



Московский педагогический  
государственный университет

О. М. Дементьева, Г. Н. Ковалев

# Социальное партнёрство в образовании



# Григорий Николаевич Ковалев Оксана Мироновна Дементьева Социальное партнёрство в образовании

*[http://www.litres.ru/pages/biblio\\_book/?art=43254635](http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=43254635)*

*Социальное партнёрство в образовании Учебно-методическое пособие:  
ISBN 978-5-4263-0758-2*

## **Аннотация**

Учебно-методическое пособие написано для обеспечения учебной дисциплины «Социальное партнерство в работе школьного социального педагога» по направлению 44.03.05 «Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки)» – «Начальное образование» и «Социальная педагогика» (бакалавриат). Пособие разработано на основе рабочей программы дисциплины (авт. О. М. Дементьева, В. В. Кольтинова). Рассматриваются теоретические и практические вопросы социального партнёрства в системе образования.

Может быть использовано при изучении дисциплины «Социальное партнерство в реализации программ духовно-нравственного развития и воспитания» – 44.04.01 «Педагогическое образование. Профиль: Теории и технологии воспитательной деятельности в начальном образовании. Магистратура».

Предназначено для студентов и преподавателей психолого-педагогических вузов.

# Содержание

Введение	5
Глава 1. Развитие системы социального партнёрства в системе образования	12
§ 1.1. Социальное партнёрство в России: уроки истории и современность	12
§ 1.2. Сущность социального партнёрства	11
§ 1.3. Содержание социального партнёрства в системе образования	12
Конец ознакомительного фрагмента.	41

**О. М. Дементьева,  
Г. Н. Ковалев**

**Социальное партнёрство  
в образовании Учебно-  
методическое пособие**

**Введение**

Стратегической целью развития страны, отраженной в Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 г., является переход к инновационной социально ориентированной модели развития. Это подразумевает особое внимание не только к технологическим, но в первую очередь – к социальным инновациям, определяет приоритетность вопросов развития человеческого капитала, институтов гражданского общества и социального партнёрства.

В настоящее время для выстраивания отношений с местным сообществом и практической реализации социально значимых идей в практике учреждений успешно внедряется и применяется инновационная технология «социаль-

ное партнёрство», которая представляет собой уникальный механизм регулирования согласования интересов образовательных организаций, семьи, бизнеса, общества, власти и эффективный метод социальной коммуникации в оказании социальной помощи незащищенным категориям граждан.

Достижение высоких качественных результатов в успешном построении механизма социального партнёрства требует серьёзного методического сопровождения и решения вопросов повышения профессионального мастерства сотрудников образовательных организаций. Поэтому вполне обоснованным является включение в систему профессионального образования курса «Социального партнёрства в образовании» и необходимость создания по данному курсу учебно-методического комплекта. Согласно Федеральному закону от 1 декабря 2007 г. № 309-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части изменения понятия и структуры государственного образовательного стандарта» учебно-методический комплект «социального партнёрства в образовании» (далее – пособие) направлен на выработку у специалистов общекультурных и профессиональных компетенций.

Специфика данного пособия в системе подготовки специалиста к построению социального партнёрства заключается в том, что данный курс выступает как базовый, предлагает универсальную методику проектирования социального взаимодействия и решения практических задач в области соци-

ального партнёрства.

Социальное партнёрство предполагает взаимодействие в различных сферах деятельности человека для решения социальных задач, как в интересах социальных институтов, коллективов, так и отдельного члена общества. Знание их проблем, проблем взаимодействия для достижения различных целей позволит выработать оптимальные решения для их достижения, следовательно, сберечь определённые ресурсы, что является немаловажным фактором развития общества в целом, создания устойчивой социальной системы.

В различных источниках при определении понятия социальное партнёрство акцент делается на социально-трудовые отношения, рассматривая отношения между работодателями и работниками. Однако существуют сферы, где не всегда однозначно трактуются такие явления, например, добровольческие движения, ориентированы на решение социальных задач во взаимодействии с различными социальными элементами, что по своей сути является партнёрством. Хотя следует отметить, что законодательно понятие «социальное партнёрство» впервые нашло отражение в Трудовом кодексе.

Социальное партнёрство должно выступать в качестве инструмента согласования интересов различных групп населения, для разрешения социальных проблем, развития социальных отношений, улучшения благосостояния народа. Основной целью социального партнёрства должно быть дости-

жение согласия между членами общества, создание социально ориентированной инфраструктуры во всех сферах жизнедеятельности человека вне зависимости от их социального статуса.

