Оглавление

Предисловие 5
1. Зарождение и развитие социального партнерства в зарубежных странах и в Российской Федерации 10
2. Теоретические основы социального партнерства 26
3. Роль государства в системе социального партнерства 39
4. Роль профсоюзов в системе социального партнерства 42
5. Социальное партнерство в сфере занятости населения 48
5.1. Государственная политика занятости 48
5.2. Сущность, принципы и формы занятости населения 52
5.3. Характеристики и показатели занятости населения 57
5.4. Цель, задачи и методы регулирования занятости населения 66
6. Социальное партнерство на рынке труда 74
6.1 Сущность, структура, элементы и функции рынка труда 74
6.2. Виды и инфраструктура рынка труда 79
6.3. Спрос, предложение и цена рабочей силы 83
6.4. Социальное партнерство по регулированию рынка 88
7. Требования рыночной экономики к качеству рабочей силы 104
8. Управление активными программами содействия занятости населения. 119
8.1. Система управления занятостью на федеральном и региональном уровнях 119
8.2. Разработка региональных программ содействия занятости населения 122
9. Социальное партнерство в сфере профессиональной ориентации населения и психологической поддержки безработных 131
10. Социальное партнерство в сфере профессионального образования и обучения безработных 138

11. Социальное партнерство в содействии занятости лиц пожилого возраста в условиях пенсионной реформы 179
12. Социальное партнерство при обучении безработных граждан и высвобождаемых работников предпринимательской деятельности 194
13. Партнерство учреждений профессионального образования с субъектами рынка труда 200
14. Результативность реализации социальными партнерами программ и услуг по содействию занятости населения 216
15. Развитие частно-государственного партнерства 226
Литература.....238

Предисловие

Социальное партнерство — это такая совместно распределенная деятельность социальных элементов — представителей различных социальных групп, результатом которой являются позитивные эффекты, принимаемые всеми участниками этой деятельности. Можно утверждать, что Социальное партнерство — это путь построения гражданского общества.

Опыт промышленно развитых стран показывает, что социальное партнерство способствует развитию институтов гражданского общества и демократических процедур принятия решений на уровне организаций и общества в целом.

В учебном пособии последовательно рассматриваются:

– сущность, цель, задачи и принципы социального партнерства;

– роль и функции государства, профсоюзов и работодателей в социальном партнерстве; нормативно-правовое обеспечение социального партнерства;

– содержание и структура соглашений и коллективных договоров;

– социальное партнерство на рынке труда и в сфере занятости населения;

– социальное партнерство в сфере профессионального образования;

– социальное партнерство в условиях финансово-экономического кризиса;

– роль МОТ в развитии социального партнерства.

Показано, что в Российской федерации в целом создана правовая основа социального партнерства:

– приняты законы о регулировании трудовых отношений и конфликтов, коллективных переговорах и профсоюзах;

– созданы трехсторонние органы на федеральном уровне и на уровне субъектов федерации;

– утверждена новая редакция Трудового кодекса, учреждены инспекции труда.

Правовую основу социального партнерства составляют юридические договорные документы, регулирующие социально-трудовые отношения, которые необходимо рассматривать

по вертикали: от Генерального соглашения через региональные, отраслевые соглашения до коллективных договоров организаций.

Сущность социального партнерства определяется как механизм, посредством которого работодатели, представители трудящихся и правительства разрабатывают комплекс согласованных и многосторонних действий для решения важнейших вопросов социально-экономической политики государства.

Изложенная в учебном пособии система социального партнерства, включает в себя: цель, задачи принципы, стороны, уровни, формы и механизм функционирования.

Целью социального партнерства является разработка и реализация социально-экономической и трудовой политики, основанной на сбалансированности интересов общества, наемных работников и работодателей.

Основная задача социального партнерства — разграничение групп интересов и согласование вопросов оплаты и условий труда, гарантий занятости, социальных гарантий, профессиональной подготовки и переподготовки кадров.

Основные принципы социального партнерства:

– равноправие и заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;

– содействие государства в укреплении развитии социального партнерства;

– соблюдение сторонами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

– полномочность представителей сторон и свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу трудовых отношений;

– добровольность реальность и обязательность выполнения принятых на себя обязательств;

– ответственность сторон за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений;

– социальная справедливость.

Отечественная система социального партнерства характеризуется многоуровневой системой регулирования социально-трудовых отношений, что позволяет на основе компромиссов

согласовывать интересы главных сторон — наемных работников и работодателей — при посредничестве государства. Система социального партнерства включает следующие уровни:

– федеральный;

– межрегиональный;

– региональный;

– отраслевой;

– территориальный;

– локальный.

