

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО
сборник учебно-методических материалов
для направления подготовки 39.03.02 – Социальная работа

Благовещенск, 2017

*Печатается по решению
редакционно-издательского совета
факультета социальных наук
Амурского государственного
университета*

Составитель: Ситникова В.В

Социальное партнерство: сборник учебно-методических материалов для направления подготовки 39.03.02 Социальная работа. – Благовещенск: Амурский гос. ун-т, 2017.

Рассмотрен на заседании кафедры социальной работы

19.06.2017, протокол № 10.

© Амурский государственный университет, 2017

© Кафедра социальной работы, 2017

© Ситникова В.В., составление

СОДЕРЖАНИЕ

1. Краткое изложение лекционного материала
2. Методические рекомендации (указания) к практическим занятиям
3. Методические указания для самостоятельной работы студентов

1. КРАТКОЕ ИЗЛОЖЕНИЕ ЛЕКЦИОННОГО МАТЕРИАЛА

Раздел 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Тема 1. ПРЕДПОСЫЛКИ ВОЗНИКНОВЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Исторические предпосылки формирования отношений сотрудничества. Ученые-теоретики и их теоретические концепции, в рамках которых формировались идеи партнерских отношений (Т. Гоббс, Ж.-Ж. Руссо, К.А. Сен-Симон, Ф. Теннис, Г. Спенсер, Э. Дюркгейм, М. Вебер, П. Прудон, Л. Блан, Ф. Лассаль, Э. Бернштейн, Н.М. Карамзин, М.А. Бакунин, П.А. Кропоткин, П.Л. Лавров, П.И. Новгородцев).

Предпосылками формирования примитивных первобытных отношений полезного взаимодействия явились охота, собирательство, совместное строительство. Такие изменения способствовали увеличению масштабов пересечения и соприкосновения потребностей, интересов, установок, в результате чего периоды интеграции сменялись периодами разобщения, конфликтные ситуации сменяли ситуации взаимопомощи. Первичная социализация и индивидуализация порождали сложную систему социальных отношений.

Важную роль в формировании коллективно-договорных отношений сыграло усложнение общественных отношений, социально-статусное и имущественное расслоение, система общественного разделения и кооперации труда, которые сделали личность феноменом коллективности – частью общего, способствовали закреплению потребности в отношениях взаимопомощи. Эти процессы можно рассматривать в качестве **исторической основы** для формирования идей полезного коллективного взаимодействия, взаимопомощи.

В качестве **этической предпосылки**, послужившей отправной точкой при формировании идей взаимной и личной ответственности, нравственности, сочетающихся с рациональной и добросовестной деятельностью можно рассматривать основные положения **протестантской этики**. Сформулированные **М. Лютером и Ж. Кальвином** трудолюбие, взаимопомощь, активность, честность, добросовестность стали в современном им обществе главными жизненными ценностями для человека. Идеи о необходимости самореализации в процессе трудовой деятельности, активной жизненной позиции и ответственности за свои действия стали этической предпосылкой для формирования теоретических положений социального партнерства в рамках социально-трудовых отношений.

Определение **теоретических основ** социального партнерства состоит в изучении происхождения механизмов и форм сотрудничества, условий достижения согласия между людьми, принципов социальной солидарности. Изучение тех или иных оснований и предпосылок появления идей сотрудничества как первоосновы социального партнерства следует начинать с Общественного договора как теоретической платформы общественного устройства.

Английский материалист **Т. Гоббс** развивал **«теорию общественного договора»** в связи с рассмотрением оснований образования общества. Основа его рассуждений состоит в том, что общество может основываться только на согласии интересов, закрепленных договором между людьми. Так, на основе договора, возникает государство, власть которого способна устранить остатки «естественного состояния людей». Принцип согласования интересов на договорной основе, описанный Т. Гоббсом можно рассматривать как одно из теоретических оснований, положивших начало развитию социального партнерства.

Французский философ **Ж.-Ж. Руссо** развил идею Т. Гоббса в **теории «общественного договора»**. Он также признавал, что в основе государственного устройства договорные отношения, и подчеркивал, что с одной стороны по общественному договору человек теряет свою естественную свободу и неограниченное право на то, что его прельщает, но с другой – приобретает свободу гражданскую и право собственности на все, чем обладает. Таким образом, Ж.-Ж. Руссо определил фундаментальные предпосылки конвенционализма, что впоследствии определило теоретические основы социального партнерства.

Французский философ **К. А. де Сен-Симон** в рамках **концепции «органических эпох»** 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. И только на этом пути достижимо равенство. Таким образом, в сен-симоновском принципе выражен принцип социальной справедливости, который можно рассматривать в качестве первопринципа сотрудничества, послужившего формированию социального партнерства как общественного явления.

Немецкий социолог **Ф. Тённис** обозначил **два основных типа социальности**: «Gemeinde» (общность) и «Gesellschaft» (общество). Его идея в том, что он обозначил тенденцию перехода от первой формы социальности, основанной на близких дружеских отношениях, ко второй, более рациональной. Чтобы сохранить преимущества общинного типа необходимо сделать упор на добровольное сотрудничество на договорных основах. Таким образом, в концепции Ф. Тенниса нашла отражение идея комплексного сотрудничества, основанного на признании необходимости двойственного характера взаимодействий.

Английский социолог **Г. Спенсер** рассматривал проблему взаимодействия в своей **концепции «социальной интеграции и дифференциации»**. Он считал, что социальные совокупности необходимо характеризовать с точки зрения взаимосвязи и взаимозависимости частей от целого на любой стадии прогресса. Это побуждает людей строить связи и отношения на основе взаимопомощи, такая система сама по себе является попыткой примитивного партнерства, в котором предпочтение отдается сотрудничеству, а не конфронтации.

Французский социолог **Э. Дюркгейм** рассматривает характер связей, которые объединяют людей друг с другом, через определение **социальной солидарности**. Э. Дюркгейм считал, что люди объединяются в общество не ради вражды, а вследствие стремления к взаимодействию. Таким образом, в теории Э. Дюркгейма имеет место идея взаимной потребности индивидов друг в друге, несмотря на различие функций, идея социальной солидарности и принятая как одна из основных в социальном партнерстве.

Немецкий социолог **М. Вебер** считал, что необходимость достижения согласия между субъектами – это основа **социального действия**. В основе социального действия, по М. Веберу, лежит определенная степень согласия и согласованности между людьми, которую он определяет как **социальный консенсус**. 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 значимым для их поведения.