В последнее время большое значение придают реализации потенциала молодёжи в интересах развития общества. Значительная доля заслуги в этом принадлежит самой молодёжи. Её деятельность, инициатива, разумное творчество, социальная мобильность, приносящие положительные результаты, позволили молодёжи завоевать для себя статус социального элемента общества, определяющего будущее страны. Сегодня молодёжь эффективно трудиться в различных сферах общества: в политике, в системе управления муниципальных органов, на предприятиях промышленности, в коммерческих и некоммерческих организациях, в науке и образовании.

Учитывая стремление молодёжи к самореализации и самоактуализации, успехи в делах, следует принимать меры для поддержки её начинаний, помощи в развитии социальных инициатив. Следует акцентировать внимание молодёжи на подготовке для себя смены, а делать это можно работая с детьми, воспитывая у них культуру современного члена общества. При этом хороших результата можно добиться на основе установления деловых партнёрских отношений между социальными институтами и молодёжью, молодёжи и детского сообществ, реализуя социально значимые проекты (см.

Приложение 1, Приложение 17).

Национальная стратегия действий в интересах детей на 2012–2017 годы (Указ Президента РФ от 1.07.2012 г. № 761) акцентирует внимание на том, что в России политика в области детства должна опираться на технологии социального партнёрства, общественно-профессиональную экспертизу, реализовываться с участием бизнес-сообщества, посредством привлечения общественных организаций и международных партнёров к решению актуальных проблем, связанных с обеспечением и защитой прав и интересов детей. Необходимо принимать меры, направленные на формирование открытого рынка социальных услуг, создание системы общественного контроля в сфере обеспечения и защиты прав детей.

Целью данной работы является обобщение результатов исследования в системе социальных отношений, в частности, исследования социального партнёрства в сфере деятельности различных групп населения. В современных условиях возрастает значение уровня образования как одного из важнейших ресурсов общественного развития. Образовательная культура общества предполагает наличие возможностей освоения знаний, повышения квалификации и формирование соответствующих компетенций в течение всей жизни.

Предлагаемое читателям данное учебно-методическое пособие также посвящена проблемам деятельности разных категорий населения и в различных социальных сферах жиз-

недеятельности в условиях городского социума, значение которой неуклонно возрастает в реальной научно-исследовательской практике, призванной гибко и своевременно реагировать на вызовы современного социума, постоянно меняющихся условий и факторов социальной среды.

В пособии рассматриваются возможности проектирования и исследования социальной системы, связь динамики социальных процессов в различных социальных сферах деятельности людей с их жизненной перспективой. Не менее важными в являются технологические и отдельные частные аспекты; работы с лицами, имеющими психофизиологические отклонения в развитии; влияние образования на информационную и коммуникативную культуру личности; научное, информационное, методическое, психолого-педагогическое сопровождение различных процессов жизнедеятельности различных групп населения; другие проблемы, обусловленные непосредственно с деятельностью различных групп населения, включая молодёжь, в современном социуме.

Таким образом, задачи и проблемы, представленные в пособии, включают в себя широкий спектр задач, которые могут представлять интерес для специалистов образовательной и социальной сферы, всех представителей педагогической теории и практики, исследователей, для представителей органов управления различными социальными институтами, для обучающихся различных типов и видов образователь-

ных организаций.

# **Глава 1. Развитие системы социального партнёрства в системе образования**

## **§ 1.1. Социальное партнёрство в России: уроки истории и современность <sup>1</sup>**

Исторически ведущую роль в становлении социального партнёрства в Западной Европе и США играли профсоюзы, собственно это понятие возникло как антитеза социальной революции, способ разрешения противоречий между трудом и капиталом. Однако в конце XX в. само понятие существенно расширилось и наполнилось новым смыслом. Речь идёт не столько о взаимодействии профсоюзов, работодателей и государства, сколько в целом о сотрудничестве общественности, предпринимателей и власти. Сегодня смысл социального партнёрства состоит в налаживании конструктивного

---

<sup>1</sup> Либоракина М.И., Никонова Л.С. Социальное партнёрство: взаимодействие между государственными, коммерческими и общественными структурами. Опыт проведения учебной программы. – М.: Ин-т экономики города, 2001. – 71 с.

взаимодействия между различными силами на общественной арене – государством, бизнесом и сообществом некоммерческих организаций и общественных движений – во имя решения социально значимых проблем. Условно их называют первым, вторым и третьим сектором.

Упоминая «первый сектор», обычно не различают государственные органы власти и местное самоуправление. Однако местное самоуправление имеет существенные отличия от центральной власти и собственные цели развития, зачастую более точно отражающие интересы местных сообществ. В последнее десятилетие его роль во всём мире значительно возросла, свидетельством чему стала глобальная тенденция к децентрализации, регионализации и муниципализации<sup>2</sup> социальной политики, нашедшая свое отражение и в нашей стране.