На всех уровнях основным органом социального партнерства являются комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В рамках Генерального соглашения создан постоянно действующий орган — Российская трехсторонняя комиссия по урегулированию социально-трудовых отношений. Аналогичные комиссии созданы во всех субъектах Федерации.

Обоснованы следующие основные формы реализации социального партнерства: коллективные договоры, заключенные в организациях: соглашения, принятые на федеральном уровне и на уровне субъектов федерации, городов, районов; отраслевые соглашения.

В учебном пособии излагаются следующий *механизм функционирования системы социального партнерства*:

– законодательное оформление социального партнерства в законах и нормативных актах РФ, субъектов РФ и нормативных актах органов государственной власти;

– постоянно функционирующий переговорный процесс между представителями работников, объединений работодателей и органов государственной власти;

– постоянно действующие комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

– нормативное закрепление и соблюдение процедур согласования интересов сторон;

– контроль выполнения принятых соглашений и договоров.

Показано, что заключаемые периодически на федеральном уровне Генеральные соглашения между общероссийскими

объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством российской Федерации служат основой переговоров социальных партнеров на уровне субъектов Федерации и отраслей. Соглашения определяют согласованные позиции сторон по вопросам проведения социально-экономической политики, совместные действия по реализации социально-экономической политики на отраслевом и региональном уровнях.

Развитие социального партнерства в регионах проходит в условиях, когда, с одной стороны, органы государственной власти слабо координируют процессы общественного развития, а с другой — идет становление главных субъектов социального партнерства и цивилизованного рынка труда.

Занятость населения, рынок труда, система профессиональное образование и обучения являются формой адаптации социальных систем и, следовательно, должны быть объектом не только административного, но и общественного регулирования посредством механизма социального партнерства.

Социальное партнерство применительно к профессиональному образованию — это система договорных отношений между образовательными учреждениями и работодателями, службой занятости, родителями, влияющих на динамику развития рынка труда, объемы и структуру подготовки кадров.

Эффективность взаимодействия учреждений профессионального образования с работодателями и службами занятости в сфере подготовки конкурентоспособных кадров достигается путем построения организационного педагогического обеспечения социального партнерства на следующих уровнях:

– определение спроса на рабочую силу;

– формирование и выполнение государственного заказа;

– трудоустройство и адаптация в организациях выпускников учебных заведений.

Социальное партнерство в сферах труда, занятости, профессионального образования, распределения и использования рабочей силы компенсирует слабую способность рынка труда и системы образования к самоорганизации. Слабая функция социума должна дополняться функцией взаимодействия систем на принципах социального партнерства.

В основе учебного пособия лежат читаемые автором лекции студентам и слушателям по дисциплинам социально-экономического цикла, предусмотренные Государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования.

1. Зарождение и развитие социального партнерства в зарубежных странах и в Российской Федерации

Социальное партнерство — это цивилизованная форма общественных отношений в социально-трудовой сфере, обеспечивающая согласование и защиту интересов работников, работодателей (предпринимателей), органов государственной власти, местного самоуправления путем заключения договоров, соглашений и стремления достижению консенсуса, компромисса по важнейшим направлениям социально-экономического и политического развития.

Зарождение социального партнерства обусловлено необходимостью разрешения конфликтов между наемными работниками и работодателями, оно начало создаваться путем поиска путей разрешения конфликтов на основе согласования интересов и достижения компромисса между конфликтующими сторонами.

Одну из первых попыток системного анализа социальных отношений в условиях конфликтов и способа воздействия на них предпринял итальянский государственный деятель Никколо Макиавелли (1469–1527). Он видел в конфликте не только разрушительную, но и созидательную функцию и считал, что нужно уметь правильно воздействовать на конфликты. Эту миссию, по мнению мыслителя, призвано выполнять государство[1].

Теоретический анализ системы социально-трудовых отношений дал английский философ Ф. Бэкон (1561–1626), который показал, что пренебрежение мнениями социальных сословий, ошибки в управлении, распространение слухов ведут к возникновению конфликтов в обществе.

Взаимоотношения наемных работников и работодателей впервые анализировал Адам Смит, который рассматривал противоборство этих сторон как источник поступательного разви-

---

[1] Михеев, А. В. Михеев В. А. Социальное партнерство: теория, политика, практика. — М., 2003. — С. 13.

тия общества, а соперничество — как определенное благо трудящихся. Философы Г. Лейбниц и И. Кант утверждали, что состояние мира и согласия между людьми должно достигаться на основе компромисса и договора в общественно-экономической жизни.

