интересы. Важность коллективного договора как формы регулирования трудовых отношений постоянно возрастает. Об этом, в частности, свидетельствует рост числа заключенных коллективных договоров.

В последнее время изменился принцип заключения коллективных договоров. Так, если раньше коллективный договор заключался ежегодно, то теперь - можно заключать сроком до 3 лет по обоюдному согласию сторон.

Представляется, что в качестве наиболее мощных сдерживающих факторов развития партнерства в коллективно-договорном регулировании выступают: сложная экономическая и политическая ситуация и в стране в целом, и в области; экономическая и социальная поляризация населения; необязательность некоторых норм законодательных актов федерального уровня и неполное выполнение существующих нормативных документов.

Кроме того, развитие партнерства в сфере социально-трудовых отношений в области тормозится из-за недостаточного внимания руководства организаций к исполнению коллективных договоров.

Но наряду с этим, рассматривая итоги принятия и реализации коллективных договоров, руководители организаций и профсоюзов отмечают, что с введением практики принятия этих правовых документов значительно улучшается социально-психологический климат в организациях, сокращается количество трудовых конфликтов. Кроме того, отмечается, что посредством коллективных договоров нередко достигаются удовлетворяющие все стороны договоренности по поводу условий труда, его оплаты, обеспечения санаторно-

курортного, амбулаторного и стационарного лечения.

Договор позволяет организовать взаимоконтроль работников и работодателей, гласность принимаемых ими решений. Но по старой традиции коллективный договор воспринимается рядовыми работником как нечто само собой разумеющееся, поэтому поддержка профсоюза рядовым работником кажется малоэффективной: зачем бороться за то, что и так им должны предоставлять.

В отличие от ранее существовавших отдельных рекомендаций и некоторых типовых форм трудового договора теперь Трудовой кодекс РФ определяет, что в договоре должны содержаться не только обязанности сторон, а прежде всего их права. Причем речь идет не только о перечислении прав и обязанностей работника и работодателя, установленных статьями 21 и 22 Трудового кодекса РФ, но и о тех правах и обязанностях, которые обусловлены конкретной трудовой деятельностью, функциями работника и спецификой работодателя.

В рассматриваемых образцах трудовых договоров такие статьи чаще всего не предусмотрены, как не предусмотрено и то: в чем специфика подразделения, в которое принимается работник, в чем специфика его трудовых функций. Эти указания имеются только в приказе (распоряжении) о приеме на работу. Кроме того, согласно статье 67 (ч. 3, разд. 3, гл. 2) Трудового кодекса РФ трудовой договор должен заключаться в письменной форме, в двух экземплярах: для работника и работодателя. Здесь также имеется ряд нарушений. Хотя трудовой договор в последнее время стал оформляться при приеме на работу значительно чаще, но он, как правило, составляется в одном экземпляре, который хранится у работодателя и гораздо реже имеется у работника.

Кроме того, во многих организациях, где работники ранее работали без трудовых договоров, их нет и сегодня. Хотя приоритетным в рамках социального партнерства является бессрочный трудовой договор, с работниками нередко заключаются договоры, в которых необоснованно указываются срок и причины окончания действия договора. В большинстве случаев при переходе

работника на новую должность внутри организации новый трудовой договор не заключается, а продолжается действие договора, заключенного при приеме на работу.

Кроме коллективных и трудовых договоров к формам партнерства, применяемым в организациях области, можно отнести совместные комиссии: по охране труда, по социальному страхованию. Анализ обращений, поступающих в комиссии по трудовым спорам в организациях, показывает, что не наблюдается большого количества обращений работников. Однако это не всегда связано со снижением количества конфликтов и конфликтных ситуаций, так как при первичном рассмотрении заявлений членами комиссий в организациях проводятся примирительные процедуры с участниками сторон.

Такая практика дает определенные положительные результаты: часть обращений разрешается в рабочем порядке, так как поданные заявления касаются несогласия работников по поводу применения тех или иных мер дисциплинарного характера (вынесение выговоров) или материального (лишение премий) взыскания за невыполнение какой-либо работы, нарушения технологической или трудовой дисциплины. Причем, примерно 70% трудовых споров разрешаются в пользу работника. В целом комиссии по разрешению трудовых споров в организациях пользуются уважением и авторитетом, большинство обращений удается разрешать конструктивно. Существует также практика рассмотрения трудовых споров в суде, и это сейчас отнюдь не единичные случаи.

Таким образом, основные особенности реализации социального партнерства в Амурской области сводятся к следующим:

- социальное партнерство развернуто на областном и местном уровнях, однако его институциональные структуры слабы, существующие стороны этих отношений не развиты, принятые пакеты нормативно-правовых документов, регламентирующих социальное партнерство в области не носят комплексного характера;

- в области не полностью сформирована единая нормативно-правовая и

информационная основы для развития социального партнерства, его функционирования по общепризнанным стандартам;

- основными формами социального партнерства выступают коллективные договоры и соглашения между социальными партнерами, число которых в области ежегодно возрастает;

- система деятельности в рамках социального партнерства пока не развернута во всех организациях, не существует всеобъемлющего контроля за выполнением соглашений и договоров, что и затрудняет решение ряда задач партнерства;

- на современном этапе сложилась система факторов, осложняющих и тормозящих развитие отношений социального партнерства, среди которых наибольшую роль сыграли: сложная ситуация в экономике области и негативные социально-экономические последствия реформ, проводимых в России;

- среди причин отсутствия или ненадлежащего исполнения коллективных договоров и соглашений основными являются: финансово-экономическое положение организаций, равнодушие работников, слабая правовая подготовка представителей профсоюзов, их неготовность к серьезному сотрудничеству с работодателями, убежденность многих руководителей в ненужности коллективных договоров, отсутствие эффективного механизма применения санкций за неисполнение условий коллективных договоров и соглашений;

- в большинстве организаций между профсоюзом и администрацией ведется социальный диалог, но социальное партнерство как такой тип отношений, который предполагает равенство сторон, сегодня еще только формируется;

- отношения между социальными партнерами в социально-трудовой сфере еще не являются равными и честными, так как партнеры часто уклоняются от выполнения принятых в рамках договоров и соглашений обязательств.

Таким образом, социальное партнерство как особый тип отношений на уровне организаций в Амурской области проходит сложный путь утверждения и имеет явно выраженные предпосылки к дальнейшему развитию. Нет ничего

противоестественного в том, что на разных стадиях партнерства организации, представляющие три сектора общества, преследуют и свои специфические цели. Преследуя свои цели, каждая из организаций начинает осознавать, что решать проблемы, стоящие перед обществом и перед каждой из групп, можно гораздо эффективнее, если действовать согласованно и работать сообща.

### **Тема 19. Социальное партнерство в отношениях с незанятыми гражданами в Амурской области**

Изучение ситуации в сфере занятости населения в Амурской области позволило сделать вывод о том, что проблемы, возникающие в этой сфере, имеют региональную специфику и особенности. Данное обстоятельство обозначило необходимость проведения эмпирического социологического исследования, которое позволило бы судить о развитии социального партнерства в сфере занятости в Амурской области. Оно было проведено кафедрой Медико-социальной работы в 2009 году.

В данном исследовании важным представляется изучить развитие взаимодействия органов службы занятости с другими органами и организациями в отношении содействия решению проблем трудоустройства незанятых граждан. В связи с этим особое внимание было обращено на изучение деятельности служб занятости населения в Амурской области на основе социального партнерства.

Принимая во внимание то, что существует потребность в получении достоверной компетентной информации, был проведен почтовый анкетный опрос экспертов – специалистов районных и городских центров занятости населения Амурской области. Опрос показал, что подавляющее большинство экспертов имеют высшее образование, в том числе 41% – педагогическое, 26% – техническое, 20% – экономическое. Средний возраст экспертов – 39 лет, средний стаж работы в органах службы занятости – 6 лет.

Изучить характер и особенности партнерских отношений, которые сложились сегодня в области между учреждениями службы занятости и другими учреждениями и организациями, позволил анализ вопросов, касающихся тех-

нологии содействия занятости населения в Амурской области на основе социального партнерства. Анализ результатов показал, что технология содействия занятости населения представляет собой целостный комплекс взаимодействий между различными органами, организациями и учреждениями, координируемый органами службы занятости населения.