Примечательно, что в России возникновение социального партнёрства было с самого начала связано не с профсоюзами, а с общественными движениями и местным самоуправлением (земским движением). Его истоки можно проследить с конца XIX – начала XX вв., когда при поддержке земств (а в отдельных случаях и государственной власти) возник пер-

---

<sup>2</sup> В развитых странах 1990-е гг. характеризуются увеличением числа местных социальных программ и соответствующим перераспределением ресурсов между различными уровнями власти: федеральным правительством, штатами и округами (США и др. федеративные государства) или центральной государственной администрацией, губерниями и местными коммунарами (Финляндия и др. унитарные государства).

вый опыт решения общественно значимых проблем «творческим союзом разного толка интеллигентских направлений с широким размахом молодого, меценатствующего капитала»<sup>3</sup>.

Уничтожение крепостничества, судебная, земская и другие реформы радикально изменили не только экономику, но и весь уклад жизни в России и породили новые масштабные социальные проблемы, прежде всего бедность и массовую миграцию в города. В то время как резко усилились имущественные и культурные контрасты, традиционная система социального попечения – от «дворянских гнёзд» до крестьянской общины – повсеместно разрушалась. Основанная на родственных и общинных связях, патриархальной опеке, она не могла существовать в новых условиях.

Немногочисленные государственные учреждения, входившие в систему общественного призрения, не справлялись с растущей нищетой. Традиционные формы купеческой благотворительности – особенно «слепая» милостыня – не могли спасти положение, зачастую оборачиваясь равнодушием и небрежностью, питая институт профессионального нищенства.

В то же время в России впервые возникли новые силы, обратившиеся к решению социальных вопросов. Это местное выборное самоуправление, общественные движения (на-

---

<sup>3</sup> Степун Ф. Бывшее и несбывшееся. Из воспоминаний // Знание – сила. 1991. № 2. С. 47–51.

учные и культурные общества, движение трудовой помощи), благотворительность промышленников и финансистов.

Земская реформа дала возможность создать местное выборное самоуправление, ведавшее хозяйственными делами и «общественными пользами и нуждами». Земства содержали дороги, открывали школы и больницы, учреждали кредитные кассы и общества взаимного страхования, занимались попечением местной промышленности и пропагандой новаторских методов земледелия. Несмотря на постоянные попытки правительства ограничить источники дохода и функции земств, имевшейся толики самостоятельности хватало, чтобы содействовать местным инициативам. Земства поддерживали многие передовые начинания, в частности педагогические и культурно-просветительские. Результаты были налицо: «Провинция преобразалась ещё быстрее Москвы. Наряду с ростом хозяйственного благополучия росла и культурная самостоятельность»<sup>4</sup>.

Реформы пробудили общественное сознание. Получили развитие идеи либерализма – «перехода от крепостного и служивого государства к государству свободному»<sup>5</sup> и формирования самостоятельной и самодеятельной личности как основы гражданского и общественного существования. Способом такого существования стали объединения граждан,

---

<sup>4</sup> Степун Ф. Указ. соч. С. 46.

<sup>5</sup> Шелгунов Н.В., Шелгунова Л.П., Михайлов М.Л. Воспоминания. М., 1967. С. 131.

созданные в их собственных, независимых от государства интересах. По всей стране появлялись многочисленные общественные организации, занимавшиеся культурными и научными вопросами – от Общества дешёвых квартир и других пособий нуждающимся жителям Санкт-Петербурга до Общества разумных развлечений г. Самары.

Это поприще было «и потребностью, и возможностью отдать свои незанятые силы и взамен получить известное нравственное удовлетворение»<sup>6</sup>. Благотворительная и просветительская деятельность в целом относились к немногим сферам легальной гражданской активности: до 1905 г. не существовало органов представительной власти и избирательного права, профессиональные союзы и партии были запрещены. Благотворительность служила делу милосердия и в то же время выражала гражданскую позицию демократической интеллигенции.

Широкое распространение получило движение трудовой помощи, идеология которого перекликалась со стремлением разночинцев к самореализации через профессиональную деятельность. «Целесообразнейшая, единственно рациональная форма благотворительности должна состоять в предоставлении нуждающимся оплачиваемого труда, а не милости, не даровой помощи» (из отчёта Санкт-Петербургского дома трудолюбия для образованных женщин).

Свой вклад в формирование социального партнёрства

---

<sup>6</sup> Шабанова А.Н. Очерк женского движения. СПб., 1912. С. 21.

