Лекция 15.Социальное партнерство в системе реализации социально-экономической политики

В современной социологии, управлении и социальной политике социальное партнерство рассматривается в двух плоскостях. В широком смысле это способ представления интересов социальных групп в обществе и принцип социального государства, заключающийся в равноправном взаимодействии всех институтов общества в интересах человека1. Социальное партнерство в узком смысле -это система отношений между наемными работниками и работодателями, нацеленная на согласование социально-экономических интересов тех и других.

Это понятие вбирает в себя идеи партнерства государства, бизнеса и общества; гражданского общества; социального государства; социальной ответственности бизнеса. Фундаментальной методологической основой социального партнерства является признание прав человека и ценности гражданского мира безусловными приоритетами. Основоположниками такого подхода были Г. Лейбниц и И. Кант, характеризовавшие социальные отношения как «взаимность»3. Э. Дюркгейм, М. Вебер и Р. Дарендорф обосновали идеи справедливого обмена между товаропроизводителями; достижения социальной солидарности в борьбе за нее различных общественных сил4. Т. Парсонс указывал на устойчивость взаимных ожиданий» является важнейшим фактором стабильности общества.

Социальное партнерство - это система взаимоотношений внутри рыночной экономики. Оно явилось важной частью концепции социальной рыночной экономики, разработчиками которой выступили ученые фрайбургской школы В. Ойкен, Л. Эрхард, Ф. Бем, А. Мюллер-Армак, А. Рюстов. Еще до Второй мировой войны они критиковали современную им модель рыночной экономики, рыночное качество которой было практически уничтожено монополиями, устранившими главный механизм рынка - конкуренцию. Они показали, что рынок будет максимально эффективным в решении социально-экономических задач страны, если станет партнером государства, которое как партнер призвано обеспечить рынку устойчивый антимонопольный порядок2. Только тогда государство будет по-настоящему социальным. Оно сделает рыночную экономику социальной: установит правовыми средствами баланс между экономическими целями рыночного сектора, с одной стороны, и социальными целями общества -с другой.

В законе РК дают следующее определение  социальное партнерство - система отношений и механизмов, направленных на обеспечение согласований интересов представителями органов исполнительной власти, представителями работодателей и работников. Стороны социального партнерства - представители органов исполнительной власти, представители работодателей и работников;

Основополагающим принципом социальной рыночной экономики является партнерство рынка и государства. Государство выступает партнером рынка, поскольку гарантирует его выживание и развитие, устанавливая на нем нормы справедливой конкуренции, исключающей появление на рынке властных центров как «центров саморазрушения» рынка. Рынок выступает партнером государства, поскольку, поставленный в правовые условия осуществления справедливой конкуренции, полноценно и эффективно участвует в реализации государственной политики экономического и социального роста4.

Особый предмет социального партнерства - согласование интересов работодателей и наемных работников по поводу производства и воспроизводства рабочей силы; оплаты труда; создания, использования и развития системы рабочих мест; защиты трудовых прав граждан; охраны труда, гарантий промышленной и экологической безопасности. Модели социального партнерства при всем их многообразии определяются следующими принципиальными параметрами: а) наличием соответствующих организаций для выражения интересов сторон; б) осуществлением переговорного (договорного) процесса, в ходе которого согласуются позиции и находится решение проблемы; в) вкладом каждой из сторон в решение проблемы.

Практика социального партнерства в развитых странах базируется на единых принципах, изложенных во «Всеобщей декларации прав человека», документах Международной организации труда (МОТ), соответствующих конвенциях и соглашениях Советы Европы, среди которых наиболее важными являются Европейская конвенция о правах человека и Европейская социальная хартия2. Последняя содержит статьи, декларирующие права работников: на безопасный труд; объединение с работодателями; заключение коллективных договоров; социальную защиту, профессиональную ориентацию и профессиональную подготовку; охрану здоровья. Хартия налагает на государства обязательство поддерживать все статьи или большую часть согласованных статей через национальные законодательства3. Основополагающим документом, определяющим стратегические цели развития государств и народов в XXI в., стала «Декларация тысячелетия», принятая ООН в 2000 г. Она включает: ликвидацию крайней нищеты и голода; обеспечение всеобщего начального образования; поощрение равенства мужчин и женщин и расширение прав и возможностей женщин; сокращение детской смертности; улучшение охраны материнства; борьба со СПИДом, малярией и другими заболеваниями; обеспечение экологической устойчивости; формирование глобального партнерства.