Данные исследования показывают, что наиболее развито взаимодействие учреждений службы занятости с предприятиями различных форм собственности. На второй позиции – взаимодействие с органами власти, с образовательными учреждениями. Взаимодействие учреждений службы занятости в области с общественными и иными организациями, по оценкам специалистов, менее развито. Поэтому сегодня трудно говорить, что социальные партнеры с равной степенью активности участвуют в реализации технологии содействия занятости населения.

Очевидно, что за почти двадцать лет функционирования учреждений службы занятости в нашей стране и области уже сложились определенные формы взаимодействия в рамках деятельности по содействию занятости населения. Исследование показало, что в настоящее время в области наиболее распространенной формой взаимодействия является взаимодействие с работодателями, что отметили 85% экспертов. Это еще раз подтверждает известный тезис о том, что работодатель для органов службы занятости – партнер №1. Другие формы взаимодействия в Амурской области не так широко распространены, но наблюдается их явное многообразие. На второй позиции, по оценкам экспертов, – общественные комиссии по содействию занятости на территории сельских и поселковых администраций (36,4%). Развитие данной формы взаимодействия в Амурской области можно объяснить преобладанием в сельских территориях над городскими. Третью строку заняла такая форма взаимодействия, как рабочие группы по разработке и выполнению программ содействия занятости. Эту форму взаимодействия отметили 30,8% экспертов. Зональные совещания по совершенствованию форм взаимодействия в сфере занятости

населения указали 26,6% специалистов. Другие формы взаимодействия отметили около 10% специалистов.

Интересен тот факт, что такую форму взаимодействия, как коллегии территориальной администрации по регулированию и содействию занятости населения отметили только 8,4% экспертов, тогда как на взаимодействие с органами власти указали 76% опрошенных. Вероятно, взаимодействие учреждений службы занятости с властью осуществляется в каких-то других формах, однако эксперты не указали, в каких именно. Интересно также и то, что комиссии по критическим и спорным ситуациям на рынке труда как форму взаимодействия отметили только 1,4% специалистов. Это может свидетельствовать о том, что взаимодействие по содействию занятости населения носит преимущественно малоконфликтный или неконфликтный характер. Данное положение подтвердили и результаты ответа на вопрос о частоте возникновения конфликтов в деятельности специалистов учреждений службы занятости с работодателями: 67% экспертов отметили, что конфликты с работодателями возникают иногда, а 32% – что никогда и только 1% опрошенных ответили, что конфликты возникают часто. Таким образом, результаты исследования позволяют говорить о том, что взаимодействие в рамках деятельности, направленной на содействие занятости населения, носит преимущественно малоконфликтный характер.

Анализ результатов исследования также показал, что взаимодействие в этой сфере осуществляется не только в различных формах, но и на разной основе. Так, половина опрошенных (50%) указали, что взаимодействие в рамках технологии содействия занятости населения осуществляется на основе официальных договоров; 17% опрошенных отметили преимущество неформальных договоренностей; 33%, – что взаимодействие осуществляется на смешанной основе. Из анализа результатов видно, что в деятельности по содействию занятости специалисты отдают предпочтение взаимодействию на основе официальных договоров, хотя неформальные договоренности тоже имеют место довольно часто. Это может свидетельствовать о том, что сегодня постепенно

преодолевается тенденция, которая была характерной в прежние годы, когда взаимодействие в основном осуществлялось на основе личных связей и неформальных договоренностей руководителей.

Учитывая комплексный характер взаимодействия и его разнообразные формы в Амурской области, необходимо все же отметить, что технология взаимодействия по содействию занятости населения в области сегодня еще находится в состоянии развития. Об этом свидетельствуют результаты анализа.

Так, большинство экспертов отметили, что технология взаимодействия в области есть, но требует доработки, и только 6% экспертов указали, что отработанной технологии взаимодействия нет, оно осуществляется от случая к случаю; есть также районы, где, по мнению экспертов, технология взаимодействия уже отлажена (20%).

Таким образом, можно констатировать, что в большинстве районов Амурской области уже сформировалась технология содействия занятости населения, но она еще требует дальнейшего развития и доработки. Этот факт не только констатирует то, что в партнерских отношениях еще не все гладко, но и содержит в себе важный положительный момент, который состоит в том, что сегодня в сфере занятости населения Амурской области есть горизонты для дальнейшего развития, и большинство специалистов это подтверждают.

О необходимости дальнейшего развития технологии содействия занятости населения в Амурской области свидетельствует и анализ результатов ответов на вопрос об удовлетворенности специалистов учреждений службы занятости законодательной базой в этой сфере. Более половины экспертов (53%) отметили, что скорее неудовлетворены законодательной базой, 6% – совершенно неудовлетворены. Таким образом, около 60% опрошенных подтвердили тот факт, что законодательство о занятости требует доработки, и его пересмотр откроет новые возможности в развитии отношений партнерства в сфере занятости населения.

Поскольку взаимодействие с работодателями, как уже отмечалось, имеет для учреждений службы занятости особое значение, то этот аспект взаимодействия был проанализирован в исследовании более подробно. Анализ результатов показал, что уровень взаимодействия с работодателями специалисты оценивают как средний, а проблемы возникают иногда, на это указал 81% опрошенных; 19% экспертов оценили уровень взаимодействия как высокий и констатировали, что проблем с работодателями практически не возникает.

Возможно, одна из проблем, тормозящих повышение качества взаимодействия с работодателями, это наличие скрытых вакансий на предприятиях области, так как на вопрос о существовании скрытых вакансий 93% экспертов ответили утвердительно. Таким образом, проблема непредставления работодателями информации о вакантных рабочих местах сегодня существует. Очевидно, что среди скрытых вакансий преобладают те, что обычно наиболее востребованы на рынке труда, так как в противном случае нет смысла их скрывать.

По-видимому, это накладывает свой отпечаток на формирование банка данных вакансий, так как на вопрос о том, какие вакансии преобладают в банке данных органов службы занятости, 80% экспертов отметили, что преобладают вакансии, не требующие специального образования, то есть вакансии низкой квалификации. Бесспорно, вакансии по специальностям более высокой квалификации заполняются гораздо быстрее, чем не требующие таковой, и многие из них просто не успевают попасть в банк данных вакансий учреждений службы занятости области. Но, как показывают результаты исследования, подавляющее большинство экспертов тем не менее признает существование проблемы скрытых вакансий в Амурской области.

Кроме вышесказанного, особого внимания заслуживает и тот факт, что в среде работодателей существует мнение о том, что учреждения службы занятости не могут направить к ним хорошего работника. В результате анализа полученных данных выяснилось, что 84% экспертов знакомы с таким мнением, а 18% из них в определенной мере допускают его обоснованность. Но

большинство (66%) считают это мнение ошибочным и с ним не согласны. Можно построить много предположений о том, с чем связано распространение такого мнения в среде работодателей, но нет сомнения в том, что оно накладывает определенный отпечаток на трудовые отношения между специалистами учреждений службы занятости и работодателями и может иметь отношение к проблеме существования скрытых вакансий на предприятиях области.

В соответствии с результатами анализа данного блока вопросов можно выделить несколько особенностей, характеризующих технологию содействия занятости населения в Амурской области:

- работодатель продолжает оставаться для учреждений службы занятости населения основным социальным партнером в процессе практической реализации данной технологии;

- взаимодействие по обеспечению содействия занятости населения носит преимущественно неконфликтный или малоконфликтный характер;

- реализация технологии содействия занятости в Амурской области носит преимущественно официальный характер, но широко распространены и неформальные контакты и договоренности;

- в большинстве районов области технология содействия занятости населения уже сложилась, но она нуждается в дальнейшей оптимизации;

- законодательная база в области занятости населения требует доработки как на федеральном уровне, так и на уровне региона;

- в области продолжает оставаться актуальной проблема пополнения банка вакансий. С одной стороны, наблюдается явное преобладание в банке данных вакансий низкой квалификации, а, с другой, – существование скрытых вакансий на предприятиях области.