внес молодой российский капитал. Имена Третьяковых, Морозовых, Мамонтовых известны нам как имена меценатов. Но их благотворительность не ограничивалась поддержкой искусства. Например, Варвара Алексеевна Морозова создала широкую сеть благотворительных заведений для рабочих своих мануфактур. В неё входили больницы, аптека, родильный приют, приют для сирот, колыбельная (ясли), богадельни, убежища для хроников (больных хроническими заболеваниями), дом призрения, библиотека. В. А. Морозова выплачивала стипендии для обучения в профессиональных училищах и гимназиях. Благодаря её дару в 50 тысяч рублей открылась первая бесплатная библиотека-читальня им. И. С. Тургенева. Но репутации «филантропки» у Морозовой не было, помощь она оказывала с большим разбором. В целом деятельность семьи Морозовых – пример благотворительности, которая сочетала меценатство и социальную поддержку рабочих, направленную, в конечном счёте, на предотвращение классовых конфликтов.

Однако «не всё обстояло благополучно в этом подъёме. Несчастье канунной России заключалось в том, что в общественной цвела весна, в то время как в политике стояла злая осень. Всякого народного учителя поинтеллигентнее, всякого священника, не водившего дружбы с урядником, норовили перевести в местечко подальше без железной дороги»<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> Степун Ф. Указ. соч. С. 47–51.

О чём свидетельствует этот краткий исторический очерк? Чтобы добиться реальных перемен в решении социальных вопросов, общественному, благотворительно-капиталистическому и земскому движениям нужно было соединиться. Но сделать это удавалось только на местном уровне. Создать прецедент взаимодействия различных сил в широком масштабе, на регулярной основе было невозможно в условиях полицейского надзора и некомпетентности властей.

В тех редких случаях, когда массовые и гласные протесты общественности приводили к изменениям в государственных ведомствах, возникало качественно новое явление. Поддержав нововведения законодательными актами, гарантиями автономии для общественных инициатив и субсидиями, государство давало толчок реформе. Возникали конкретные ситуации взаимодействия, которые сегодня можно трактовать как **прообраз социального партнёрства**.

Примером успешного взаимодействия была реформа народного образования 1915–1916 гг. – первый опыт соединения государственно-реформаторского, общественного, земского и благотворительно-капиталистического начал. По оценке историка, это был «почти состоявшийся интеллектуальный переворот в России».

В предвоенные годы неблагополучие народного образования остро ощущали все слои общества. Матери обратились с открытым письмом к министру народного просвещения: «Традиционное тираническое образование, угнетающее па-

мять и не дающее нисколько развитие уму, идущее вразрез с душою и любознательностью ребёнка и юноши, вконец опустошает его душу и ум». В Государственной Думе П. Милюков предупреждал: «Система сыска и доносов, вся система нашего воспитания делает из молодого поколения карьеристов, самоубийц и революционеров». Промышленники понимали, что «закостеневшая система образования как шлагбаум стоит на пути подъёма экономики»<sup>8</sup>.

Педагогическая общественность предлагала множество проектов переустройства школы. Открывались различные частные и общественные учебные и воспитательные заведения – от детских садов до Народного университета им. А. Л. Шанявского. Все они существовали во многом благодаря частным пожертвованиям. Например, в 1911 г. почти треть преподавателей Московского университета покинули его в знак протеста против ограничений университетской автономии. На собранные подпиской и пожертвованиями 2,5 миллиона рублей они организовали независимый Московский научный институт.

«Но ведомство просвещения всеми своими учебными программами, циркулярами, разветвленной сетью инспекторского состава душило любое живое начинание. Земские школы были живее, интереснее, разнообразнее министерских и школ духовного ведомства. За десять предвоенных лет расходы земств на народное образование выросли втрое.

---

<sup>8</sup> Цирульников А. Новаторы из 1915-го // Знание – сила. 1991. № 2. С. 53–57.

Но появившиеся библиотеки разрушались (цензура), а нововведения изымались в «походе министерства просвещения на земскую школу»<sup>9</sup>.

Педагогическая общественность даже в союзе с земством и при поддержке частного капитала не смогла осуществить масштабные изменения, пока её не поддержал новый министр просвещения П. Н. Игнатьев.

«К нему в приёмную стали стекаться тысячи записок, проектов от самых разных людей: народных учителей и учащихся, членов попечительских советов, губернских секретарей, купцов. Объединив большие и культурные силы, организовав широкое общественное обсуждение, обобщив сотни предложений, Комитет по реформе средней школы предложил пакет новых законопроектов и нормативных актов».

Реформа включала несколько направлений, прежде всего преобразование средней школы. Ключевой идеей стало ограничение государственного регулирования. Частные учебные заведения были уравнены в правах с государственными учреждениями; земства освобождены от излишнего бюрократического контроля. Реформа касалась как содержания образования, так и вопросов управления и финансирования образования.

Была разработана концепция многонациональной школы, позволяющая учесть культурное многообразие и национальные традиции страны. Комитет по реформе средней школы

---

<sup>9</sup> Цирульников А. Указ. соч.