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

Французские теоретики **П. Прудон** и **Л. Блан** в своих трудах разрабатывали **идею «гармонизации общественных отношений»**. **П. Прудон** считал, что достижение гармонии в общественных отношениях возможно лишь в случае преобразования общества в «строй равенства», которое должно осуществляться мирным путем на основе сотрудничества, при условии отказа от конфронтации. **Л. Блан** утверждал, что общество будущего будет основано на идее братства. В таком обществе будут учитываться интересы всех классов и слоев, а конкуренция будет сведена к минимуму. В результате взаимодействия двух процессов, когда социальное противоборство переходит в сотрудничество, начинает формироваться социальное партнерство.

Немецкий философ-социалист **Ф. Лассаль** видел возможность совершенствования социальных отношений в развитии **«идеи свободы»**. Он полагал, что как надклассовая категория, государство имеет своим назначением «развитие рода человеческого в направлении к свободе». А главное условие успешного свободного развития состоит, в необходимости создания свободных ассоциаций рабочих, организованных при помощи государства и при условии наличия всеобщего избирательного права. Идеи всеобщности и равноправия при принятии решений также нашли отражение в формировании социального партнерства.

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 результат взаимодействия двух тенденций: сотрудничества и противоборства, а также как метод цивилизованного взаимодействия в противовес конфликтному.

Особый вклад в развитие социального партнерства внесли российские исследователи. Они разрабатывали идеи совершенных общественных отношений.

Русский историк **Н.М. Карамзин** рассматривал **проблему социальной солидарности**, описывая будущее гражданское общество. Он воспринимал его как реализацию принципов равенства, братства и гуманности. Характер законов в обществе должен определяться характером власти и соотносываться с духом народа. Сила и прочность власти, указывал Н.М. Карамзин, обеспечивается не войском, а поддержкой общества. Таким образом, в основе доктрины Н. М. Карамзина принцип согласования интересов, принцип, который впоследствии стал одним из основных в социальном партнерстве.

Теоретики анархизма (М.А. Бакунин, П.А. Кропоткин) считали, что порядок создает организация жизни общества, основанная на договорах между людьми, взаимопомощи, всеобщей свободной деятельности, при таком порядке отпадает нужда во властных отношениях, принуждении. теоретики анархизма обосновывали свою доктрину принципами взаимопомощи и солидарности, которые рассматриваются в качестве основных и способствуют развитию социального партнерства.

Русский философ **П.Л. Лавров** развивал идею **всеобщей солидарности**. По его мнению, в государстве, должен реализовываться определенный порядок путем взаимного контроля членами общества друг друга. Установленный таким образом государственный порядок есть необходимое условие, способствующее социальной солидарности индивидов и социальных групп в обществе. Развиваемая П.Л. Лавровым идея может рассматриваться в качестве необходимой основы социальных отношений вообще и социального партнерства в частности.

Русский писатель **П.И. Новгородцев** развивал идею **«общественного идеала»**. Он определял **«общественный идеал»** как принцип всеобщего объединения на началах равенства и свободы, солидарности и единства. Идеи равноценности, равнозначности, равноправности субъектов общественных отношений можно рассматривать в качестве базовых, для формирования цивилизованного и эффективного социального партнерства.

Тема 2. ОСНОВНЫЕ КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ТЕОРИИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Социальное партнерство как альтернатива социальному противоборству. Социальное партнерство в рамках теории "человеческих отношений", теории "активного общества", в аспекте концепции "управления человеческими ресурсами. Подходы к анализу социального партнерства: институциональный, конфликтологический, технологический.

Одно из первых направлений, в рамках которого первоначально рассматривалось и рассматривается сегодня социальное партнерство связано с **различными формами социальной борьбы**. Оно возникло как альтернатива социальному противостоянию и как результат взаимодействия двух тенденций: сотрудничества и противоборства, а также как способ согласования интересов различных социальных групп, применяемый в процессе разрешения возникающих противоречий, и метод цивилизованного разрешения конфликтов в разных сферах общественной практики и в частности в социально-трудовой сфере.

В первой половине XX века идея социального партнерства получила развитие в ходе **исследований в области социологии труда**. Поворот к гуманизации проблем эффективного управления на рубеже 20-30-х г.г. обусловил поиск социально-управленческого механизма, ориентированного на людей и рассматривавшего равноправное управление, групповое решение, коллективное соглашение – как формы сотрудничества. Решая эти и другие вопросы, социология труда способствовала реализации нового стремления управления увязать индустриальную

организацию производства с человеческим, социальным аспектом. Данный подход получил название теории «человеческих отношений».

Особую роль в развитии теории и практики **«человеческих отношений»** сыграл **Э. Мэйо**. Он высказывал убежденность в исключительной роли социальных, психологических, моральных и неформальных факторов в организации и управлении производственной деятельностью. Э. Мэйо утверждал, что решающее влияние на отношения в трудовых структурах оказывают преимущественно социальные и психологические факторы, формирующие благоприятный климат в коллективе и способствующие сплочению его членов, а не материальные факторы. Таким образом, в концепции Э. Мэйо получили дальнейшее развитие идеи К.А. де Сен-Симона и других теоретиков о необходимости социального конструирования сплоченных групп, как противовесов противоборству и нетерпимости.

В последние десятилетия наблюдается тенденция усовершенствования идеологии социального партнерства в рамках **концепции «активного общества» Р. Дарендорфа**. Теория «активного общества» актуализируется с точки зрения современного понимания социального партнерства. За основу берется метод политических реформ, который дополняется «активизацией масс» с целью «обновления», совершенствования современной системы путем ее реформирования мирными средствами. Отказ от классовой борьбы в пользу классового мира при активном участии социальных субъектов является, по Р. Дарендорфу, одним из главных условий решения социальных противоречий. Таким образом, идея социального партнерства выступает как модернизированный вариант концепции «активного общества», которая подтвердила возможность разрешения каких-либо противоречий путем реформирования при условии активности социальных индивидов и групп.

5) В современных условиях формируется традиция анализа социального партнерства в контексте **проблемы человеческих ресурсов**, один из разработчиков которой **А.К. Мишин**. Социальное партнерство рассматривается им как форма управления развитием человеческих ресурсов в рамках социально-трудовых отношений, как способ налаживания отношений делового взаимовыгодного сотрудничества, освоения новых методов управления с целью совершенствования работы с персоналом. 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.

Специфика социального партнерства рассматривается также в рамках **консенсусной социологии**. Это работы **В.В. Витюка, И.В. Данилевича, М.М. Охотниковой** и др. Социальное партнерство характеризуется как одна из форм осуществления социального взаимодействия, основанного на принципах консенсуса, воплощающего задачу стабилизации отношений в обществе. Такое партнерство противостоит дестабилизирующим процессам в обществе и способствует достижению социального мира.

Социальное партнерство рассматривается также и как **способ сотрудничества в сфере федеративных отношений**, о чем пишут **И.М. Модель, Б.С. Модель**. Оно выступает как форма органичного сотрудничества субъектов федеративных отношений, которые позволяют им свободно выражать свои интересы в процессе поиска цивилизованных средств гармонизации этих отношений.