Римский папа Лев XIII в 1891 году в своей работе «Рерум Новариум», то есть отрицание революции, утверждал, что труд и капитал являются взаимодополняющими элементами поступательного развития общества и что при условии обеспечения достаточного уровня нормальной жизни наемных работников возможен их социальный компромисс с работодателями.

В работе указывается на ответственность государства в системе социально-трудовых отношений. Примерно в это же время в России получает распространение процесс регулирования социально-трудовых отношений на основе заключения отраслевых соглашений и коллективных договоров.

Актуальность регулирования социально-трудовых отношений возрастала по мере развития капиталистического товарного производства, когда в качестве субъектов трудовых отношений оформились собственники средств производства и наемные работники, вынужденные продавать свою рабочую силу в целях существования.

Сразу же при взаимодействии этих субъектов трудовых отношений проявился различный характер их интересов. Наемные рабочие, не имея земли и средств производства, были заинтересованы наниматься на работу к собственникам средств производства и получать по возможности большую зарплату, а собственники средств производства были заинтересованы нанимать на работу минимальное количество наемных рабочих с минимальной оплатой их трудовой деятельности и одновременно получением максимальной прибыли.

Наличие двух субъектов с противоположными характерами интересов обусловило необходимость выработки механизма и процедур урегулирования возникающих между ними проблем и конфликтов.

Первоначально такие процедуры ограничивались требованиями наемных рабочих сокращать продолжительность рабочего дня и повышать заработную плату.

По мере развития капиталистических отношений и ужесточения требований к наемным работникам рабочие вынуждены были объединяться и выдвигать требования не только к работодателям, но и государству. Государство вынуждено было издавать соответствующие законы, отражающие интересы не только капитала, но и наемных работников. Развитие капитализма и притеснение трудящихся провоцировали наемных работников к объединению и созданию профсоюзов. По мере активизации деятельности профсоюзов, стали создаваться также различные объединения работодателей. Однако государство препятствовало развитию профсоюзного движения и активно поддерживало капитал особенно в вопросах удлинения рабочего дня путем установления «разумной цены» и продолжительности рабочего дня. Как только система капиталистических отношений окончательно утвердилась, государство, по образному выражению К. Маркса, превратилось в «ночного сторожа», который наблюдал за тем, чтобы никто и ничего не нарушало сложившего порядка вещей[2].

В конце XIX — начале XX века в индустриальных странах постепенно формируется трудовое законодательство. Так, в 1907 году был принят Датский гражданский кодекс, в 1911 году — Швейцарский кодекс обязанностей, в 1915 году появилось специальное законодательство в Норвегии, в 1918 году аналогичные законы принимаются в Германии, в 1919 году — во Франции.

Однако социального партнерства еще не существовало.

С начала XX столетия потребовалось примерно полвека, чтобы в теорию и практику регулирования социально-трудовых отношений между наемными работниками и работодателями прочно вошло понятие «социальное партнерство».

В начале XX века профсоюзы постепенно легализовали свою деятельность и в промышленно развитых странах стали складываться объективные условия для формирования трудового законодательства. Это было обусловлено тем, что капитализм вступил в новый этап своего развития, увеличились объемы производства, появилась конкуренция и интернационализация производства.

---

[2] Экономика труда. — М. Экзамен, 2003. — С. 698.

В этих условиях стали усиливаться противоречия между трудом и капиталом, участились забастовки, что, в свою очередь, приводило к снижению конкурентоспособности продукции и уменьшению прибыли работодателей.

Во многих европейских государствах создавались социально-экономические советы из представителей профсоюзов, правительства и работодателей.

Важным событием было создание в 1919 году Международной организации труда (МОТ), которая последовательно стала внедрять в практику коллективно-договорные формы регулирования социально-трудовых отношений. Мировой экономический кризис 1929–1933 г. и Вторая мировая война вызвали серьезные экономические и социальные потрясения в развитых капиталистических странах. В этих условиях стали наращиваться масштабы и влияние рабочего и профсоюзного движения, сложилось новое соотношение между рабочими и работодателями, обострились социальные проблемы, стала возрастать роль государства в регулировании социально-трудовых отношений.

Под давлением профсоюзов и левых сил стало развиваться социальное законодательство, правительства многих капиталистических стран были вынуждены принимать меры по улучшению жизни населения, развитию здравоохранения и образования, регулированию минимального размера оплаты труда.

В дальнейшем концептуальные основы социального партнерства нашли отражение в обосновании теорий социальной солидарности, социального действия, социального согласия, а также таких категорий как консенсус и компромисс.