предложил ввести многовариантное обучение. Для этого в короткий срок (буквально за полгода) были подготовлены новые учебные программы. Они включали необходимый минимум знаний и основные принципы, по которым учителя могли их развивать. Педагогические съезды в 1916 г. показали, что школа была готова к этим изменениям, однако из-за краткого срока проведения реформы, оборвавшейся в 1917 г., значительных практических результатов в этой области достичь не удалось.

Важнейшим новшеством в плане управления явилось привлечение общественности к школьным делам. Были возрождены родительские комитеты, которые занимались организацией кружков и экскурсий, летних занятий с отстающими учениками. В составе родительских комитетов работали комиссии по разработке общественных программ и здорового образа жизни.

Школа, прежде всего начальная школа, получила значительные субсидии; открылись кредиты, к развитию образования были привлечены значительные средства из частных источников.

«Не только пожертвования промышленников и финансистов, но и «малые» деньги российских кооператоров, потребительских и кредитных обществ стали вкладываться в дело развития образования. Причём шлейф культурно-просветительской деятельности тянулся не позади экономической кооперации, а впереди неё, – именно в сфере образования ко-

оперативы активно группировались и объединялись»<sup>10</sup>

Образовательная реформа была примером того, как государственному, общественному, земскому элементу, частному и кооперативному капиталу удалось соединиться для решения серьёзной проблемы. Но становление социального партнёрства в России было очень ограничено, а его успехи несоизмеримы с масштабом имевшихся социальных конфликтов. Благотворительность не смогла ликвидировать бедность и сгладить остроту противоречий между предпринимателями и рабочими, помещиками и крестьянами. Социальный конфликт привёл к революции 1917 г.

---

<sup>10</sup> Цирульников А. Указ. соч.

## § 1.2. Сущность социального партнёрства <sup>11</sup>

**Партнёрство** – система взаимоотношений между партнёрами. В качестве партнёров могут быть отдельные люди, коллективы. При этом цели партнёрства могут быть разными. Партнёрские соглашения могут быть при решении профессиональных, экономических, бытовых, социальных и других задач. Супружеские пары также являются партнёрами, права которых определяются законодательством, но могут быть и иные соглашения между ними.

По своей сути партнёрство носит социальный характер, однако может быть нацелено на достижение определённых целей, характерных различным отраслям общества, сферам жизнедеятельности человека.

**Социальное партнёрство** – взаимоотношения, устанавливаемые для решения социально ориентированных задач, направленных на развитие отношений в обществе, предоставление социальных услуг населению, реализацию социальной политики государства.

**Социальное партнёрство в сфере труда** – система взаимоотношений между работниками (представителя-

---

<sup>11</sup> Стратегия развития молодёжи и других групп населения в городе Москве: технологии социального партнёрства: Монография / Под общей ред. О.Г. Фёдорова, И.Б. Шилиной. – М.: МГППУ, 2014. С. 7–10.

ми работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений [ст. 23]. Трудовой кодекс определяет формы социального партнёрства:

- коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;

- взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- участие работников, их представителей в управлении организацией;

- участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

Применительно к социальному партнёрству Закон Московской области определяет следующие понятия:

**соглашение** – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения, заключаемый между полномочными представителями работников, работодателей, органов исполнительной государственной власти, органов местного са-

моуправления на уровне Московской области, муниципального образования, отрасли и ином уровне социального партнёрства;

**социально-трудовые отношения** – совокупность отношений между работниками и работодателями в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

В Законе г. Москвы определены:

**социальное партнёрство** в городе Москве – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти города Москвы, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования социально-трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений;

**стороны соглашений** – соответствующие профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами соответствующих профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, соответствующие объединения работодателей города Москвы, а также органы исполнительной власти города Москвы;

**система социального партнёрства** – совокупность трёхсторонних (двусторонних) органов, формируемых ра-

ботниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами исполнительной власти города Москвы для реализации задач социального партнёрства и заключаемых ими соглашений, коллективных договоров на различных уровнях регулирования социально-трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в городе Москве, а также правовых актов, регламентирующих порядок и формы взаимодействия, соотношение указанных органов, последовательность разработки и сроки принятия соглашений, коллективных договоров;

**социально-трудовые нормативы** – единые на всей территории города Москвы показатели объёма и качества удовлетворения основных потребностей работников, возникающих и реализующихся в сфере социально-трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений;

**межрегиональные соглашения** по социальному партнёрству с участием города Москвы (далее – межрегиональные соглашения с участием города Москвы), межрегиональные отраслевые (межотраслевые) соглашения с участием города Москвы – правовые акты, устанавливающие общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемые между представителями работников города Москвы, представителями работодателей города Москвы, а в случае необходимости финансирования реализации положений соглашения из бюджета города Москвы и Правительством Моск-