Таким образом, результаты исследования показывают: 1) проблема содействия занятости населения в Амурской области остается актуальной, несмотря на невысокий уровень официально зарегистрированной безработицы; 2) работа для безработных граждан продолжает оставаться ценностью, но они

малоактивны и часто не могут решить проблему трудоустройства самостоятельно; 3) в большинстве районов области технология содействия занятости населения сформировалась, но она еще требует дальнейшего развития и доработки. Это говорит о необходимости оптимизации технологии содействия занятости на современном этапе в соответствии со спецификой социального партнерства.

## **Тема 20. Библиотеки как основной субъект социального партнерства в социально-культурной сфере в Амурской области**

Библиотеки занимают особое место в системе социального партнерства. Являясь социальным институтом, тесно связанным с государством, библиотеки, по существу, выступают формой организации гражданских инициатив, становятся катализаторами активности различных слоев общества.

Имея опыт работы с населением и информацией, библиотеки могут стать ключевым звеном в налаживании взаимоотношений между субъектами социального партнерства. Сформулируем ряд важных *задач*, которые призваны решать библиотеки в области социального партнерства: оказание информационной поддержки государству, коммерческим организациям и НКО; проведение информационно-просветительской работы с населением; регуляция законотворческого процесса посредством выражения интересов общества; организация презентаций, проектов, семинаров.

Библиотеки обладают мощным потенциалом информационно-просветительской деятельности, который должен быть направлен на развитие в России информационного общества. Его специфика - в том, что ключевым звеном в фокусе общественного влияния становится не власть, как было прежде, а институты гражданского общества, некоммерческого сектора. Сам же процесс партнерства приобретает плодотворный коммуникационный обмен между властью, бизнесом и третьим сектором. Такое общество можно назвать «обществом дискурсов»: посредством дискуссий, конференций, семинаров политики, экономисты, эксперты приходят к решениям, которые действитель-

но удовлетворяют все социальные слои и приводят к гармонизации отношений между секторами.

Библиотеки являются инициатором диалога между всеми субъектами социального партнерства, они привлекают для реализации социальных проектов политиков, представителей бизнеса и НКО и делают это на постоянной основе.

В рамках социального партнерства деятельность библиотек в значительной степени альтруистична, и направлена, прежде всего, на социальную и культурную сферы. В условиях отсутствия у государства четкой культурной стратегии библиотеки должны сами принимать решения, формировать культурную политику и заполнять образовавшийся в обществе ценностный вакуум. Предметами партнерства могут быть совместное создание информации, ее размещение и предоставление, обмен информационными продуктами и др.

Индикатором результативности и эффективности работы библиотеки в области социального партнерства служит следующая система *показателей*: востребованность библиотеки пользователями; востребованность библиотеки партнерами; многообразие партнеров, их непохожесть друг на друга; прирост внебюджетного финансирования; наличие отработанной и опубликованной регламентирующей документации; участие и приглашение к участию в различных программах и мероприятиях, проводимых партнерами; членство ведущих специалистов в различных комиссиях, Советах; наличие в отчетно-планирующей и нормативной документации мероприятий по социальному партнерству.

Одним из критериев эффективности процесса социального партнерства является профессионализм. Сотрудниками библиотек должны становиться не только работники культуры, но и специалисты-управленцы, занимающиеся связями с общественностью, маркетинговыми стратегиями. Библиотеки нуждаются в создании специальных самостоятельных секторов, фондов, деятельность которых должна быть направлена исключительно на развитие сотрудничества, поиск возможных партнеров, решения проблем развития социально-

го партнерства. Выполняя перечисленные выше задачи, библиотеки могут стать основным каналом, через который все большее число различных слоев населения включится в процесс сотрудничества. Библиотеки могут консолидировать общественность по социально значимым проблемам, что является важным фактором в развитии социального партнерства и становлении гражданского общества.

*Социальное партнёрство библиотеки* – это равноправная, долгосрочная и взаимовыгодная деятельность двух или нескольких сторон, одной из которых является библиотека, разделяющих и стремящихся решить социальную проблему общества на основе двустороннего или многостороннего договора, соглашения о социальном партнёрстве. Рыночная экономика, быстрое развитие информационных и технологических ресурсов, формирование образа нового человека заставляют современные учреждения культуры совершенствовать формы и методы работы с населением, властью и бизнесом.

В 2009 году ГУК «Амурская областная научная библиотека», имея позитивный опыт организации сотрудничества, вышла на новый уровень координации – уровень социального партнерства. Это послужило поводом создания в ней условной территории, включающей две области: область изучения социального партнерства и область его практического применения.

*В области изучения социального партнёрства* анализируется литература по библиотечному и инновационному менеджменту, маркетингу, управлению. В ней для библиотекарей состоялись выездная творческая лаборатория «Библиотека и социальное партнёрство в активизации духовной жизни населения Амурской области» и обучающий практикум «Проект – как одна из современных технологий привлечения горожан к чтению».

С целью формирования команды единомышленников, для библиотекарей общеобразовательных учреждений Амурской области специалистами библиотечной системы были проведены семинар «Сущность, этапы, субъекты социального партнерства» и практическое занятие по составлению и реализации библиотечных проектов.

*В области практического применения социального партнёрства в 2009 году знаковыми в ГУК «Амурская областная научная библиотека» стали следующие события:*

1. *Выявление коллективов, достигших высокого уровня профессионального развития, характеризующихся позитивной социально-психологической атмосферой, имеющих мотивацию участия в социальном партнёрстве с библиотекарями.*

2. *Разработка локальной типовой формы Договора о социальном партнёрстве с приложением «Координационный план мероприятий поддержки и развития чтения среди детей, подростков, юношества Амурской области, их родителей и работающей молодежи на 2009 год».*

3. *Заключение библиотекарями договоров о социальном партнёрстве с дошкольными, общеобразовательными и профессиональными образовательными учреждениями Амурской области.*

4. *Организация совместно с МУК «Детская областная библиотека», ГУК «Амурская областная библиотека для слепых», межведомственного конкурса библиотекарей на лучшие проекты по повышению престижа чтения среди детей, юношества и работающей молодёжи. В Экспертном совете работали известные амурские ученые, работники культуры и образования.*

5. *Появление на территории социального партнёрства новой области - области развития социальных партнёрских отношений в сфере библиотечного дела.*

*В области развития социального партнёрства в настоящее время идёт обсуждение проведения в 2010 году второго межведомственного конкурса библиотекарей на лучшие проекты по повышению престижа чтения среди детей, юношества и работающей молодёжи. Здесь же решается вопрос перевода деятельности библиотеки по программе непрерывного обучения компьютерным технологиям молодёжи и взрослых «Мир безграничных возможностей» на уровень социального партнёрства. Для этого имеются соответствующие условия.*

В 2009 г. библиотекарями было организовано и проведено 57 семинаров по повышению компьютерной грамотности среди социально незащищенных слоёв населения Амурской области: инвалидов, пенсионеров, временно неработающих, студентов и школьников. Партнёрами библиотекарей в данном направлении стали Министерство социальной защиты населения Амурской области, МУК «Детская областная библиотека», ГУК «Амурская областная библиотека для слепых».

*В области развития социального партнёрства* планируется перевести работу библиотек по предоставлению временных рабочих мест горожанам от 14 до 18 лет по программе «Отряды мэра» на договор социального партнерства. С этой целью библиотечными специалистами разработана Программа деятельности специализированной бригады «Помощники библиотекаря». Её содержание, цели базируются на предыдущем опыте ГУК «Амурская областная научная библиотека». В 2009 году в рамках этой программы библиотекари предоставили временные рабочие места 22 горожанам с 14 до 18 лет, организовав для них курс «Библиотекарь – профессия креативная», определив наставников и специалиста-куратора. Два подростка за активную работу в библиотечно-библиографическом обслуживании населения г. Благовещенска были награждены путёвками в республиканский детский центр «Океан».

*Сегодня социальное партнёрство* - одно из важнейших условий формирования позитивного имиджа учреждения культуры и его эффективного развития, потому что его основополагающими аспектами являются: определение учреждением культуры своего места в социокультурном пространстве Амурской области; реализация его стратегии развития; установление им устойчивых взаимоотношений с различными структурами Амурской области на основании правового регулирования. Таким образом, социальное партнерство всегда должно основываться на равноправном долгосрочном и взаимовыгодном сотрудничестве, в рамках которого все согласны продолжать и расширять совместную проектную деятельность.