Большой вклад в теорию социального действия внесли М. Вебер (1864–1920) и Т. Парсонс (1902–1979), который считал необходимым уберечь общество от нежелательных конфликтов и искать пути согласованного взаимодействия, основанного на взаимных ожиданиях сторон.

В документах многих политических партий западных стран появились термины «социальный диалог», «социальное государство», «государство всеобщего благоденствия», «социальное партнерство».

Как механизм регулирования социально-трудовых отношений, система социального партнерства получила развитие после Второй мировой войны и окончательно утвердилась лишь в 60–70-е г. XX столетия и то не во всех странах. Сегодня наиболее развитая система социального партнерства существует в Германии, Австрии, Швеции и др. В меньшей степени она развита в южно-европейских странах, США, Японии.

Идея социального партнерства наряду со смежными понятиями корпоративизма, общественного договора, трипартизма занимает важное место в анализе современного общества, эволюции трудовых отношений и законодательных практик многих стран.

Часто систему социального партнерства называют «трипартизмом», так как в регулировании социально-трудовых отношений принимают участие три стороны: профсоюзы, представляющие интересы наемных работников, объединения работодателей и государство. Трипартизм представляет собой переход к социальным отношениям на основе принципов политической демократии и рыночной экономики, принципов свободы, плюрализма и участия заинтересованных лиц в принятии затрагивающих их решений[3].

Становлению современной системы социального партнерства в развитых странах способствовало развитие в послевоенный период институтов гражданского общества, развитие демократических процедур принятия решений на уровне, как предприятий, так и на уровне общества в целом.

Формами реализации социального партнерства становятся: заключение различных трехсторонних соглашений и договоров, проведение консультаций между сторонами, обмен информацией по проблемам, интересующим обе стороны, принятие совместных актов и документов. В системе социального партнерства стали формироваться не только двухсторонние, то есть между работниками и работодателями, но многоуровневые формы сотрудничества.

Государственная политика ведущих стран стала предусматривать меры по стабилизации общества, предупреждению

---

[3] Симпозиум по теме «проблемы реализации трипартизма в Европе». (Брюссель, 7–8 апреля 1992 г.).

конфликтов, налаживанию партнерства работодателей с наемными работниками. Правительства развитых стран стали гарантировать минимальные стандарты социального обеспечения по средней продолжительности рабочей недели, минимальной заработной плате, продолжительности отпусков и др.

Важным достижением профсоюзов и рабочего движения стало согласие правительств на регулярные переговоры работодателей с наемными работникам по проблемам оплаты труда, занятости, социального обеспечения сверх установленного ранее минимума.

Впервые Европейский социальный диалог был выдвинут Президентом Европейской комиссии Ж. Делором в 1986 году. Участниками диалога являлись:

– Европейский центр предприятий с участием государства;

– Объединение конференций европейских промышленников и работодателей;

– Европейская конференция профсоюзов.

В результате согласованных подходов в сфере профессионального образования и обучения были выдвинуты следующие основные направления:

– непрерывное обучение — начальное и дальнейшее обучение;

– профессиональная ориентация молодежи и взрослого населения:

– профессиональные квалификации, включая прогнозирование и анализ спроса, взаимное признание квалификации и их прозрачность.

Во второй половине XX века в связи с возрастанием безработицы, особенно среди молодежи, и растущим спросом на квалифицированную рабочую силу особое значение приобрело обеспечение занятости населения. Это, в свою очередь, актуализировало значение профессиональной ориентации, профессионального обучения и трудоустройства различных категорий населения.

Вышерассмотренные факторы составили необходимые предпосылки и основу возникновения и развития новой формы регулирования социально-трудовых отношений — социальное партнерство.

Страны Западной Европы накопили значительный практический опыт регулирования социально-трудовых отношений на основе принципов социального партнерства, которое, как баланс интересов, достигаемый сторонами социального диалога на основе компромисса, стало эффективным условием достижения в обществе стабильности и процветания. При этом социальное партнерство принимает различные формы.

Корпоративная система, получившая распространение в Японии, ФРГ, Австрии, Швеции, Швейцарии, предполагает использование специальных органов, процедур и механизмов. Например, в Австрии социальное партнерство реализуется посредством широкой сети консультативных советов и комитетов, паритетных комиссий на общенациональном и отраслевом уровнях.

В странах, где специальные институты социального партнерства отсутствуют, действует плюралистическая система (США, Великобритания, Канада). В этих странах согласование противоречивых интересов осуществляется на уровне всего общества с помощью обычного политического процесса (партий, профсоюзов, парламентов) и развития сотрудничества работников и работодателей на уровне отдельных компаний.