вы, и полномочными представителями сторон социального партнёрства одного или более субъектов Российской Федерации;

**московское трёхстороннее соглашение** – правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений в городе Москве, заключаемый Правительством Москвы, объединениями профсоюзов города Москвы, объединениями работодателей города Москвы в пределах их компетенции; **городские отраслевые (межотраслевые) соглашения** – правовые акты, устанавливающие нормы оплаты и другие условия труда, а также социальные гарантии и льготы для работников определённой отрасли (нескольких отраслей), заключаемые отраслевыми профсоюзами, отраслевыми объединениями работодателей и соответствующими отраслевыми органами исполнительной власти города Москвы;

**территориальные (окружные и районные) соглашения** – правовые акты, устанавливающие условия труда, а также социальные гарантии и льготы, связанные с территориальными особенностями, заключаемые сторонами соглашений на уровне территориальных единиц города Москвы;

В документах упор делается на трудовые отношения. В этой связи даны определения субъектам социального партнёрства:

– работник – физическое лицо, вступившее в трудовые от-

ношения с работодателем;

– работодатель – физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником;

– представители работников – профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами соответствующих профсоюзов, межрегиональных профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;

– представитель работодателя – индивидуальный предприниматель, руководитель организации или уполномоченное им лицо, а также соответствующее объединение работодателей.

**Целевая группа** – группы людей, объединённых общими признаками, на которых оказывается влияние в процессе решения какой-либо задачи в их интересах. Применительно к социальному партнёрству такой целевой группой может быть любое сообщество людей. Всё зависит от того, какие цели преследуют социальные партнёры в рамках их соглашения. В качестве целевой группы могут быть молодёжь, дети группы риска, пожилые люди, работники предприятия и т. д.

Часто социальное партнёрство рассматривается в контексте способа разрешения конфликтов между работниками и работодателями как путь конструктивного сотрудничества на основе достигнутых договоров и соглашений. При этом в

качестве третьей стороны участвуют профсоюзы. Подобной практики во многих странах, когда на равноправной основе объединяются представители государства, работодатели и профсоюзы, решая социальные и производственные проблемы, рассматривая условия, содержание, формы деятельности, положения различных социально-профессиональных групп, общностей, слоев населения.

В результативности социального партнёрства важную роль играет государство. Именно государство даёт гарантии устойчивости партнёрских отношений, принимая законы и иные нормативно-правовые акты, формирующие правила и процедуры социального партнёрства, определяя правовое положение его участников, выступает в качестве посредника при разрешении различных конфликтных ситуаций между социальными партнёрами. Именно законодательным актом закреплены основные принципы социального партнёрства: равноправие сторон; уважение и учёт интересов сторон;

– заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях; содействие государства в укреплении и развитии социального партнёрства на демократической основе;

– соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;

– полномочность представителей сторон;

– свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;

– добровольность принятия на себя сторонами обяза-

тельств; реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами; обязательность исполнения коллективных договоров, соглашений; контроль над невыполнением принятых соглашений, коллективных договоров;

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

Также трудовым кодексом установлены формы социального партнёрства:

– коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;

– взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

– участие работников, их представителей в управлении организацией; участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

***Предметом социального партнёрства*** в сфере социально-трудовой деятельности должны быть отношения по поводу:

- а) производства и воспроизводства рабочей силы;
- б) формирования и развития системы рабочих мест с целью обеспечения занятости населения;

в) защиты трудовых прав работодателя и наёмных работников;

г) охраны труда в эколого-промышленном значении.

В широком смысле слова ***предмет социального партнёрства*** охватывает не только сферу труда и распределения доходов, но и сферу потребления, здравоохранения, образования, социального страхования и пенсионного обслуживания.

***Объект социального партнёрства*** – все социальные, профессиональные, территориальные, национальные группы, социальные группы и классы в свете их положения в социально-экономической и профессиональной структуре общества с точки зрения их уровня и качества жизни, их потребностей и интересов.

Наиболее ***существенные черты социального партнёрства***:

– субъекты социального партнёрства имеют не только общие, но и принципиально различные, а подчас противоположные социально-экономические интересы;

– это взаимовыгодный процесс взаимодействия работников, работодателей и властных структур на федеральном, региональном и муниципальном уровнях, а также в рамках предприятия (объединения);

– важнейший фактор формирования институтов гражданского общества;

– альтернатива диктатуре, так как реализуется на основе

договоров и соглашений;

– отношения социального партнёрства могут быть деструктивными и регрессивными, если доминирующей основой их является опора на силовые методы с соответствующей информационной и организационной закрытостью.