## **Тема 21. Культурно-досуговая работа с пожилыми людьми на основе социального партнерства в Амурской области**

Одной из проблем пожилого возраста остается недостаток полноценного общения даже со сверстниками, а с людьми более молодого возраста и детьми - тем более.

У пожилых людей часто возникают, в связи с этим, чувства опустошенности и не востребованности. Эти психологические проблемы, в свою очередь, переходят в физиологические, начинают прогрессировать различные хронические заболевания.

Одной из основных целей социальной работы с пожилыми людьми является вовлечение самих пожилых людей в процесс решения социальных проблем. В Европе объединения по интересам для пожилых людей получили развитие в XIX веке, и по сегодняшний день остаются одной из популярнейших форм социальной работы.

В ходе реализации проектов Российско-Европейского фонда "Поддержка и развитие социального обслуживания пожилых людей в г. Благовещенске и Амурской области" и администрации г. Благовещенска "Старшее поколение", при ГУ «Благовещенский комплексный центр социального обслуживания населения «Доброта» начали создаваться и развиваться различные объединения и клубы для пожилых людей и инвалидов. Сейчас в системе социальной защиты населения города работают клубы и объединения по интересам, которые объединяют более 200 человек.

В работе клубов принимают участие не только социальные работники, но и специалисты различных организаций, учреждений и предприятий города. В целом, постоянными социальными партнерами учреждений социальной защиты в прошедшем году являлись 39 различных организаций, в числе которых 18 общественных, и учреждений образования, 19 учреждений культуры и 17 промышленных предприятий и коммерческих фирм, оказывающих постоянную благотворительную помощь в развитии досуговой деятельности для пожилых людей.

Основным принципом сотрудничества различных организаций социальной сферы города в интересах пожилых людей является активный обмен информацией, ресурсами и технологиями, организация совместной работы с общественными организациями, учреждениями культуры, здравоохранения, городским центром занятости, с учреждениями образования, в том числе, дошкольного и дополнительного.

Сформировались наиболее востребованные пожилыми людьми направления работы: культурно-досуговое; благотворительность, привлечение спонсорских средств, волонтерское движение; информационное и образовательное направление; социально-психологическая консультация и тренинг; физкультурно-оздоровительное. Все эти направления тесно взаимосвязаны. В работе, как правило, участвуют несколько учреждений, задействованных в решении проблем пожилых людей.

Реализация культурно-досугового направления для пожилых людей включает в себя организацию праздничных мероприятий, посвященных памятным датам; выступлений творческих коллективов клубов пожилых людей и инвалидов в школах, Доме-интернате; концертных ансамблей учреждений культуры в комплексных центрах социального обслуживания, отделениях дневного пребывания; проведение общегородских фестивалей самодеятельного и художественного творчества, выставок овощной продукции, цветов; проведение конкурсов на лучшую хозяйку; организация бесед, громких чтений, кинолекториев, литературно-музыкальных вечеров. Недавно возникла и такая интересная форма работы, как "визиты вежливости". Визит вежливости - это поздравление на дому немобильных пожилых людей и инвалидов с юбилейными датами, днями рождения. В таких поздравлениях принимают совместное участие специалисты по социальной работе, работники Домов культуры, участники художественной самодеятельности и концертных коллективов.

В культурно-досуговой работе активно сотрудничают библиотеки, детские музыкальные школы и детские школы искусств, творческие коллективы учреждений культуры и клубы ветеранов.

Студенты и школьники активно участвуют в клубной работе для пожилых людей и инвалидов, разрабатывают сценарии, проводят опросы и интервью в рамках "Театров воспоминаний", встреч "Страницы биографии". Два крупнейших кинотеатра города еженедельно устраивают утренние благотворительные киносеансы для пожилых людей; ежемесячно такую же акцию проводят театры города. Пожилые люди охотно создают группы взаимопомощи (работают во всех районах города) и взаимоподдержки. Особенно популярной формой такой деятельности становятся мини-клубы по месту жительства. Многие пожилые участники объединений по интересам с удовольствием коллектива посещают музеи города и другие культурно-досуговые учреждения.

В ГУ «Благовещенский комплексный центр социального обслуживания населения Доброта» создан постоянно действующий "Университет третьего Возраста". К этой работе привлекаются специалисты по самому широкому спектру знаний - от ведения домашнего и приусадебного хозяйства до народных традиций и истории родного края. Для пожилых людей, интересующихся вопросами религии, организуются коллективные посещения православных храмов. Священнослужители постоянно участвуют в работе отделений дневного пребывания центра.

Для тех, кто интересуется вопросами здоровья и долголетия, при лечебно-профилактических учреждениях города работают "Школы здоровья". Одним из наиболее активно развиваемых направлений в работе клубов является социально-психологическая работа среди пожилых людей. Ежегодно для пенсионеров города проводятся спартакиады, в которых принимают участие не только ветераны спорта, но и все желающие. Клубная работа в городе доказала свою эффективность и отстаивала свое право на существование, как одна из прогрессивных форм социального взаимодействия. Пожилому человеку предоставляется возможность не только проявить свои знания и умения, поделиться своим опытом с подрастающим поколением, но узнать и увидеть что-то новое, осознать, что жизнь с выходом на пенсию получает новый импульс, возможность получения новых и ярких впечатлений».

Таким образом, социальное партнерство в культурно-досуговой работе с пожилыми людьми в г. Благовещенске активно развивается и концентрируется вокруг ГУ «Благовещенский комплексный центр социального обслуживания населения Доброта» и учреждений культуры города.

## **Тема 22. Научно-исследовательская работа в Амурском государственном университете на основе социального партнерства**

Амурский государственный университет - одно из ведущих в Дальневосточном регионе образовательное и научное заведение. Научные исследования являются важной составной частью деятельности университета, развития его интеллектуального, кадрового и материально-технического потенциала. Уровень научных исследований, научная подготовка кадров непосредственно определяют качество университетского образования и авторитет университета в регионе. Общие перспективы и конкретные направления развития научных исследований, подготовки научно-педагогических кадров Амурского государственного университета на 2006-2010 гг. определяются Программой развития науки в Амурском государственном университете.

Научно-исследовательская работа является важной составной частью деятельности Амурского государственного университета, развития его интеллектуального, кадрового и материального потенциала. Уровень научных исследований, научная подготовка кадров непосредственно определяют качество университетского образования и авторитет университета в регионе.

Координацию научно-исследовательской деятельности осуществляет научно-технический совет. Он разрабатывает основополагающие, концептуальные предложения и рекомендации по повышению роли науки в ускорении научно-технического прогресса, обеспечению использования интеллектуального и научного потенциала.

Управление научно-исследовательских работ (УНИР) создано в 1997 г. на основе отдела научно-технической информации. В 1998 г. в связи с расширением сферы научной деятельности университета управление стало заниматься вопросами инновационных исследований и к наименованию управле-

ния добавилось слово «Инноваций» (УНИРиИ). В июле 2009 г. в новой структуре университета вместо УНИРиИ значится отдел научно-исследовательских работ (ОНИР).

ОНИР формирует и поддерживает университетскую информационную базу научных исследований, оказывает консультационные услуги в области подготовки и реализации потенциальных научных проектов, обеспечивает комплекс услуг по планово-финансовому и бухгалтерскому сопровождению научных исследований и разработок, обеспечивает координацию деятельности и объединение усилий подразделений и служб университета в организации научных исследований, проведении научных мероприятий.

Сотрудники ОНИР оказывают помощь всем желающим оформить грант, получить информацию о каких-либо научных мероприятиях, с 2000 г. совместно с научно-техническим советом организуют и проводят конкурсы внутри-вузовских грантов АмГУ.

Кроме этого, организуют проведение ежегодной научной конференции Амурского государственного университета "Дни науки", являющейся комплексом мероприятий, стимулирующих развитие научно-исследовательской работы студентов, а также проведение конкурсов студенческих грантов среди победителей Дня науки АмГУ.

Росту научного потенциала АмГУ призваны способствовать контакты с зарубежными высшими образовательными и научными заведениями, активное участие в международных проектах.

За последние годы у АмГУ сложились прочные партнерские связи с ведущими российскими учебно-образовательными заведениями и научными учреждениями.