Частью стратегии глобального партнерства является стратегия партнерства в рыночной экономике. Последняя, функционирующая уже не только в национальных границах, но и в глобальном пространстве, требует партнерских отношений между всеми субъектами -внутринациональными и глобальными, - иначе в «коммунальном».

 Сложном социально-экономическом пространстве необходимы новые правила, охватывающие широкий диапазон трудовых ситуаций. Коль скоро эти новые правила обязаны ориентироваться на повышение статуса субъекта в современной рыночной экономике, они в первую очередь должны учитывать повышение субъектного статуса личности в такой экономике - наемного работника и работодателя. Суть социального партнерства в сфере взаимоотношений наемных работников и работодателей состоит в том, чтобы не ставить одну категорию личностей выше другой, но гарантировать равную защиту интересов тех и других, а это возможно лишь на пути переговоров, договора, компромисса.

Это - путь продуктивной социальной политики в современных экономических условиях, и «европейский опыт социального партнерства в сфере труда недвусмысленно показывает, что результативная социальная политика все более определяет темпы, характер, эффективность экономических процессов, позитивное развитие политических отношений, являясь надежным стабилизатором общественного развития.

 Механизм социального партнерства направлен на решение стратегических задач национального развития в направлениях: а) расширения занятости и улучшения условий занятости, повышения производительности труда, создания благоприятных условий для роста инвестиций, предпринимательской деятельности; б) реализации прав работников через делегирование полномочий своим представителям и участие в принятии решений, обеспеченной действенным законодательством; в) новых путей обеспечения социальной защиты лиц, не способных работать по причине возраста, болезни или потери трудоспособности; г) ведения диалога и переговорного урегулирования споров как средств защиты интересов людей2.

Социальное партнерство - предельно широкая система: а) достижения баланса между трипартизмом и бипартизмом: трипартизм как механизм трехстороннего (или многостороннего) договора эффективен в решении общенациональных вопросов, например модернизации национальной экономики, социально-экономической политики, однако при решении вопросов, возникающих между работодателями и наемными работниками, предпочтителен прямой диалог заинтересованных сторон (бипартизм); б) сосуществования и тесной интеграции межотраслевых и отраслевых уровней; в) расширения членского состава социального партнерства за счет организаций малого бизнеса и других представительных организаций гражданского общества; г) включения новых международных субъектов социального партнерства, например Всемирного совета предпринимателей по устойчивому развитию (ВСПУР), объединяющего около 150 крупнейших корпораций -представителей более 20 отраслей промышленности из 34 стран мира, Всемирного экономического форума (ВЭФ), выступающего объединением глобальных организаций и программ с участием всех секторов общества - от транснациональных корпораций до профсоюзов

Важнейшими субъектами широкой системы социального партнерства выступают транснациональные корпорации (ТНК). Сегодня их насчитывается 45 тыс. с более чем 280 тыс. иностранных филиалов. Многие из этих компаний имеют денежный оборот и «население» прямо и косвенно занятых сотрудников и членов их семей, превосходящие размеры ВВП и численность населения некоторых стран. Современная ТНК - это поистине «страна», и не случайно существует специальный регламент социального партнерства в отношении ТНК.

В настоящее время Глобальный договор объединяет более 2900 компаний из 90 стран мира. По инициативе ООН и Всемирного банка создан международный стандарт социальной ответственности -SA 8000, предназначенный для компаний, которые стремятся сделать условия труда более гуманными, и рассчитанный на применение в любой стране и любой хозяйственной отрасли. Это - первый стандарт, регламентирующий аудит условий труда.

ТНК активно проявляют себя в социальном диалоге в ЕС. Многие из них стремятся получить статус европейской компании, хотя это сопряжено с рядом серьезных обязательств. ЕС своей директивой

от 1994 г. узаконил новую форму социального партнерства, предусматривающую создание европейских советов по труду (ЕСТ) в компаниях, имеющих статус европейских. Эта форма социального партнерства позволяет администрации успешно сотрудничать с сильными профсоюзами в целях экономического роста, повышения эффективности производства и конкурентоспособности предприятия. ТНК уже стали реформаторами социально-трудовых отношений и, соответственно, новаторами в области коллективных соглашений - наиболее развитой формы социального партнерства. Стороны корпоративных соглашений - компании и профсоюзы - вышли на новый уровень отношений, демонстрируя расширение и углубление социального взаимодействия и экономической демократии.