Социальное партнёрство как система взаимодействия заинтересованных субъектов функционирует на базе взаимно вырабатываемых и реализуемых принципов, которые обеспечивают достижение социального согласия в отношении жизненно важных интересов (направлений).

Принципы социального партнёрства возникли не в результате составления умозрительных схем, а в ходе практических действий по согласованию интересов наёмных работников, предпринимателей и государства. Наиболее полное воплощение они получили в соответствующих конвенциях и рекомендациях Международной организации труда (МОТ). Среди них *наиболее значимыми являются следующие принципы:*

- добровольность и равноправие субъектов партнёрства;
- обязательность исполнения условий договоров и соглашений;
- гуманизм и социальная справедливость;
- толерантность, компромисс, консенсус, нейтралитет.

К названным выше принципам социального партнёрства можно добавить, как свидетельствует практика, и другие. Например: принцип разумной достаточности взаимных тре-

бований субъектов социального партнёрства, принцип соучастия наёмных работников в управлении предприятием, принцип полномочности субъектов в решении социально-экономических вопросов, и т. д.

Реализация принципов социального партнёрства позволяет обеспечить, в конечном счёте, эффективную слаженную работу в осуществлении социально-экономических задач, стоящих перед предпринимателями, наёмными работниками (профсоюзами) и властными структурами.

Становление и развитие социального партнёрства осуществляется посредством действия его механизма, который являет собой довольно сложное образование структурно-организационных элементов (объекта, субъектов, предмета), методов, средств, тактики, технологий взаимоотношений.

Механизму социального партнёрства присущ постоянно действующий переговорный процесс, его политико-правовое обеспечение и нормативное установление процедур согласования интересов. ***Механизм социального партнёрства по иерархическим уровням*** подразделяется на: федеральный, региональный, отраслевой и территориальный.

Критериями эффективности механизма социального партнёрства являются обобщенные показатели достижения общественного согласия в отношении основных целей функционирования предприятия, отрасли, территории и общества в целом. На практике используется система критериев. Их выбор в реальности связан с положением самих субъектов

социального партнёрства в структуре общества, их потребностей и интересов. Например, с позиции органов государственной власти, местного самоуправления критериями эффективности механизма социального партнёрства выступают: достижение согласия между работодателями и наёмными работниками, противодействие разрастанию социальных противоречий между ними, которые могут перерасти в социальные конфликты.

**Принципы социального партнёрства.** В основе социального партнёрства лежат базовые общие принципы, позволяющие поддерживать взаимодействие. Они создают фундамент партнёрства, и в идеале, последующие события укрепляют такое сотрудничество.

В социальном партнёрстве существуют основные принципы: равноправия, взаимной выгоды, прозрачности, законности, принцип равного доступа к участию для всех представителей секторов, добровольности и обязательности.

*Принцип равноправия.* Равноправие не означает равенство. Равноправие подразумевает равное право голоса за столом переговоров и признание того вклада, который невозможно оценить в простых денежных величинах или терминах общественной значимости.

*Принцип взаимной выгоды.* Если все партнёры вносят вклад в совместную деятельность, то они имеют право разделить получаемые выгоды. Здоровое партнёрство направлено на достижение конкретных выгод для каждого партнёра по-

мимо общих преимуществ для всех. Только таким образом партнёрство может обеспечить долгосрочный интерес партнёров и устойчивость сотрудничества.

*Принцип прозрачности.* Открытость и честность в партнёрских отношениях являются залогом доверия, которое рассматривается как важное условие успеха в партнёрстве. Благодаря прозрачности в работе партнёры также получают возможность полностью отчитаться перед донорами и другими заинтересованными сторонами.

*Принцип законности.* Соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов – залог законности в отношениях социального партнёрства. При этом должны быть соблюдены нормы и правила ведения переговоров, консультаций, определения содержания коллективных договоров и соглашений, оформления всех относящихся к социальному партнёрству документов (в том числе протоколов собраний, конференций, заседаний комиссии по подготовке проекта коллективного договора, надлежащее оформление представительства сторон и т. д.).

Нормативная правовая база социального партнёрства существует в виде трёх категорий законов и нормативных правовых актов: статусных законов, налоговых актов и профильных законов, отражающих участие граждан в жизни страны. Законов, регламентирующих деятельность организаций, достаточно много. Из них, определяющих правовые нормы функционирования коммерческих структур и государствен-

ных организаций, лишь небольшая часть текстов относится к деятельности некоммерческих организаций.

*Принцип доступа к участию всех представителей секторов*, который предполагает обеспечение равных стартовых условий, отсутствие избранности и является одной из ключевых характеристик гражданского общества.

*Принцип добровольности и обязательности* подразумевает, что взаимодействие базируется на внутренних убеждениях каждого участника, с одной стороны, и на выполнении взятых на себя договоренностей – с другой.