Университет заключил договоры о сотрудничестве и проведении научных исследований с Томским государственным университетом, с Восточным факультетом Санкт-Петербургского государственного университета, отделением религиоведения философского факультета МГУ, Алтайским государственным университетом, Институтом археологии и этнографии СО РАН,

Институтом истории, археологии и этнографии народов Дальнего Востока ДВО РАН, Объединенным институтом истории, филологии и философии СО РАН, Институтом экономических исследований ДВО РАН, Дальневосточным государственным университетом, Областным краеведческим музеем им. Г.С. Новикова-Даурского.

Успешно складывается сотрудничество АмГУ с подразделениями ДВО РАН в области гуманитарных и социально-экономических наук.

Ключевые темы совместных исследований в этой области сосредоточены в сфере изучения исторического опыта освоения Дальнего Востока, социально-экономической трансформации региона, миграционных процессов, взаимоотношений России и Китая. Эти темы, несомненно, актуальны для осмысления прошлого Дальнего Востока и его современного состояния, а также для научного прогнозирования перспектив развития региона. Совместная работа над этими проблемами охватывает все стороны научного сотрудничества - проведение фундаментальных и прикладных исследований, организацию научных конференций, подготовку кадров, издание коллективных трудов.

В рамках реализации научного сотрудничества плодотворно складываются отношения АмГУ и Института истории, археологии и этнографии народов Дальнего Востока ДВО РАН. Ряд ведущих ученых этого института, докторов исторических наук теснейшим образом взаимодействуют с исследовательскими коллективами университета: так, например, Николай Николаевич Крадин - в области археологии и средневековой истории Дальнего Востока, Юлия Викторовна Аргудяева - в этнографических и религиоведческих аспектах, Виктор Лаврентьевич Ларин - в области современной истории Дальнего Востока.

Активное научное сотрудничество АмГУ и Института истории, археологии и этнографии помогают росту молодых ученых. Под руководством ведущих историков защищено 5 кандидатских диссертаций.

Сотрудничество АмГУ с подразделениями ДВО РАН в области изучения социально-экономических проблем опирается прежде всего на взаимодействие с Институтом экономических исследований.

В тесном контакте с ведущими учеными этого Института чл.-корр. РАН Павлом Александровичем Минакиром, доктором экономических наук Надеждой Михайловной Михеевой исследуются экономические процессы в регионе готовятся кадры молодых ученых, защищаются диссертации. Совместно с сотрудником Института, кандидатом экономических наук Екатериной Леонидовной Мотрич идет работа в области изучения современных миграционных процессов.

В настоящее время накоплен достаточный опыт сотрудничества АмГУ и институтов ДВО РАН в области гуманитарных и социально-экономических наук. Он может служить надежной опорой для дальнейшего развития взаимоотношений.

Перспективным представляется создание совместных центров или лабораторий, занимающихся, например, мониторингом социально-экономической, демографической ситуации в Дальневосточном регионе.

Амурский государственный университет ведет сотрудничество с учреждениями Сибирского отделения РАН - Институтом энергетики, Институтом археологии и этнографии, Объединенным институтом истории, филологии и философии.

В 1998-2000 гг. подписаны двусторонние договоры о сотрудничестве с Пекинским университетом, Берлинским техническим университетом. Договоры подразумевают обмен студентами и аспирантами, преподавателями, научно-технической информацией и публикациями, трансферт технологий на международном уровне.

Являясь участником союза университетов 8 стран азиатско-тихоокеанского региона и Европы (N.E.W.S.), АмГУ имеет прямые договоры о сотрудничестве с Яньбяньским университетом (КНР), колледжем Чанг Шин (Республика Корея), инженерной академией Ямагота (Япония) и другими ву-

зами стран этого региона. АмГУ также является членом Международной и Евразийской Ассоциации университетов.

В 2000 г. заключен договор о сотрудничестве между АмГУ и Хэйлунцзянским университетом. Предметом договора являются чтение лекций профессором Хэйлунцзянского университета по региональной экономике, информационный обмен научными статьями, регулярный обмен учебной и научной литературой.

В мае 2001 г. установлено долгосрочное научное соглашение с Академией общественных наук города Харбина. По этому договору производится ежегодный обмен научными сотрудниками с целью проведения совместных научных исследований.

В 2007 г. было заключено соглашение о создании международной научно-исследовательской группы (GDRI) "Кочевничество, общества и религии в тюрко-монгольском сибирском пространстве", в состав которой вошел Центр археологических исследований УНЦ Амурского государственного университета.

Таким образом, в Амурском государственном университете создаются оптимальные организационные и интеллектуальные условия для развития приоритетных научных исследований, осуществляется кадровая политика, позволяющая вести подготовку и переподготовку профессорско-преподавательского состава, изыскиваются возможности для привлечения дополнительных источников финансирования науки. Администрация университета определяет общую стратегию научного развития, обеспечивает эффективную поддержку научных инициатив факультетов, научных подразделений и отдельных ученых, развивает финансовую и материально-техническую базу научной деятельности.

### **Тема 23. Научно-исследовательская работа студентов в Амурском государственном университете на основе социального партнерства**

Научно-исследовательская работа студентов является одной из важнейших форм учебного процесса. Научные лаборатории и кружки, студенческие

научные общества и конференции, - всё это позволяет студенту начать полноценную научную работу, найти единомышленников по ней, с которыми можно посоветоваться и поделиться результатами своих исследований. Так или иначе, исследовательской работой занимаются все студенты вузов. Написание рефератов, курсовых, дипломных работ невозможно без проведения каких-то, пусть самых простых исследований.

Существует и применяется два основных вида научно-исследовательской работы студентов (НИРС).

*1) Учебная научно-исследовательская работа студентов, предусмотренная действующими учебными планами.*

К этому виду НИРС можно отнести курсовые работы, выполняемые в течение всего срока обучения в ВУЗе, а так же дипломную работу, выполняемую на пятом курсе.

*2) Исследовательская работа сверх тех требований, которые предъявляются учебными планами.*

Основными формами НИРС, выполняемой во внеучебное время являются: предметные кружки; проблемные кружки; проблемные студенческие лаборатории; участие в научных и научно-практических конференциях; участие во внутривузовских и республиканских конкурсах.

Возрастание роли исследовательской деятельности студентов - устойчивая тенденция, характерная для всех высших учебных заведений. Значительный багаж знаний, умений и навыков, способность анализировать, осмысливать и оценивать своевременные события, факты, решать профессиональные задачи на основе единства теории и практики приобретаются и вырабатываются, прежде всего, в процессе самостоятельной работы. Она рассматривается как равноправная форма учебных занятий.

Несомненным является тот факт, что руководство Амурского государственного университета уделяет большое НИРС. Особенно это стало заметно в последние годы, когда, ректорат и кафедры стали наиболее активно вовлекать студентов в научную работу. При каждой кафедре работают научные и про-

блемные кружки (на некоторых кафедрах насчитывается до четырёх-пяти), работают научные лаборатории и центры.

В научные работу вовлечены все: от лицеистов и первокурсников до студентов старших курсов и аспирантов (последние, впрочем, просто не могут не заниматься научными исследованиями по своему статусу.). Ежегодно проводится студенческая научная конференция «Дни науки АмГУ», и никогда не бывает проблемы отсутствия желающих выступить со своими докладами. За активную работу на конференции могут применяться различные формы поощрения, как-то автоматические зачёты и экзамены, призы в виде литературы по специальности, публикации тезисов докладов в научных сборниках АмГУ, а так же денежные поощрения в размере стипендии.

Такое внимание к НИРС во многом обусловлено спадом произошедшим в ней в последние годы. Так, если в 2006/2007 учебном году насчитывалось 17 предметных кружков, в работе которых принимали участие 196 студентов, а в 2007/2008 - 29 кружков и 275 работающих в них студентов, то в 2008/2009 годах произошёл спад, и осталось 15 кружков со 104 активными участниками.

Аналогичная ситуация наблюдалась и с проблемными кружками: 33 кружка и 312 студентов в 2007/2008 учебном году, 28 и 272 в 2008/2009 учебном году соответственно. Этот факт можно объяснить тем, что экономический кризис нанес социально-экономический удар по населению, а именно - невыплата заработной платы родителям студентов.