Не менее важно рассмотрение социального партнерства как одной из **форм реализации социальной политики** государства, это статьи **И.Н. Шило, Л.Г. Гусляковой** и др. Социальное партнерство понимается как социальный институт, особой функцией которого является оптимальное регулирование жизни общества, и может выступать как одна из технологий социальной работы. Оно рассматривается как способ взаимной поддержки различных слоев общества, обеспечения социальной защиты слабых общественных групп, стимулирования их самозащиты, самообеспечения, действия системы государственных социальных гарантий.

В рамках духовно-нравственных отношений социальное партнерство рассматривается как **способ практического осуществления идей конвенционализма** на основе социальной справедливости, этот аспект социального партнерства разрабатывает **В.И. Митрохин**. В основе

партнерских отношений согласно этому подходу – гражданско-личностная свобода, равноправие, публичная мораль, демократия и социальная справедливость.

Анализ отечественной и зарубежной литературы свидетельствует о многообразии теоретико-методологических подходов к социальному партнерству. Идеи и проблемы, которые были высказаны в рассмотренных теоретико-методологических концепциях, способствовали формированию теоретического направления исследования социального партнерства.

Такое обобщающее исследование концептуальных основ возникновения и развития социального партнерства позволяет приступить к целостному осмысленному анализу теоретико-методологических аспектов социального партнерства.

Тема 3. ПОНЯТИЕ, СУЩНОСТЬ И СОДЕРЖАНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Происхождение термина "социальное партнерство". Понятие социального партнерства: широкий и узкий смысл. Цель и задачи социального партнерства. Субъекты партнерских отношений, их основные характеристики. Предметная специфика социального партнерства. Принципы и модели социального партнерства.

Одним из первых, кто в XIX веке использовал термин «партнерство» в связи с характеристикой социальных отношений 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 же термина «социальное партнерство» относится к периоду первой мировой войны. Он был выбран в качестве опорного пункта в ходе разработки теории социальных реформ, которая рассматривалась как противовес теории классовой борьбы, а само социальное партнерство – как альтернатива социальному конфликту.

Как способ сотрудничества в социально-трудовой сфере традиция отношений социального партнерства получила широкое распространение в первой половине XX века. Трансформация социальной структуры общества в конце XIX начале XX века явилась причиной усиления социального расслоения, неравенства и других негативных факторов. Вследствие чего значительная часть граждан прониклась чувством ненужности, уязвимости, незащищенности. В такой ситуации социальное партнерство выступило в качестве перспективной возможности перехода к стабильному развитию, что и обусловило формирование его теоретической платформы. **Общественную значимость** социального партнерства определила широта охвата его деятельности. Оно востребовано как особый тип общественных отношений, присущих человеческому обществу.

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 веке. Сегодня происходит формирование понимания социального партнерства как особого типа социальных отношений. В связи с этим выделяется **несколько уровней понимания** социального партнерства.

Первое понимание отношений социального партнерства связано с развитием и функционированием социального партнерства в обществе в целом или отдельной его сфере. **Второе понимание** раскрывает специфику партнерства в экономической, политической, духовно-идеологической и социальной сферах общественной жизни. **Третье** – способствует выявлению специфических особенностей партнерских отношений, что позволяет определить их отличие от других типов социальных отношений. Таким образом, в первом понимании раскрывается суть социального партнерства как социального явления, во втором – его предметное поле, в третьем – основополагающие принципы.

При прояснении **сущности и содержания** социального партнерства следует учитывать **феномен социальности**, так как понятийно-категориальный аппарат предполагает использование понятия «социальное» в двух ипостасях. **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 партнерских отношений нужно дифференцировать в зависимости от того, в каком смысле рассматривается данное понятие.

В наиболее общем смысле, как явление общественной жизни **социальное партнерство** характеризует весь спектр активных социальных взаимоотношений между социальными субъектами, цель которых достижение согласия и взаимный отказ от противоборства и конфронтации, это отношения постоянного согласования повседневной практической деятельности во имя решения общих задач.

В более узком смысле социальное партнерство определяется как способ регулирования отношений в социально-трудовой сфере и строится на основе соглашений между представителями работников и работодателей при участии государства. В странах Запада этот механизм получил название “трипартизм”.

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, достижение признания 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. **Основным объектом 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 каких-либо творческих, информационных и других проектах, а также распределение 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**. Социальное партнерство строится на следующих основных принципах: **1.** уважение и учет интересов участников переговоров; **2.** заинтересованность договаривающихся сторон в участии в договорных отношениях; **3.** содействие государства укреплению и развитию социального партнерства на демократической основе; **4.** соблюдение социальными партнерами и их представителями международных норм, законодательства Российской Федерации; **5.** полномочность социальных партнеров и их представителей; **6.** полнота представительства сторон; **7.** равноправие сторон и доверие в отношениях; **8.** невмешательство в дела друг друга; **9.** свобода выбора и обсуждения вопросов, входящих в сферу социального партнерства; **10.** добровольность принятия обязательств социальными партнерами на основе взаимного согласования; **11.** регулярность проведения консультаций и переговоров по вопросам, входящим в сферу социального партнерства; **12.** реальность обеспечения принятых социальными партнерами обязательств; **13.** обязанность (и своевременность) исполнения достигнутых договоренностей; **14.** систематичность контроля за выполнением принятых в рамках социального партнерства соглашений, договоров и решений; **15.** ответственность сторон, их представителей, должностных и иных лиц за невыполнение по их вине принятых обязательств, соглашений, договоров, решений; **16.** соблюдение предусмотренных законодательством примирительных процедур при разрешении коллективных трудовых споров».

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. **1) По универсально-типичному** признаку он выделяет содержательную и формально-статусную модели. **2) По иерархическому признаку** В.И. Митрохин выделяет 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. **3) По функциональному признаку** он выделяет 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. **4) По временному признаку** В.И. Митрохин выделяет: ситуативные, среднесрочные, долгосрочные, перспективно-стратегические модели социального партнерства.

Согласованные действия партнеров оформляются в соответствующие соглашения и становятся важным инструментом поддержания нормального социального климата в обществе и ключевым элементом экономического роста. **Система соглашений** социального партнерства включает **четыре основных типа** соглашений 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 являться 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 4. БАЗОВЫЕ КАТЕГОРИИ В ТЕОРИИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Социальное взаимодействие, социальная интеграция, социальный компромисс, конвенционализм, социальный консенсус, социальная солидарность, сотрудничество, социальная справедливость. Взаимосвязь и взаимодополняемость базовых категорий в теории социального партнерства.