Эти основные принципы могут стать отправной точкой в переговорах между потенциальными партнёрами и предшествовать заключению первоначальных соглашений, даже если на последующем этапе они будут заменены новыми принципами, разработанными партнёрской группой. Важно, чтобы все партнёры приняли и согласились следовать тем принципам, которые все партнёры считают для себя приемлемыми.

Социальное партнёрство основывается на следующих постулатах:

- заинтересованность каждой из взаимодействующих сторон в поиске путей решения социальных проблем;
- объединение усилий и возможностей каждого из партнёров для их реализации;
- конструктивное сотрудничество между сторонами в разрешении спорных вопросов;

- стремление к поиску реалистичных решений социальных задач, а не к имитации такого поиска;
  - децентрализация решений, отсутствие государственного патернализма;
  - взаимоприемлемый контроль и учёт интересов каждого из партнёров;
  - правовая обоснованность «кооперации», предоставляющей выгодные каждой стороне и обществу в целом условия взаимодействия;
  - инновационные пути решения социальных проблем.
- Только при учёте всех интересов партнёров, определения их роли, осознания общей ответственности, личного вклада в общезначимое дело каждого сектора может повыситься эффективность социального партнёрства в решении той или иной проблемы.

**Субъекты социального партнёрства** Субъектами социального партнёрства являются бизнес, власть и общество.

## **§ 1.3. Содержание социального партнёрства в системе образования <sup>12</sup>**

Как механизм регулирования социально-трудовых отношений, система социального партнёрства получила развитие после второй мировой войны, окончательно сформировавшаяся в 60–70 гг. XX в. Система социального партнёрства была развита в Германии, Швеции, Австрии, наименее развита в США, Японии, Испании и Португалии. В Российской Федерации начала формироваться с начала 1990-х гг. Предпосылки возникновения социального партнёрства: формирование двух основных классов, включающих производственные отношения (собственные средства производства, наёмные работники). При их взаимодействии выявлен противоположный характер их интересов. Интерес наёмных работников состоял в получении постоянных гарантий и высокой заработной платы. Интерес собственников заключался в сокращении издержек на рабочую силу. Наличие двух субъектов социальных отношений, интересы которых в социально-трудовой сфере не совпадали, обуславливали необходимость создания механизма регулирования этих интересов, разработки правовых процедур регулирования трудо-

---

<sup>12</sup> Захарова Ю.В. Развитие социального партнёрства в системе среднего профессионального образования: Дис. ... канд. пед. наук. – М., 2016. – 132 с.

вых конфликтов. Такой механизм складывался стихийно.

При формировании капиталистических отношений, государство выступало на стороне собственных средств производства. В этих условиях рабочие были вынуждены объединяться. Существовали законы, запрещающие объединение рабочих. Только в последней четверти XIX в. профсоюзы начинают легальную деятельность. В 1868 г. возникает Британский конгресс тредюнионов. В 1898 г. возникает бельгийский профсоюз. В период 1905–1906 гг. идёт становление профессионального движения в России.

Появляются объединения работодателей. В конце XIX – начале XX вв. в индустриально развитых странах начинает формироваться трудовое законодательство: в 1907 г. – в Дании, в 1919 г. – в Швейцарии, в 1915 г. – в Норвегии, 1918 г. – в Германии. Большую роль в формировании социального партнёрства сыграло создание в 1919 г. Международной организации труда (МОТ).

Социальные условия: усиление концентрации капиталов, рост масштаба производства. Развивается международный социальный труд, появляются трудовые колонии, усиливается экономическая конкуренция на рынках. Забастовки оборачиваются огромными потерями для работодателей. В конце 20–30 гг. XX в. развитые капиталистические страны поразила мировой экономический кризис, затем 2 мировая война. Это привело к сокращению позиций собственного капитала в развитых странах, побуждающих к поиску путей за-

ключения компромисса с рабочими. Активизация производственного движения: укрепление международной позиций СССР, распространение советской социалистической системы на страны Европы, начинается освобождение движения в колониальные страны, изменение роли государства в системе социально-трудовых отношений. Следствием изменений явилась разработка социального законодательства. После ВОВ появляется термин «социальное государство». Появилась идеология «государство всеобщего благоденствия». Она включала программы достижения высокого уровня жизни населения путём введения системы минимальных социальных гарантий, регулирующих минимальные заработные платы, программы демографии, экологии. Благодаря усилиям государства в послевоенный период были созданы национальные социально-экономические советы, которые включали представителей 3 сторон: рабочих, предпринимателей, государство. Становление новой системы регулирования социально-трудовых отношений в развитых странах способствует развитию в послевоенный период институтов гражданского общества, формирование и развитие демократических процедур принятия решений.

# Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.