Социальное партнерство является важнейшим фактором формирования более эффективной системы управления, интегрирующей усилия правительств, бизнеса, профсоюзов и других партнеров в гражданском обществе, направленных на сокращение бедности и обеспечения структурных условий для устойчивого роста социально-экономической эффективности стран

.ВА Галактионов

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО: СУЩНОСТЬ И ФОРМЫ РЕАЛИЗАЦИИ

<https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnoe-partnerstvo-suschnost-i-formy-realizatsii>

**КЛАССИФИКАЦИЯ МОДЕЛЕЙ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РАЗВИТЫХ СТРАНАХ.**

В зависимости от уровня переговорного процесса выделяют три основные модели социального партнерства. Первая модель реализуется в Швеции, Финляндии, Норвегии, Бельгии, ее отличительной особенностью является проявление активной роли государства в регулировании трудовых отношений посредством принятия законов, закрепляющих механизм социального партнерства, установления норм, регламентирующих принципы взаимодействия профсоюзов и предпринимателей [2, с. 205]. Кроме того, для этой модели характерна трехуровневость социального партнерства. Коллективные переговоры проводятся на общенациональном уровне, отраслевом, уровне предприятия.

Вторая модель отличается децентрализованностью отношений субъектов социального партнерства, она присуща таким странам, как США, Канада, Австралия, Япония. Функционирование данной модели базируется на ограниченном применении мер государственного регулирования, коллективные переговоры ведутся на уровне предприятия, а государство выступает в роли арбитра, формируя необходимую законодательную основу для регулирования социальнопартнерских отношений и не допуская эскалации возникающих противоречий. Третья модель характерна для государств с социально ориентированной рыночной экономикой (Германия, Австрия, Италия, Франция). Здесь государство, работодатели и профсоюзы выступают как равноправные партнеры. Кроме того, государство играет «поддерживающую роль — создает рамки и условия для переговоров и разрешения конфликтов». В качестве следующего критерия классификации социального партнерства выступает уровень участия работников по представительству их интересов в партнерских отношениях. Различают модели профсоюзного представительства, чистого представительства, смешанного представительства. Особенностью модели профсоюзного представительства является то, что профсоюз на основе норм законодательства осуществляет представительство как работников — членов профсоюза, так и работников, не входящих в его состав. Взаимоотношения профсоюзов с институтами государственной власти и местного самоуправления в рамках данной модели либо строятся с установкой на сотрудничество, либо нацелены на конфликт.

Модель чистого представительства подразумевает, что для ведения переговорного процесса с работодателем трудовой коллектив работников избирает своих представителей в совет и комитет предприятия, количественный состав которого определен законодательством.

Сущность модели смешанного представительства определяется тем, что, помимо избранных трудовым коллективом работников, в состав советов (комитетов) предприятия администрация назначает своих представителей. Смешанное представительство предполагает принятие совместных решений и ориентировано на достижение консенсуса с работодателем в решении вопросов, внутреннего трудового распорядка, охраны труда, условий труда и др.

Специфика построения отношений между сторонами социального партнерства позволяет выделить: 1) согласительную модель, особенность которой состоит в том, что процесс разработки социальной-экономической политики строится на основе учета мнений всех сторон социального партнерства. 2) антипрофсоюзную модель, характерной чертой которой является стремление исключить профсоюзы из социально-экономической политики.

3) плюралистическую модель, достаточно схожую с первой, но отличающуюся децентрализацией переговорного процесса, которая, к слову, не исключает активности объединений работодателей и профсоюзов.

Таким образом, способы организации социально-партнерских отношений варьируются от сугубо консультационной деятельности до выработки и принятия взаимовыгодных решений, заключения коллективных договоров, соглашений.