В связи с этим многие студенты оказались без финансовой поддержки со стороны родителей, и были вынуждены сами зарабатывать средства к существованию, что заняло время, прежде уделяемое НИРС. Не будет большим открытием тот факт, что большинство участников НИРС являются выходцами из семей, где родители также имеют некоторое отношение к образованию и науке, т. е. именно к тем отраслям народного хозяйства, которые находятся на полном бюджетном обеспечении. Именно такие студенты и попали под удар.

Другой причиной снижения показателей можно считать общее снижение количества студентов, которое наблюдается в последние годы и, соответственно, сказывается на количестве студентов, вовлеченных в НИРС.

Студенческие лаборатории оказались более выносливыми, и их количество осталось неизменным до настоящего времени, а число занятых в них студентов так же значительно не изменилось. Это подтверждает тезис о том, что в работе лабораторий принимают участие более опытные и увлечённые студенты, которые остаются преданными науке, не взирая на обстоятельства.

Однако в некоторых областях научной деятельности студентов наметился явный рост. Например, в работе по бюджетной тематике кафедр в 2006/2007 уч. г. приняли участие 189 студентов, в 2007/2008 уч. г. -108, а в 2008/2009 уч. г. уже 537 студентов. Видимо, студенты ощутили на собственном опыте, что сегодня очень важно разбираться в бюджете нашего государства, и поле для деятельности выглядит бескрайним, потому что бюджетная политика меняется каждые полгода. Всего в 2008/2009 учебном году в научной работе приняли участие 1210 студентов. Кроме этого, в изданном по результатам студенческой научной конференции, проходившей весной 2009 года, сборнике опубликовано 55 тезисов лучших из заслушанных на ней докладов.

Ежегодно на различные международные, всероссийские, межрегиональные и региональные конкурсы отсылаются дипломные и другие исследовательские работы студентов АмГУ, и большая доля из них завоёвывает призовые места.

В университете также работает международный отдел, в деятельности которого студенты принимают участие с особым удовольствием, так как через него лежит путь к заграничным стажировкам.

*Из вышесказанного мы можем сделать следующие выводы.*

1. Научно-исследовательская работа студентов является одной из форм учебного процесса, в которой удачно сочетаются обучение и практика.
2. Научно-исследовательская работа студентов реализуется поэтапно:

*первая ступень* – сначала студент приобретает первые навыки исследовательской работы (научные и проблемные кружки),

*вторая ступень* – затем начинает воплощать приобретённые теоретические знания в исследованиях, так или иначе связанных с практикой (различные студенческие лаборатории),

*третья ступень* – а в конце этого длительного процесса возможно участие в научных конференциях, симпозиумах разного уровня, вплоть до международных (научные мероприятия).

3. Научно-исследовательская работа студентов требует большого внимания и терпения от научных руководителей, так как удача или неудача каждого студента во многом является результатом их собственных верных и неверных действий.

4. Научно-исследовательская работа студентов должна находиться в центре внимания руководящих звеньев ВУЗа.

5. Научно-исследовательская работа студентов и многообразие ее форм даёт возможность каждому студенту ВУЗа найти занятие по душе, и участие в ней необходимо для наиболее гармоничного и глубокого образования.

Таким образом, научно-исследовательская работа студентов придает процессу модернизации высшей школы значимость и своевременность: меняются цели, задачи и функции современного высшего образования, обновляются структура и содержание.

В этих условиях научно-исследовательская работа студентов вуза (в том числе и самостоятельная) становится важным структурным компонентом высшего профессионального образования в условиях рыночной экономики, который отображает современные требования рынка труда и развивающегося рынка образовательных услуг.

## **ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ**

### **1.1. Входящий контроль**

1. Перечислите предпосылки возникновения социального партнерства.
2. Дайте определение термина «социальное партнерство».
3. Соотнесите термины «партнерство» и «социальное партнерство».
4. Почему социальное партнерство наиболее развито в социально-трудовых отношениях.
5. Охарактеризуйте протестантскую этику, сформулированную М. Лютером и Ж. Кальвином.
6. Перечислите основные положения теории общественного договора Т. Гоббса.
7. Дайте характеристику концепции социального консенсуса М. Вебера.
8. Проанализируйте категорию социальное взаимодействие.
9. Дайте определение конвенционализма.
10. Определите понятие социальная справедливость.
11. Соотнесите уравнительную и распределительную справедливость.
12. Соотнесите понятия «социальный компромисс» и «социальный консенсус».
13. Охарактеризуйте понятие «социальный конфликт».
14. Перечислите разработчиков концепций гармоничных общественных отношений.
15. Охарактеризуйте понятие «трипартизм».
16. Проанализируйте возможности применения социального партнерства в других сферах жизнедеятельности кроме социально-трудовой.
17. Выделите специфику социального партнерства в образовательной сфере.
18. Назовите отличительные особенности российской модели социального партнерства.

### 3.2. Итоговый контроль

Тестовые задания по проверке остаточных знаний по дисциплине  
Социальное партнерство  
Для специальности 040101  
20 заданий  
время тестирования – 40 минут.

*Инструкция:* В каждом вопросе выберите 1 правильный вариант ответа и отметьте его.

**1. Такие процессы как усложнение общественных отношений, социально-статусное и имущественное расслоение, система общественного разделения и кооперации труда стали для развития социального партнерства:**

- а) теоретической предпосылкой;
- б) исторической предпосылкой;
- в) этической предпосылкой.

**2. В каком веке был впервые использован термин «партнерство»:**

- а) XIX;
- б) XX;
- в) XXI.

**3. Теоретическое оформление термина «социальное партнерство» начиналось в рамках теории:**

- а) «социального распределения»;
- б) «социальных реформ»;
- в) «классовой борьбы».

**4. Под социальным партнерством понимается:**

а) способ регулирования отношений в социально-трудовой сфере, который строится на основе соглашений между представителями работников и работодателей при участии государства;

б) активные социальные отношения между социальными субъектами, цель которых постоянное согласование повседневной практической деятельности во имя достижения общей цели и решения взаимовыгодных задач;

в) оба варианта верны.

**5. Социальное партнерство предполагает взаимодействия между:**

а) социальными объектами и социальными субъектами;

б) социальными объектами;

в) социальными субъектами.

**6. Первым российским нормативно-правовым актом в области социального партнерства является:**

а) Трудовой кодекс;

б) Закон «О коллективных договорах и соглашениях»;

в) Указ Президента «О социальном партнерстве и разрешении коллективных трудовых споров (конфликтов)».

**7. Наибольший вес как социальные партнеры имеют профсоюзы в:**

а) Европе;

б) Америке;

в) Скандинавии.

**8. Социальное партнерство в России пришло на смену:**

а) государственному обеспечению;

б) государственному патернализму;

в) государственному планированию.

**9. Социальный компромисс как основа социального партнерства представляет собой:**

а) приверженность индивидов и социальных групп взаимоприемлемым идеям, оценкам, целям; тенденция соблюдать принятые в рамках сложившихся социальных взаимодействий нормы и правила;

б) конструктивный вариант разрешения противоречий в рамках социального взаимодействия, который достигается в результате обсуждения противоречий, возникших между участниками отношений, взаимных уступок участвующих сторон;

в) состояние согласия социальных субъектов и групп в обществе, поиск и принятие решений, удовлетворяющих все заинтересованные стороны, а так-

же форма взаимодействия социальных субъектов между собой и в обществе в целом.

**10. Термин консенсус ввел в научный оборот:**

- а) Э. Дюркгейм;
- б) М. Вебер;
- в) О. Конт.

**11. Механизм трехстороннего сотрудничества, посредством которого партнеры разрабатывают комплексы согласованных действий для решения ключевых вопросов в сфере социально-трудовых отношений в национальном, региональном и отраслевом масштабах называется:**

- а) консенсус;
- б) трипартизм;
- в) патернализм.

**12. Социальные группы людей, общности, являющиеся сторонами общественных отношений, выступающие носителями этих отношений в реальной действительности, социальной экономической, политической и духовно-идеологической жизни общества – это:**

- а) субъекты социального партнерства;
- б) субъекты системы социального партнерства;
- в) оба варианта верны

**13. Проблемы социальной защиты наиболее уязвимых слоев населения, демографические, миграционные процессы, проблемы занятости и безработицы, развития жизненных сил человека являются предметом социального партнерства в:**

- а) политической сфере;
- б) экономической сфере
- в) социальной сфере.