Европейским организациям противостоящих сторон присуще стремление к достижению компромисса, выработке оптимальной формы взаимоприемлемых условий, учитывающих интересы различных общественно-политических и экономических сторон. При этом и работодатели, и профсоюзы исходят из анализа ситуации, осуществляемого собственными исследовательскими центрами.

В промышленно развитых странах практически исчезла практика выдвижения требований, способных подорвать положение организации, корпорации, отрасли и трудовых коллективов. Например, немецкие профсоюзы, имеющие значительный и институционально оформленный опыт сотрудничества с бизнесом, при отстаивании интересов работников идут на значительные уступки, осознавая необходимость модернизации производства и структурных преобразований. работодатели, требуя уступок от профсоюзов, также стремятся не преступать определенные границы. Баланс в партнерских отношениях не нарушается даже при смене правящей коалиции.

Заключаемые коллективные договоры между работодателями и профсоюзами стали эффективной формой регулирования трудовых отношений, обеспечивающих непосредственное участие работников в производственных процессах, предотвращающих возникновение серьезных конфликтов и стачечной борьбы. Коллективные договора заключаются на одном из трех уровней: национальном, отраслевом и фирменном.

Особенно эффективны коллективные договора, заключаемые на национальном уровне между ассоциацией работодателей и руководством профсоюзов, действительные во всех отраслях и обязательны для соблюдения на каждом предприятии в течение всего срока действия договора.

Во Франции, например, в год заключается пять–семь общенациональных коллективных договоров, до сорока отраслевых и около шести с половиной тысяч договоров на отдельных предприятиях.

Коллективные договоры стали основной формой реализации партнерских отношений на Западе. Кроме нее известны еще три формы:

– участие работников в управлении через не профсоюзные органы рабочего представительства и соучастие трудящихся в советах директоров компаний;

– прямое участие трудящихся в делах предприятия на уровне рабочего места;

– участие трудящихся в прибылях, доходах и в акционерной собственности предприятий и компаний.

В целом идея социального партнерства получила правовую материализацию и закрепилась в конституциях и законодательстве многих западных государств, например Бельгии — в 1948 году, ФРГ — в 1952 году, Австрии — в 1957 году, Франции — в 1958 году, странах Северной Европы — в 1970-х годах.

В СССР широко использовались многие атрибуты и элементы социального партнерства:

– коллективные договора и соглашения;

– переговоры по социальным вопросам;

– планы социально-экономического развития предприятий;

– участие трудящихся в управлении предприятиями и др.

В июле 1918 года был принят Декрет СНК РСФСР «О порядке утверждения коллективных договоров (тарифов), устанавливающих ставки заработной платы и условия труда». В марте 1966 года Совет Министров СССР и ВЦПС приняли постановление «О заключении коллективных договоров на предприятиях», а в 1971 году Президиум ВЦСПС и Государственный комитет по труду утвердили Порядок заключения коллективных договоров. В 1987 году было принято новое «Общее положение о порядке заключения коллективных договоров». Этим положением подтверждалось право коллектива, профсоюзной организации и администрации самим договариваться и решать вопросы структур, разделов и содержания договора и брать взаимные обязательства по обеспечению социально-экономического развития предприятия в условиях перехода на полный хозрасчет и самофинансирование[4].

Однако термин «социальное партнерство» практически не применялся, так как считалось, что в советском обществе не было антагонизма между наемными рабочими и работодателями и не было необходимости согласовывать их интересы через такой специальный механизм как социальное партнерство. Поэтому механизм социального партнерства был жестко регламентирован и осуществлялся в условиях административного и планового характера управления экономикой.

Советский Союз стал членом МОТ в 1934 году, а РФ сразу после распада СССР, как его правопреемница в международных делах, и активно сотрудничает по многим направлениям, особенно по проблемам развития социального партнерства, создания и функционирования государственной службы занятости. Например, в соответствие с Конвенцией № 122 и Рекомендацией № 122 «О политике в области занятости» (1968 г.), которые предусматривают проведение активной политики содействия полной, продуктивной и свободно избранной занятости в РФ реализуются многие рекомендации по организации и функционированию государственной службы занятости.

---

[4] По материалам института мировой экономики и международных отношений РАН. Социально-трудовые исследования. — Вып. 10. Социальное партнерство в переходном обществе: опыт России. — М., 1998.

Конец ознакомительного фрагмента.
Приобрести книгу можно
в интернет-магазине
«Электронный универс»
e-Univers.ru