Теоретическую платформу, фундамент и основу партнерских отношений определяет **система социологических категорий**. Взаимосвязь, взаимообусловленность этих категорий друг другом образуют такую 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 английского – interaction – взаимодействие) – категория, которая выражает характер и содержание отношений между субъектами (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. Для понимания социального взаимодействия необходимо выяснить особенности взаимодействующих субъектов, их цели, намерения, и видение ситуации. Самое важное в социальном взаимодействии – содержательная сторона, результат социальных отношений. 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 латинского – 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 предприняли **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. Социальная интеграция подразумевает упорядоченные бесконфликтные отношения между индивидами и социальными группами, необходима для обеспечения стабильности развития общества. 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 латинского – 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 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 в случаях возникновения конфликтных ситуаций. В теории социального партнерства компромисс понимается как способ разрешения проблемы на том этапе, когда она еще не переросла в конфликт интересов партнеров.

Конвенционализм (от латинского – *conventio* – 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 латинского – *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. В отношениях социального партнерства консенсус предполагает заключение соглашения по спорным вопросам между участниками переговоров, на основе согласия и социальной солидарности.

Социальная солидарность (от латинского – *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 между социальными партнерами содержание социальной солидарности приобретает характер взаимопомощи и поддержки. В рамках социального партнерства у предпринимателей и наемных работников признается наличие различных социально-экономических интересов, однако это не значит, что его главная цель состоит в преодолении этих различий, поскольку важен определенный баланс интересов, который выражается в получении путем согласительных процедур стабильной

прибыли – для работодателя, достойных условий существования – для работника. Партнеры ощущают необходимость в достижении единства или, по крайней мере, схождения интересов и действий, что обеспечит возможность реализации намеченных целей в рамках позитивно направленного сотрудничества.

Сотрудничество (от латинского – cooperatio – сотрудничество) в социальных отношениях представляет 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 есть 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 есть обмен деятельностью, форма межличностных и межгрупповых связей, поддерживаемых посредством различного рода коммуникаций: профессиональных отношений, личных контактов, деловых связей и т.д. Сотрудничество между социальными партнерами есть регулирование отношений при принятии решения. 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 (от греческого – dike – правильное, должное) выступает как морально-правовая составляющая любых социальных отношений, которая регулирует соотношение прав и обязанностей, деяний и воздаяний, заслуг 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 смысле. В субъективном смысле справедливость рассматривается в оценивающем контексте, тогда как в объективном – в контексте объективно обусловленной реальности. Сложным, является поиск взаимоприемлемых критериев, решений, которые будут социально справедливы для всех участников партнерских отношений. В качестве эталонного критерия социальной справедливости в партнерских отношениях выступают показатели степени гуманизма этих отношений, создающие для каждого субъекта социального партнерства равные условия для реализации.

Тема 5. КОНСЕССУАЛЬНАЯ СОЦИОЛОГИЯ

Понятие социального консенсуса. Понимание социального консенсуса в концепциях теоретиков-классиков (О. Конта, Э. Дюркгейма, Т. Парсонса, М. Вебера, Р. Мертона, Р. Парка, Т. Ньюкома, Д. Роулса, Ю. Хабермаса, Э. Шредингера). Роль консенсуса в установлении партнерских отношений.

Термин «консенсус» ввел в научный оборот **О. Конт**, он определил его с одной стороны как объективную структурную согласованность частей социального целого, обеспечивающую его развитие, а с другой – как субъективное 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, коль скоро оно существует и не распадается. 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 значимым для их поведения. Причем речь идет вовсе не о том, что при этом люди обязательно будут сотрудничать друг с другом, он 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 определенную возможность для достижения своей цели, можно говорить о достижении социального консенсуса, который лежит в основе социального действия.

Т. Парсонс был особо заинтересован консенсуальными отношениями в связи с рассмотрением проблемы интеграции социальных систем и обеспечения их стабильности, которая может быть нарушена различного рода конфликтами. **Н. Смелзер** 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 понимание, предложил **Ч. Дарвин**. Он связывал развитие общества не столько с борьбой, сколько с взаимопомощью. По его мнению, человек и человечество 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 конкретного человека, но и общества в целом.

Ценность консенсусного подхода в том, что он предполагает разрешение социальных конфликтов путем согласия, компромисса и взаимопомощи, на основе принципа единства целей и взаимосвязи всех социальных субъектов. Важным представляется, что в теориях «социального консенсуса» заложены основы формирования консенсусной социологии, которая оказала большое влияние на формирование отношений сотрудничества, а затем и социального партнерства.

Раздел 2. ТЕХНОЛОГИИ И ПРАКТИКА СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Тема 6. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ МОТ В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Специфика и особенности деятельности Международной организации труда (МОТ) в сфере социального партнерства. Нормотворческая деятельность МОТ: сущность и содержание конвенций и рекомендаций МОТ.

Впервые и наиболее основательно идеи и принципы социального партнерства были воплощены в деятельности **Международной организации труда**. МОТ была создана в **1919** году и с **1946** года 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 и активных партнерских групп между собой и государством реализуются принципы социального партнерства, предусматривающие разрешение существующих и вновь возникающих противоречий, а также необходимость социального сотрудничества, формирования у партнеров чувства компромисса, стремления к консенсусу. Основополагающими в области 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 всем трудящимся и предпринимателям без какого-либо различия и предварительного разрешения создавать по своему выбору организации, а также право 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 (обе ратифицированы СССР в 1956 году) призывает правительства стран обеспечивать право трудящихся на соответствующую защиту от антипрофсоюзной дискриминации, право на защиту объединений трудящихся и работодателей от вмешательства в дела друг друга, содействовать и поощрять полное развитие и использование процедуры ведения переговоров на добровольной основе между предпринимателями или организациями предпринимателей, с одной стороны, и организациями трудящихся, с другой стороны, 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 году, но процесс принятия затянулся более чем на десять лет, а принятие Конвенции состоялось только в 1976 году. 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 году.

Наряду с конвенциями важное место в нормотворческой деятельности МОТ в области 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 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 на практике 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. Представители правительства, работодатели, профсоюзы, как социальные партнеры должны быть гарантами осуществления программ МОТ в своей стране. В качестве **особо важных мероприятий** в области развития и укрепления 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 техническую 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 границах конкретных государств.

Тема 7. ЗАРУБЕЖНЫЕ МОДЕЛИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Европейская модель социального партнерства (опыт Германии, Австрии, Италии, Великобритании). Американский опыт партнерских отношений. Скандинавская модель социального партнерства (опыт Швеции, Голландии, Финляндия). Восточно-европейская модель (Польша, Венгрия, Болгария, Чехия).

Своеобразие социального партнерства в сфере социально-трудовых отношений принято сводить к **нескольким моделям**. Анализ литературы показывает, что обычно выделяют **европейскую** (германскую), **скандинавскую** (шведскую), **американскую** модели. Обзор источников также показал, что сегодня в общепринятые классификации обоснованно включать модель **восточно-европейского** социального партнерства.