И. Г. Кузьма, МОДЕЛИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ. <https://elib.institutemvd.by/jspui/bitstream/MVD_NAM/6711/1/kuzma-89.pdf>

В развитых странах реализуется на практике моделирование социального партнерства как институционального механизма мотивации и роста эффективности деятельности хозяйствующих субъектов. В Германии традиционно социально-экономическая эффективность системы социального партнерства является основой проектного моделирования. В этой связи характер сотрудничества, соглашений и взаимоотношений предпринимателей (работодателей) и работников определяет принципы процесса социального самоуправления и инициативы первичных субъектов16. Подавляющее большинство наемных работников Германии являются владельцами акций, облигаций и ориентируются на рост эффективности трудового взаимодействия в результате добровольных партнерских отношений с работодателями, предпринимателями, менеджментом. «Интересы последних представляют организации трех видов: экономические союзы, палаты, союзы работодателей. Социальное содержание экономического порядка регулируется государством. Таким образом, управление обществом в Германии обеспечивает внутренний социальный мир, соответствует определенным представлениям о социальной справедливости, осуществляется на основе как экономических, так и социальных норм»17.

В Японии также делается акцент на формирование эффективной инициативной модели социального партнерства. Социальная политика определяется как основной механизм повышения эффективности института партнерства. Законодательно закреплены и защищаются законные права, возможности инициативы, интересы и ответственность субъектов социального партнерства. Отношения партнерства должны не только обеспечить учет интересов действующих лиц хозяйственной системы, но и конкретизировать нормы и правила конкурентного взаимодействия, агрегировать социально-экономические потребности, разрешать конфликты и противоречия.

В условиях рыночной системы отношений проявляются две базовые модели социального партнерства.

Первая - формально-принудительная модель социального партнерства - характеризуется следующими чертами: 1) административное принуждение к заключению договоров, соглашений, совместных согласований; 2) имитация формальных форм трудового взаимодействия хозяйственных субъектов; 3) внедрение тотальной системы трудовых договоров; 4) партнерские договора прикрывают реальные конфликтные ситуации, неприязненные отношения, противоречия интересов; 5) рост различия в реальных доходах субъектов социального партнерства.

Для второй - инициативной гуманистической модели социального партнерства, характерны следующие черты: 1) заключение договоров, соглашений, совместных согласований на основе законодательных норм, социально-экономических интересов и инициативы субъектов партнерства; 2) целевая ориентация на согласование интересов, ценностных ориентаций, потребностей, разрешение конфликтов; 3) объективность реализации интересов, справедливость решений, искренность и направленность на решение реальных хозяйственных проблем; 4) четкий контроль и обязательность выполнения договоров, соглашений, проектных обязательств; 5) постоянный рост доходов субъектов социального партнерства, консервация (а порой и снижение) разницы в доходах.

Данные модели можно рассматривать по степени и механизмам участия властных управленческих структур на разных уровнях общественного хозяйствования. Двухсторонний уровень состоит из двух относительно независимых структурных компонентов - отраслевого и организационного. Трехсторонний уровень состоит из трех относительно независимых структурных компонентов -федерального, регионального, территориального. Комплексный уровень состоит из четырех относительно независимых структурных компонентов

Социальное партнерство в Республике Казахстан

Цивилизованное развитие системы социального партнерства в Казахстане началось с 1994 года на основе принятого Президентом Республики Казахстан Постановления «О социальном партнерстве в области социально-экономических и трудовых отношений».

Данным постановлением было определено ежегодное заключение Генерального соглашения между Правительством, республиканскими объединениями работников и республиканскими объединениями работодателей; заключение отраслевых соглашений между министерствами, отраслевыми объединениями профсоюзов и работодателями соответствующей отрасли и областных соглашений между местными исполнительными органами власти, объединениями работников и работодателей. С принятием закона «О социальном партнерстве в Республике Казахстан», а в последствии Трудовых Кодексов социальный диалог обрел статус институционального механизма для консультаций и переговоров между представителями Правительства, трудящихся и работодателей.

 В качестве приоритетных направлений переговоров установлены вопросы занятости населения, оплаты труда, социальных гарантий гражданам и социальной защиты наиболее уязвимых групп населения.

Социальное партнерство в Республике Казахстан обеспечивается в форме взаимодействия сторон посредством органов социального партнерства:

* **На республиканском уровне** – Республиканской трехсторонней комиссией по социальному партнерству и регулированию социальных  и трудовых отношений;
* **На отраслевом уровне** – отраслевыми комиссиями  по социальному партнерству  и регулированию социальных и трудовых отношений;
* **На региональном (областном, городском, районном) уровне** — областными, городскими, районными комиссиями по социальному партнерству  и регулированию социальных и трудовых отношений.