**14. При классификации социального партнерства по содержательному признаку выделяют:**

- а) горизонтальную и вертикальную модели;

- б) инициативную и формальную модели;
- в) конфронтационную и соревновательную модели.

**15. В рамках европейской модели социального партнерства выделяют:**

- а) шведскую;
- б) германскую;
- в) канадскую.

**16. Специализированные (территориальные) соглашения – это:**

- а) соглашения, которые касаются каких-либо конкретных социально-экономических проблем в сфере региональных особенностей;
- б) соглашения, которые заключаются на предприятиях, в организациях, учреждениях для регулирования социально-трудовых отношений;
- в) соглашения, в которых определяются направления социально-экономического развития отрасли.

**17. Категория, которая выражает характер и содержание отношений между субъектами (индивидами, социальными группами) как постоянными носителями каких-либо видов деятельности – это:**

- а) социальный консенсус;
- б) социальная интеграция;
- в) социальное взаимодействие.

**18. Международная организация труда (МОТ) приняла конвенцию №87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» в:**

- а) 1948 году;
- б) 1949 году;
- в) 1976 году.

**19. Право всем трудящимся и предпринимателям без какого-либо различия и предварительного разрешения создавать по своему выбору организации, а также право вступать в такие организации предусматривает конвенция МОТ:**

- а) «О свободе ассоциации и защите права на организацию»;

б) «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров»;

в) «О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм».

**20. Отличительной чертой какой национальной модели социального партнерства являются совместные организации работников и работодателей, которые выполняют функции консультативных органов по вопросам социально-трудовых отношений:**

а) европейской;

б) скандинавской;

в) американской.

## ***ПОРЯДОК ВЫПОЛНЕНИЯ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ***

Контрольная работа выполняется студентом после изучения учебного материала, а также ознакомления с предлагаемой основной и дополнительной литературой, рекомендуемой при изучении дисциплины "Методика разработки дипломных проектов". Номер варианта контрольной работы соответствует последней цифре номера зачетной книжки студента. Если последняя цифра номера зачетной книжки "0", то студент выполняет 10-й вариант. Контрольные работы, выполненные не по своему варианту, не проверяются и не рецензируются. Контрольная работа выполняется в соответствии с разработанным планом, которого необходимо придерживаться. В тексте следует указывать наименование раздела работы в соответствии с планом. После текста контрольной работы приводится список использованной литературы (в алфавитном порядке). Контрольная работа должна содержать переработанную информацию не менее, чем из трех источников.

При написании контрольной работы необходимо делать ссылки на использованный источник информации, указывая его номер в общей нумерации в списке литературы и страницу, на которой находится цитируемая информация, например,— /4, с. 17/. В конце работы обязательно проставляется дата выполнения контрольной работы, подпись выполнившего ее студента. Работа может быть выполнена в рукописном варианте (в школьной тетради объемом 18 листов) или в машинописном (компьютерном) исполнении (на бумаге формата А4; шрифт 14 Times New Roman; интервал 1,5; поля: левое—30 мм, верхнее, нижнее—20 мм, правое—10 мм). Работа, выполненная в рукописном варианте, должна быть написана аккуратно, четким, разборчивым почерком. Объем работы—не больше объема школьной тетради или 10—15 страниц формата А4. Страницы должны быть пронумерованы.

Преподаватель имеет право зачесть или не зачесть выполненную студентом работу. Контрольная работа засчитывается, если: учебный материал усвоен в полном объеме, изложен логично, выводы и обобщения точны и взаимосвязаны, подкрепляются примерами из практической социальной рабо-

ты, в том числе личного опыта, соответствуют факторам и закономерностям социальной жизни; отсутствует плагиат; используется новейшая литература, в том числе материалы Интернет; допускаются незначительные недочеты. Контрольная работа не засчитывается, если: в усвоении материала имеются пробелы, тема раскрыта не полностью, материал излагается несистематизированно; выводы и обобщения аргументированы слабо или ошибочны, либо отсутствуют; в работе используется плагиат, цитаты не обозначаются; отсутствует связь с социальной практикой. Незачтенная контрольная работа дорабатывается студентом и сдается на повторную проверку. При сдаче зачета (экзамена) студент должен представить преподавателю зачтенную контрольную работу. Студент, не сдавший вовремя контрольную работу, или чья контрольная работа была не зачтена, не допускается к сдаче зачета (экзамена).

## ***ЗАДАНИЯ ДЛЯ КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ***

1. Государство и социальное партнерство в Голландии.
2. Защита прав трудящихся: взаимодействие профсоюзов с органами государственной власти.
3. Трипартизм: опыт мировой и отечественный.
4. Социальное государство (социально-экономический аспект).
5. Опыт регулирования трудовых отношений в США.
6. Партнерство с работодателями: специфика и особенности.
7. Социальное партнерство: австрийский опыт.
8. Социальные партнеры: паритет прав и обязанностей.
9. Теория и практика социального партнерства.
10. Содержание коллективных договоров на предприятии: специфика и новое в содержании.
11. Кто представляет интересы работодателей как социальных партнеров.
12. Социальное партнерство на федеральном уровне.
13. Социальный аудит как метод профилактики коллективных трудовых конфликтов.
14. "Шведская модель" социальной политики.
15. Административная ответственность за нарушение Закона РФ "О коллективных договорах и соглашениях".
16. Опыт становления социального партнерства в странах Центральной и Восточной Европы.
17. Социальная политика в России: тенденции и перспективы.
18. Генеральные соглашения: отечественный и зарубежный опыт.
19. Социальное партнерство в федеративных отношениях.
20. Социальное партнерство в Германии.
21. Коллективный договор: необходимая условность или полезный инструмент социального партнерства.
22. Коллективные трудовые споры: способы разрешения.
23. Венгрия: опыт социального партнерства.

## ***ПРИМЕРНЫЕ ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ***

1. Исторические предпосылки формирования идей сотрудничества.
2. Этические основы сотруднических отношений.
3. Теории "общественного договора" Т. Гоббса, Ж. Ж. Руссо: общее и особенное.
4. Концепция "органических эпох" К.А. де Сен-Симона: основные идеи.
5. Концепция "двух типов социальности" Ф. Тенниса: сущность и содержание.
6. Концепция "социальной интеграции и дифференциации" Г. Спенсера: основные идеи.
7. Теории "общественного разделения труда" и "социальной солидарности" Э. Дюркгейма: общие положения.
8. Социальное партнерство в рамках консессуального подхода.
9. Идеи "гармоничного общественного развития" зарубежных теоретиков.
10. Идеи "совершенствования социальных отношений" в работах отечественных историков и теоретиков.
11. Социальное партнерство как альтернатива социальному противостоянию
12. Социальное партнерство в рамках теории "человеческих отношений".
13. Социальное партнерство в рамках теории "активного общества".
14. Социальное партнерство в аспекте концепции "управления человеческими ресурсами".
15. Партнерство как форма сотрудничества в сфере федеративных отношений.
16. Партнерские отношения как одна из форм реализации социальной политики.
17. Характеристика социального партнерства с позиций идей конвенционализма.

18. Социальное партнерство в рамках концепции "жизненных сил человека".

19. Происхождение и первоначальная трактовка терминов "партнерство", "социальное партнерство".

20. Понятие социального партнерства: широкий и узкий смысл.

21. Цели, задачи, субъекты социального партнерства.

22. Предметная область и принципы партнерских отношений.

23. Содержательные модели социального партнерства.

24. Характеристика основных категорий социального партнерства.

25. Виды соглашений, заключаемых социальными партнерами на разных уровнях.

26. Деятельность МОТ в области социального партнерства.

27. Национальные модели социального партнерства в социально-трудовой сфере: общее и регионально особенное.

28. Концепция социального партнерства в России.

29. Социальное партнерство в сфере содействия занятости населения.

30. Трипартизм в социально-трудовых отношениях.

31. Социальное партнерство в рамках витализма (на примере концепции "жизненных сил социальных субъектов")

32. Социокультурные и национально-региональные особенности развития социального партнерства в разных сферах социальной практики.