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 области. Так, в Германии при подписании соглашения между организациями работодателей и профсоюзами в какой-либо отрасли федеральный министр по социальным вопросам объявляет, что все компании в данной отрасли должны выполнять условия этого соглашения.

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. Для Швеции, например, характерна система всеобщего государственного перераспределения и всеобщая государственная система социальной защищенности граждан. В отношениях социального партнерства доминирующая роль также принадлежит государственному сектору, вследствие чего государственные институты имеют возможность оказывать кардинальное влияние на процесс сотрудничества и функционирование социально-трудовых отношений.

Основа **американской модели**, напротив, не законодательные акты, а скорее добрая воля сторон – участников, **государство** (в лице его представителей) 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.

В странах **Центральной и Восточной Европы государство** везде 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. Очевидно, что эта ситуация объясняется и условиями, в которых долгое время развивались эти страны, когда государство играло роль основного координатора и осуществляло централизованный контроль. 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. И без сильного влияния государства на эти процессы социальное партнерство было бы затруднено.

Одним из необходимых условий правильного функционирования трипартизма является наличие сильных независимых партнеров: **работодателей и работников** (в лице их организаций), которые активно взаимодействуют с государством. Поскольку деятельность в рамках социального партнерства осуществляется преимущественно на основе сотрудничества представителей работодателей и работников, то в ходе анализа основных моделей социального партнерства целесообразно рассматривать деятельность каждого из социальных партнеров не автономно, а как форму социального взаимодействия с целью достижения взаимовыгодных результатов.

Характерная особенность европейской модели социального партнерства – необходимость формального членства в большинстве союзов предпринимателей и профессиональных союзов, которое осуществляется на добровольной основе. **Другая отличительная особенность европейской модели** – социальное партнерство на основе принципа самоуправления. 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. Сегодня в европейских странах наблюдается интересная тенденция: предпринимаются попытки взять курс на процесс интеграции. Процесс социального партнерства, призванного согласовывать интересы всех его участников выходит на общеевропейский наднациональный уровень. В результате взаимодействия сторон складываются различные варианты неокорпоративистской модели социального партнерства. Опыт индустриально развитых стран показывает, что чем больше возникает новых форм социального партнерства, тем шире становится область его применения.

Сотрудничество работников и работодателей в рамках **скандинавской модели** также имеет свои особенности. В качестве критерия эффективности шведской модели выступают ее социальные результаты, в отличие от американской, где главными являются темпы экономического роста. Поэтому усилия социальных партнеров сосредоточены преимущественно в социальной и социально-трудовой сферах и мало затрагивают управление и политику в отличие от европейского партнерства. **Профсоюзы в скандинавских странах**, как и в Европе, достаточно сильны. 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.

Европейская и скандинавская модели имеют общие черты, **американский** же опыт социального партнерства в этом отношении наиболее национален. Здесь нет такого ярко выраженного взаимодействия работодателей и профсоюзов как в других странах. Более того, предпринимательская сторона отнюдь не отказалась от антипрофсоюзной политики. В США вообще трудно выделить трехсторонние взаимосвязи, как в социально-трудовых, так и в других отношениях. Профсоюзы объединяют относительно небольшой процент трудящихся и стремятся избегать острых столкновений с работодателями. 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. Такая практика на американских предприятиях сегодня довольно широко развита. Специалисты по социальной работе содействуют реализации программ поддержки на производстве. Они 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 организации идея выработки взаимоприемлемых решений на основе общественного согласия.

Как уже отмечалось выше, эффективность социального партнерства зависит от сильных независимых партнеров. Хотя институт социального партнерства в **постсоциалистических странах** еще сравнительно молод, но и здесь деятельность партнеров приобрела уже свои особенности. Интересы **работников** в этих странах в основном представляют **профсоюзы**. Принцип свободы их ассоциации реализовался в социальном партнерстве двояким образом: путем образования новых, не зависящих от государства организаций и путем реформирования прежних, традиционных профсоюзов. Сначала вокруг преобразованных традиционных профсоюзов складывалась атмосфера недоверия со стороны властей, происходили споры по поводу их законности и представительности. Но за последние годы традиционные реформированные профсоюзы укрепили свое положение. Несмотря на то, что между новыми и реформированными профсоюзными организациями периодически возникает противоборство, основная и общая задача их деятельности – защита интересов трудящихся. 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 имея за собой столь прочной, как у профсоюзов, базы. Более того, до 1989 года самостоятельная функция работодателей в бывших социалистических странах официально не признавалась. К тому же наличие в каждой стране по несколько организаций, представляющих частных работодателей, приводит к их конкуренции между собой за привлечение в свои ряды новых членов. В итоге, во многих **постсоциалистических странах Центральной и Восточной Европы** 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.

Важный элемент любой модели социального партнерства и его конечная цель – заключение взаимовыгодных **договоренностей**. Договоренности о социальном мире и развитии взаимоотношений между партнерами на **государственном (национальном) уровне** оформляются в качестве **Генеральных соглашений** – взаимоувязанных комплексных решений между всеми социальными партнерами. Национальные черты, присущие различным моделям отношений социального партнерства в социально-трудовой сфере позволяют выделить особенности заключения таких соглашений в разных странах. Генеральное соглашение есть правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на государственном уровне и заключаемый между объединениями профсоюзов, объединениями работодателей, государством. Сегодня наиболее высокий уровень, на котором заключаются трехсторонние соглашения, не выходит за рамки отдельной страны. Практика заключения таких соглашений весьма разнообразна и меняется от страны к стране.

Генеральные соглашения – 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 также обычно содержат условие об отказе профсоюзов от забастовок. Во **Франции** профсоюзы традиционно уклонялись от обсуждения с правительством социальных вопросов, выходящих за рамки условий труда рабочих. Это объяснялось их нежеланием принимать на себя какую-либо ответственность за социальное развитие страны и за

экономическое будущее отдельных депрессивных регионов. В настоящее время часть профессиональных центров преодолела этот недостаток, но некоторые влиятельные профсоюзы продолжают стоять на прежних позициях. В **Германии**, несмотря на развитие социального партнерства, Генеральные соглашения не приняты, их заменяют коллективные договоры на уровне отраслей и предприятий.

Важное место в процессе принятия партнерских решений на федеральном уровне занимают Генеральные соглашения в **Скандинавских странах**. Генеральные соглашения в **Швеции** 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 своем большинстве они решаются в законодательстве. В **Финляндии** практика заключения Генеральных соглашений развивается по двум секторам: частному и государственно-муниципальному. В **Голландии** стороны заключали Генеральные соглашения еще с 70-х годов. Смысл этих соглашений состоял в том, что 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, заставив их согласиться на сокращение рабочего времени, с тем, чтобы можно было привлечь на производство дополнительных рабочих, которые прежде были безработными.

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

В **Центральной, Юго-Восточной и Восточной Европе** Генеральные соглашения заключались в Чехии, Словакии, Болгарии, Хорватия, Словения, Румыния, Польша, – как и названные выше страны – имеют Трехсторонние консультативные органы, однако результаты переговоров в них в комплексные соглашения не выливаются.

Таким образом, модели социального партнерства весьма специфичны.

Тема 8. КОНЦЕПЦИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РОССИИ

Государственный патернализм как предшественник отношений социального партнерства в России. Формирование партнерских отношений в конце 80-х – начале 90-х годов: нормативно-правовой аспект. Нормативно-правовая база социального партнерства сегодня. Российская трехсторонняя комиссия. Виды партнерских соглашений на разных уровнях сотрудничества.

В России формированию отношений социального партнерства предшествовал **государственный патернализм**. 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 региональном уровне происходит в соответствии с принципами МОТ и многолетней практикой, накопленной в других странах при учете региональных особенностей в нашей стране. Начало этому формированию было положено в конце 80-х – начале 90-х годов, когда предпринимались попытки продвинуться в направлении обеспечения свободы ассоциаций и системы переговоров по коллективным договорам.

Государство как социальный партнер имеет серьезные полномочия. Являясь субъектом социального партнерства, оно выступает как собственник имущества и работодатель (если это касается государственных предприятий и учреждений). 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.

Формирование отношений социального партнерства в России сопровождалось учреждением **соответствующих институтов**: Российской трехсторонней комиссии, объединений социальных партнеров на разных уровнях.

Российская трехсторонняя комиссия – постоянный орган системы социального партнерства, образованный тремя социальными партнерами федерального уровня. В соответствии с положением о РТК, комиссия формируется из представителей федеральных органов государственной власти, общероссийских объединений профсоюзов и общероссийских объединений работодателей на основе принципов паритетности и равноправия сторон.

Профсоюзы и работодатели самостоятельно определяют персональный состав своих представителей и порядок их ротации. Состав представителей власти утверждается постановлением Правительства РФ. Количество членов РТК от каждой из сторон не может превышать тридцать человек. Обеспечивать взаимодействие сторон обязан координатор комиссии, не являющийся ее членом, координаторы сторон и их заместители, секретариат РТК в составе пяти человек. Ее основная задача выработка общих принципов проведения социально-экономической политики, развитие системы социального партнерства, ведение коллективных переговоров и заключение генерального соглашения. Таким образом, создание РТК явилось началом процесса формирования структур для ведения социального диалога.

Основа трипартизма в России – процесс, в ходе которого между сторонами заключаются **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. Содержание соглашений определяется сторонами – партнерами по переговорам. **На федеральном уровне заключается Генеральное соглашение.** В нем устанавливаются общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне. Соглашения заключаются с 1992 года. 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. Для подготовки, рассмотрения и заключения генерального и отраслевых соглашений, урегулирования трудовых споров законом предусмотрено создание комиссий, наделенных широкими полномочиями.

Им предоставлено контролировать ход выполнения органами государственного управления, предприятиями, организациями условий соответствующих соглашений, привлекать для разрешения трудовых споров руководителей министерств и ведомств РФ, ассоциаций, корпораций и других объединений предприятий; вносить предложения о привлечении к ответственности должностных лиц, не обеспечивающих выполнение достигнутых соглашений по урегулированию трудовых конфликтов.

Отраслевые тарифные соглашения являются основой для заключения **коллективных договоров** на конкретных предприятиях. Задача коллективного договора – обеспечить учет интересов работников данного 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 в случае возникновения коллективных трудовых споров. И в этом смысле заключенный коллективный договор представляет собой определенный фактор социальной стабильности на предприятии.

На региональном уровне развитие отношений социального партнерства несколько отставало от федерального, и до 1995 года в большинстве регионов они носили двухсторонний

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 предпринимателей, как работодателей, которые активно выступают в качестве социальных партнеров органов власти и профсоюзов 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 и планов 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 наемных работников и профсоюзов.

Среди профсоюзных объединений можно выделить три основные группы, а также разного рода переходные организации.

Первая группа – это наиболее крупные по формальной численности профсоюзы, генетически связанные с прежней системой.

Вторая группа – организующиеся на классовых началах, объединяющие исключительно работников наемного труда без представителей администрации. Во многих случаях они построены по цеховому принципу, включая работников только 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, а также результатов эмпирических исследований, посвященных формированию и развитию социального партнерства в сфере социально-трудовых отношений в России позволяет сделать **следующие выводы**.

1. Особенности формирования отношений социального партнерства в социально-трудовой сфере обусловлены возможностями социальных партнеров на региональном и местном уровне, долей их влияния на принятие решений в области социального партнерства на соответствующих уровнях, эффективностью их деятельности, а главное – готовностью участвовать в этих отношениях;

2. В качестве основных способов оформления отношений социального партнерства выступают коллективные договоры и соглашения между социальными партнерами, число которых варьируется в зависимости от отраслевой принадлежности и от формы собственности предприятия;

3. Отношения социального партнерства в целом положительно оцениваются населением страны, что, однако, далеко не всегда означает высокий уровень их эффективности и должное исполнение договоров и соглашений;

4. Отношения между социальными партнерами в социально-трудовой сфере сегодня еще не является абсолютно равными и честными, так как партнеры часто уклоняются от выполнения принятых в рамках договоров и соглашений обязательств;

5. Сегодня далеко не все участники социально-трудовых отношений включены в систему социального партнерства, знают о возможности такого взаимодействия и его содержании;

6. В современных условиях сложилась система факторов, осложняющих и тормозящих развитие отношений социального партнерства, среди которых наибольшую роль сыграли неустойчивость социально-экономического положения в России и негативные социально-экономические последствия реформирования социально-трудовой сферы;

7. Сегодня в России еще нет единой нормативно-правовой и информационной основы для развития и укрепления отношений социального партнерства, но за прошедшее десятилетие сложились институциональные структуры социального партнерства в регионах: во многих субъектах федерации и на местном уровне существуют юридически оформленные стороны этих отношений, а также приняты пакеты нормативно-правовых документов, регламентирующих отношения социального партнерства на региональном и местном уровнях;

8. Система деятельности в рамках отношений социального партнерства пока не развернута до уровня каждого муниципального предприятия, не существует всеобъемлющего контроля за исполнением соглашений и договоров, что снижает эффективность социального партнерства в целом и затрудняет решение возложенных на систему задач;

9. Среди причин отсутствия или ненадлежащего выполнения коллективных договоров и соглашений основными являются: финансово-экономическое положение предприятий, равнодушие работников, слабая экономико-правовая подготовка представителей профсоюзов, их неготовность к серьезному сотрудничеству с работодателями, убежденность многих руководителей в неэффективности и ненужности коллективных договоров и всей системы социального партнерства, отсутствие весомых санкций за неисполнение условий договоров и соглашений со стороны государственных органов;

10. На большинстве предприятий между профсоюзом и администрацией социальный диалог ведется, но социального партнерства как такого типа отношений, который предполагает равенство сторон, пока нет.