## **РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА**

1. Актуальные проблемы развития социального партнерства в современных условиях. Барнаул, 1997.
2. *Беляева И., Малафеев Н.* От патернализма к социальному партнерству. // Проблемы теории и практики управления. 1995. №2. С. 92-97.
3. *Борисов В.* Есть ли в России социальное партнерство? // Человек и труд. 1999. №11. С. 68-72.
4. *Борисов В.* Социальное партнерство: опять российская специфика // ЭКО. 1999. №12. С. 89-96.
5. *Гайнуллина Ф.И.* От социальной напряженности к социальному партнерству // Социально-политический журнал. 1998. №4. С. 33-49.
6. *Григорьев С.И.* Несколько вопросов и ответов по поводу социального партнерства. Барнаул, 1997.
7. Дальнейшие пути развития и совершенствования социального партнерства в Тюменской области: Материалы научно-практической конференции 16 марта 2000 года. Тюмень, 2000.
8. *Иванова Л.* Социальные партнеры: паритет прав и обязанностей // Человек и труд. 1999. №4.
9. Институт социального партнерства: региональный аспект. Пермь, 1997.
10. *Исаев М.* Скандинавская модель взаимодействия государства, бизнеса и гражданского общества // Бизнес и политика. 1995. №2.
11. *Мишин А.К., Нагайцев В.В.* Социальное партнерство: Учебное пособие. Барнаул: Изд-во Алт. ун-та. 2001. – 128 с.
12. О занятости населения в Российской Федерации: Закон Российской Федерации // Российская газета. 1996. 6 мая.
13. О коллективных договорах и соглашениях: Закон Российской Федерации от 11 марта 1992 года №2490-1: с изменениями и дополнениями, внесенными Федеральным Законом РФ от 24 ноября 1995 года №176 – ФЗ // Экспресс–закон. 1996. №2.
14. О порядке разрешения коллективных трудовых споров: Закон Российской Федерации от 23 ноября 1995 года.
15. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: Закон Российской Федерации от 12 января 1996 года.
16. О создании Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений: Указ Президента РФ №45 от 24 января 1992 года.
17. О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов): Указ Президента РФ № 212 от 15 ноября 1991 года.
18. О социальном партнерстве: Закон г. Москвы от 22 октября 1997 года // "Солидарность" 1997. №23.
19. Об обеспечении прав профсоюзов в условиях перехода к рыночной экономике: Указ Президента РФ №162 от 15 октября 1991 года.
20. *Ситникова В.В.* Социальное партнерство в Амурской области (монография) // Благовещенск: Амурский гос. ун-т, 2009. 109 с

21. Социальное партнерство (принципы трипартизма). М., 1994.
22. Социальное партнерство в переходном обществе: опыт России. М., 1998.
23. Социальное партнерство в социально-экономическом развитии и регулировании трудовых отношений. Пермь, 1997.
24. Социальное партнерство или социальное противостояние? // Охрана труда и социальное страхование. 1994. №8.
25. Социальное партнерство как эффективный фактор регулирования социально-трудовых отношений в местных сообществах. Барнаул, 2000.
26. Социальное партнерство. Коллективные переговоры. М., 1992.
27. Социальное партнерство. Словарь-справочник. М., 1999.
28. *Ткаченко В.В.* Актуальность и теоретические основы возникновения социального партнерства (тезисы) // Студенческие исследования: Прилож. к ежегоднику "Актуальные проблемы социологии, психологии и социальной работы". Вып. 8. Барнаул: Изд-во АлтГУ, 2002. – С. 138-140
29. *Ткаченко В.В.* Национальные модели социального партнерства (статья) // Вестник АмГУ. Серия – гуманитарные науки. Благовещенск: Изд-во АмГУ. 2003. – № 20. – С. 21-23
30. *Ткаченко В.В.* Социальное партнерство - новый тип социальных отношений в сфере занятости населения: теоретический аспект (статья) // Проблемы и перспективы развития социальной работы в Дальневосточном регионе: Матер. регион. науч.-практ. конф. Благовещенск: Изд-во АмГУ, 2003. – С. 82-85
31. *Ткаченко В.В.* Социальное партнерство (монография) // Благовещенск: Амурский гос. ун-т, 2006. 116 с
32. *Ткаченко В.В.* Социальное партнерство в образовательной сфере (монография) // Благовещенск: Амурский гос. ун-т, 2006. 144 с
33. *Ткаченко В.В.* Социальное партнерство в сфере содействия занятости населения (тезисы) // Студенческие исследования: Приложение к ежегоднику "Актуальные проблемы социологии, психологии и социальной работы". Вып. 7. Барнаул: Изд-во АлтГУ, 2001. – С. 136-139
34. *Ткаченко В.В.* Социальное партнерство как социальная технология (статья) // Научные материалы для подготовки специалистов социальной сферы. Вып.1 Благовещенск: Изд-во АмГУ, 2003. – С. 107-109
35. *Ткаченко В.В.* Социальное партнерство: проблемы, реалии, перспективы (монография) // Барнаул: НП «Азбука», 2003. – 117 с
36. *Ткаченко В.В.* Теоретический фундамент понятия «социальное партнерство» (статья) // Вестник АмГУ. Серия – гуманитарные науки. Благовещенск: Изд-во АмГУ. 2006. – № 32. – С. 20-22
37. *Фишер Р, Юри У.* Путь к согласию, или Переговоры без поражения. М., 1992. 157 с.

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
Раздел 1. Теоретические и методологические основы социального партнерства.....	5
<i>Тема 1.</i> Теоретико-исторические предпосылки развития социального партнерства.....	5
<i>Тема 2.</i> Теоретико-методологический фундамент понятия «социальное партнерство» ....	9
<i>Тема 3.</i> Концепция жизненных сил социальных субъектов как теоретико-методологическая основа исследования социального партнерства.....	15
Раздел 2. Общая характеристика социального партнерства.....	19
<i>Тема 4.</i> Сущность и содержание социального партнерства.....	19
<i>Тема 5.</i> Базовые категории в теории социального партнерства.....	24
<i>Тема 6.</i> Роль социального консенсуса в социальном партнерстве.....	29
Раздел 3. Сферная специфика социального партнерства.....	31
<i>Тема 7.</i> Социальное партнерство в сфере занятости населения.....	31
<i>Тема 8.</i> Социальное партнерство в сфере образования.....	35
<i>Тема 9.</i> Социальное партнерство в третьем секторе.....	40
<i>Тема 10.</i> Социальное партнерство в сфере медико-социальной работы.....	45
Раздел 4. Опыт социального партнерства за рубежом и в России.....	49
<i>Тема 11.</i> Деятельность Международной организации труда в сфере социального партнерства.....	49
<i>Тема 12.</i> Зарубежные модели социального партнерства.....	52
<i>Тема 13.</i> Социальное партнерство в России.....	58
Раздел 5. Социальное партнерство в Амурской области.....	63
<i>Тема 14.</i> Методика исследования социального партнерства в Амурской области.....	63
<i>Тема 15.</i> Характеристика нормативно-правового обеспечения социального партнерства в Амурской области.....	68
<i>Тема 16.</i> Применение социального партнерства в сфере медико-социальной работы в Амурской области.....	71
<i>Тема 17.</i> Профессиональная подготовка специалистов на основе социального партнерства в Амурском государственном университете.....	77
<i>Тема 18.</i> Социальное партнерство в социально-трудовых отношениях в Амурской области.....	84
<i>Тема 19.</i> Социальное партнерство в отношениях с незанятыми гражданами в Амурской области.....	90
<i>Тема 20.</i> Библиотеки как основной субъект социального партнерства в социально-культурной сфере в Амурской области.....	95
<i>Тема 21.</i> Культурно-досуговая работа с пожилыми людьми на основе социального партнерства в Амурской области.....	100
<i>Тема 22.</i> Научно-исследовательская работа в Амурском государственном университете на основе социального партнерства.....	103
<i>Тема 23.</i> Научно-исследовательская работа студентов в Амурском государственном университете на основе социального партнерства.....	108
Тестовые задания.....	113
Порядок выполнения контрольной работы.....	119
Задания для контрольных работ.....	121
Примерные вопросы к зачету.....	122
Рекомендуемая литература.....	124

**Ситникова Виктория Владимировна,**

*доцент кафедры медико-социальной работы АмГУ, канд. социол. наук*

**Социальное партнерство. Учебное пособие.**

---

Формат 60x84/16. Усл. печ. л. 7,44. Заказ 250.