Но, несмотря на сложности и недоработки, сегодня у трех сторон социального партнерства в России сложилось понимание необходимости принятия общих для всех правил игры, повышение ответственности за их выполнение, что позволит повысить эффективность системы партнерских отношений. Это дает уверенность, что социальное партнерство будет развиваться и в будущем.

Тема 9. СПЕЦИФИКА И ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

Теоретические основы занятости и безработицы. Социально-экономическая сущность и современная специфика занятости и безработицы в российском обществе. Технология социального партнерства в сфере содействия занятости населения: основные приемы и методы, направления работы.

Под сферой содействия занятости населения в рамках отношений социального партнерства понимается сфера, в границах которой осуществляется сотрудничество органов службы занятости с различными государственными и негосударственными предприятиями, организациями, органами законодательной и исполнительной власти, закрепленное соответствующими документами и направленное как на обеспечение полной и продуктивной занятости, так и на развитие человеческих ресурсов, индивидуальной и социальной субъектности безработных граждан.

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). В качестве **социальных партнеров в сфере занятости** выступают государственные и негосударственные органы занятости населения, предприятия: государственной, муниципальной, частной, смешанной формы собственности; образовательные учреждения; органы власти: исполнительной, законодательной; общественные и иные организации, основная цель деятельности которых содействие занятости безработных граждан, направленное не только на поиск работы, но и на развитие его социальной субъектности, то есть способности в полной мере реализовывать свои способности, возможности и внутренний потенциал.

Одна из основных задач службы занятости как социального партнера – быть эффективным связующим звеном между всеми участниками отношений социального партнерства, а особенно – между теми, кто ищет работу и теми, кто участвует в решении этой проблемы, ведь отношения социального партнерства носят субъект - субъектный характер и человек, ищущий работу, выступает в качестве равноправного участника этих отношений.

Планирование деятельности и задачи службы занятости предполагают особенно тесное **взаимодействие с работодателями**, которое может осуществляться по трем основным направлениям.

Первое направление сотрудничества предполагает активность со стороны органов службы занятости, не рассчитывающих на ожидание обращения к ним работодателя. Такая деятельность включает плановое посещение работниками органов службы занятости предприятий, организацию семинаров для работодателей, рассылку информационных материалов, проведение различного рода опросов и т.д. Таким образом активность имеет однонаправленный характер, инициатива исходит преимущественно от службы занятости, а работодатель занимает позицию клиента.

Второе направление предполагает совпадение интересов органов службы занятости и работодателя в управлении персоналом, что позволяет реализовывать возможности различных программ занятости, создавать субсидированные рабочие места, организовывать общественные работы и летнюю занятость подростков, профессиональную подготовку и переподготовку безработных граждан и др. В таком взаимодействии служба занятости и работодатель выступают в качестве равноправных партнеров, одинаково заинтересованных в успехе.

Третье направление, в рамках которого работодатель выступает как объект контроля, предполагает взаимодействие службы занятости с работодателем как с плательщиком страховых взносов в фонд занятости населения, контроль за реализацией законов и положений, совместно с отделами администрации, налоговыми органами и другими контролирующими органами, анализ правильности проводимых сокращений персонала, наличие в трудовых договорах разделов по вопросам занятости и т.д.

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, среди которых безработный гражданин выступает как равноправный партнер, но и на развитие жизненных сил безработного путем совершенствования его способностей к удовлетворению потребности в работе.

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

Рабочие группы – подразделения, формирующие и организующие выполнение программ содействия занятости населения. Данная группа может заниматься разработкой проектов программ содействия занятости, защитой и содействием их реализации, контролем за ходом их исполнения.

Другая форма партнерства – **комиссии по критическим ситуациям на рынке труда**, комитеты и советы содействия занятости. Круг вопросов, решаемых в рамках данных образований весьма широк: от формирования и корректировки программ содействия занятости, до проблем, высвобождения, контроля за высвобождением работников, создания, сохранения и квотирования рабочих мест и другие контролирующие функции.

Комиссии по анализу и регулированию зарегистрированного рынка труда рассматриваются как подразделения, которые должны осуществлять работу с теми, кто длительно стоит на учете в органах занятости, имеет длительный 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, региональном уровне.

Отношения социального партнерства в сфере занятости населения предполагают формирование положительно направленного конструктивного отношения к работе, когда человек воспринимает трудовую деятельность как жизненно необходимую.

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

1.эти отношения должны развиваться в соответствии с «равновесной» моделью политики занятости;

2.политика занятости должна обеспечивать в первую очередь эффективное развитие и использование трудового потенциала;

3. социальное партнерство предполагает оформленное в форме договоров или соглашений сотрудничество между социальными партнерами;

4.в отношениях социального партнерства в сфере содействия занятости населения безработный гражданин выступает в качестве равноправного партнера;

5.социальное партнерство в сфере содействия занятости направлено не только на учет и реализацию интересов социальных партнеров, но и на развитие социальной субъектности безработного гражданина, что позволит ему стать равноправным участником сотрудничества;

6.технология взаимодействия социальных партнеров может осуществляться в различных формах;

7.отношения социального партнерства в сфере содействия занятости необходимо должны включать помощь в социально-психологическом развитии безработного гражданина;

8.в рамках отношений социального партнерства в сфере содействия занятости населения необходимо содействовать формированию позитивно направленного конструктивного отношения к работе.

2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ (УКАЗАНИЯ) К ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ

Основная цель проведения практического занятия заключается в закреплении знаний полученных в ходе прослушивания лекционного материала.

Практические занятия проводятся в форме дискуссии и предполагают обсуждение конкретных ситуаций, раскрывающих и характеризующих тему занятия. Обсуждение направлено на освоение научных основ, эффективных методов и приемов решения конкретных практических задач, на развитие способностей к творческому использованию получаемых знаний и навыков.

Практическое занятие проводится в форме устного опроса студентов по вопросам практических занятий, предполагающих проверку знаний усвоенного лекционного материала.

Практическое занятие проводится в форме решения задач или моделирования практических ситуаций.

В ходе подготовки к практическому занятию студенту следует просмотреть материалы лекции, а затем начать изучение учебной литературы. Следует знать, что освещение того или иного вопроса в литературе часто является личным мнением автора, построенным на анализе различных источников, поэтому не следует ограничиваться одним учебником, научной статьей или монографией, а рассмотреть как можно больше материала по интересующей теме, представленного в системе ЭБС.

Обязательным условием подготовки к практическому занятию является изучение нормативной базы. Для этого следует обратиться к любой правовой системе сети Интернет (Консультант Плюс, Гарант и т.д.). В данном вопросе не следует полагаться на книги, так как законодательство претерпевает постоянные изменения и в учебниках и учебных пособиях могут находиться устаревшие данные.

В ходе подготовки к практическому занятию студенту необходимо отслеживать научные статьи в специализированных изданиях, а также изучать статистические материалы, соответствующей каждой теме.

Студенту рекомендуется следующая схема подготовки к практическому занятию:

1. Проработать конспект лекций;
2. Прочитать основную и дополнительную литературу, рекомендованную по изучаемому разделу;
3. Ответить на вопросы плана практического занятия;
4. Выполнить домашнее задание;
5. Проработать тестовые задания и задачи;
6. При затруднениях сформулировать вопросы к преподавателю.

При подготовке к практическим занятиям следует руководствоваться указаниями и рекомендациями преподавателя, использовать основную литературу из представленного им списка. Для наиболее глубокого освоения дисциплины рекомендуется изучать литературу, обозначенную как «дополнительная» в представленном списке.

При подготовке доклада на практическое занятие желательно заранее обсудить с преподавателем перечень используемой литературы, за день до практического занятия предупредить о необходимых для предоставления материала технических средствах, напечатанный текст доклада предоставить преподавателю.

Если при изучении отдельных вопросов возникнут трудности, студент может обратиться к преподавателю за консультацией (устной или письменной).

Таим образом, значительную роль в изучении предмета выполняют практические занятия, которые призваны, прежде всего, закреплять теоретические знания, полученные в ходе прослушивания и запоминания лекционного материала, ознакомления с учебной и научной литературой, а также выполнения самостоятельных заданий. Тем самым практические занятия способствуют получению наиболее качественных знаний, помогают приобрести навыки самостоятельной работы.

3. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Для работы со студентами рекомендуют к применению следующие формы самостоятельной работы.

Работа с литературой

Важной составляющей самостоятельной внеаудиторной подготовки является работа с литературой ко всем занятиям: семинарским, практическим, при подготовке к зачетам, экзаменам, тестированию, участию в научных конференциях.

Один из методов работы с литературой – повторение: прочитанный текст можно заучить наизусть. Простое повторение воздействует на память механически и поверхностно. Полученные таким путем сведения легко забываются.

Более эффективный метод – метод кодирования: прочитанный текст нужно подвергнуть большей, чем простое заучивание, обработке. Чтобы основательно обработать информацию и закодировать ее для хранения, важно провести целый ряд мыслительных операций: прокомментировать новые данные; оценить их значение; поставить вопросы; сопоставить полученные сведения с ранее известными. Для улучшения обработки информации очень важно устанавливать осмысленные связи, структурировать новые сведения.

Изучение научной учебной и иной литературы требует ведения рабочих записей. Форма записей может быть весьма разнообразной: простой или развернутый план, тезисы, цитаты, конспект.

План – структура письменной работы, определяющая последовательность изложения материала. Он является наиболее краткой и потому самой доступной и распространенной формой записей содержания исходного источника информации. По существу, это перечень основных вопросов, рассматриваемых в источнике. План может быть простым и развернутым. Их отличие состоит в степени детализации содержания и, соответственно, в объеме.

Выписки представляют собой небольшие фрагменты текста (неполные и полные предложения, отделы абзацы, а также дословные и близкие к дословным записи об излагаемых в нем фактах), содержащие в себе квинтэссенцию содержания прочитанного. Выписки представляют собой более сложную форму записи содержания исходного источника информации. По сути, выписки – не что иное, как цитаты, заимствованные из текста. Выписки позволяют в концентрированной форме и с максимальной точностью воспроизвести наиболее важные мысли автора, статистические и даталогические сведения.

Тезисы – сжатое изложение содержания изученного материала в утвердительной (реже опровергающей) форме. Отличие тезисов от обычных выписок состоит в том, что тезисам присуща значительно более высокая степень концентрации материала. В тезисах отмечается преобладание выводов над общими рассуждениями. Записываются они близко к оригинальному тексту, т.е. без использования прямого цитирования.

Аннотация – краткое изложение основного содержания исходного источника информации, дающее о нем обобщенное представление. К написанию аннотаций прибегают в тех случаях, когда подлинная ценность и пригодность исходного источника информации исполнителю письменной работы окончательно неясна, но в то же время о нем необходимо оставить краткую запись с обобщающей характеристикой.

Резюме – краткая оценка изученного содержания исходного источника информации, полученная, прежде всего, на основе содержащихся в нем выводов. Резюме весьма сходно по своей сути с аннотацией. Однако, в отличие от последней, текст резюме концентрирует в себе данные не из основного содержания исходного источника информации, а из его заключительной части, прежде всего выводов. Но, как и в случае с аннотацией, резюме излагается своими словами – выдержки из оригинального текста в нем практически не встречаются.

Конспект представляет собой сложную запись содержания исходного текста, включающая в себя заимствования (цитаты) наиболее примечательных мест в сочетании с планом источника, а

также сжатый анализ записанного материала и выводы по нему.

При выполнении конспекта требуется внимательно прочитать текст, уточнить в справочной литературе непонятные слова и вынести справочные данные на поля конспекта. Нужно выделить главное, составить план. Затем следует кратко сформулировать основные положения текста, отметить аргументацию автора. Записи материала следует проводить, четко следуя пунктам плана и выражая мысль своими словами. Цитаты должны быть записаны грамотно, учитывая лаконичность, значимость мысли.

В тексте конспекта желательно приводить не только тезисные положения, но и их доказательства. При оформлении конспекта необходимо стремиться к емкости каждого предложения. Мысли автора книги следует излагать кратко, заботясь о стиле и выразительности написанного. Число дополнительных элементов конспекта должно быть логически обоснованным, записи должны распределяться в определенной последовательности, отвечающей логической структуре произведения. Для уточнения и дополнения необходимо оставлять поля. Необходимо указывать библиографическое описание конспектируемого источника.

Самостоятельная работа студентов является обязательной для каждого студента, а её объём определяется учебным планом. Формы самостоятельной работы студентов определяются содержанием учебной дисциплины, степенью подготовленности студентов.

Самостоятельная работа — одна из важнейших форм овладения знаниями. Самостоятельная работа включает многие виды активной умственной деятельности студента: слушание лекций и осмысленное их конспектирование, глубокое изучение источников и литературы, консультации у преподавателя, написание реферата, подготовка к практическим занятиям, экзаменам, самоконтроль приобретаемых знаний и т.д.

Изучение дисциплины следует начинать с проработки настоящей рабочей программы, особое внимание уделяя целям и задачам, структуре и содержанию курса.

Тематика заданий для самостоятельной работы представлена в Рабочей программе.