Основополагающим документом социального партнёрства в Республике Казахстан является **Генеральное соглашение**, заключаемое между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями работников и республиканскими объединениями работодателей.

По данным мониторинга Федерации профсоюзов Республики Казахстан (далее – Федерация профсоюзов) с начала т.г. и по настоящее время зафиксировано 36 трудовых конфликтов, практически во всех регионах страны.

Основные причины, из-за которых происходят трудовые конфликты касаются образования задолженности по заработной плате, низкой заработной платы, разницы в оплате труда между иностранными и отечественными работниками, диспропорции в системах оплаты труда в рамках одной отрасли, отсутствия индексации заработной платы, улучшения условий труда, высвобождения рабочих мест, несогласия с режимом рабочего времени, недовольства деятельностью руководства и др.

В условиях пандемии COVID-19 и связанных с ней ограничений обострились все проблемы, связанные с низким уровнем доходов, ухудшением уровня жизни работников, отсутствием достойных условий труда во многих предприятиях и организациях, что стало причиной роста числа трудовых конфликтов.

Анализ произошедших трудовых конфликтов показывает, что работники практически не обращают внимания, особенно там, где нет профсоюзов на существующий порядок выдвижения требований и решения трудового спора (конфликта), который предусмотрен действующим законодательством республики. Напротив, предпочтение отдается стихийным или демонстративным акциям протеста, что является более эффективным способом решения выдвигаемых перед работодателем требований.

Сложившаяся ситуация говорит о том, что действующее законодательство малопригодно для разрешения трудовых споров и требует скорейшего пересмотра (упрощения).

Немаловажным фактором является и то, что работодатели не настроены на предотвращение конфликтов на ранних стадиях и в большинстве случаев сознательно идут на обострение ситуации, до последнего приуменьшая свои возможности и не желая улучшать условия труда своих работников.

При этом объединения работодателей как социальные партнёры участия в предотвращении или урегулировании трудовых конфликтов в истекшем периоде не принимали, ввиду неорганизованности и отсутствия таких объединений на уровне республики и в регионах.

В этой связи, Федерации профсоюзов и ее членским организациями предпринимаются следующие меры:

– продолжается работа по вопросам повышения размера минимальной заработной платы, законодательному закреплению индексации заработной платы, ратификации Конвенции Международной организации труда №131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран»;

– внесены предложения по упрощению процедур выдвижения требований и решения трудового спора (конфликта), ужесточению ответственности

работодателя за оказание в любых формах давления на работников в связи с осуществлением ими действий, направленных на индивидуальную или коллективную защиту своих прав и интересов, а также наказания для работодателей за задержку и невыплату заработной платы;

продолжается работа по решению вопроса, связанного с отменой моратория на проверки малого и среднего бизнеса по вопросам трудовых отношений.

<https://kasipodaq.kz/activity/social_partnership/>

12 марта 2021 года Стороны социального партнерства подписали Генеральное соглашение между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями работников и республиканскими объединениями работодателей на 2021-2023 годы.

В Генеральное соглашение включаются наиболее актуальные вопросы: создание новых рабочих мест, снижение уровня безработицы, совершенствование системы оплаты труда, охраны и безопасности труда, снижение уровня бедности, защита внутреннего рынка.

В разработке соглашения приняли участие социальные партнеры - Федерация профсоюзов, Конфедерация труда Казахстана, Содружество профсоюзов Казахстана "Аманат", Национальная Конфедерация работодателей (предпринимателей) Республики Казахстан, ОЮЛ "Республиканская Ассоциация горнодобывающих и горно-металлургических предприятий" и ОЮЛ "Казахстанская Ассоциация организаций нефтегазового и энергетического комплекса "Kazenergy" (далее – стороны).

Социальное партнерство

https://www.gov.kz/memleket/entities/enbek/press/article/details/2262?lang=ru

Дополнительный материал

***[Аубакирова Г.М.](https://1economic.ru/lib/112003" \l "authors" \o "Подробнее об авторах)[1](https://1economic.ru/lib/112003" \l "authors" \o "Подробнее об авторах)[, Исатаева Ф.М.](https://1economic.ru/lib/112003" \l "authors" \o "Подробнее об авторах)[1](https://1economic.ru/lib/112003" \l "authors" \o "Подробнее об авторах)***Модернизация системы государственного управления Республики Казахстан

С.А. Шимшилов Российская экономическая академия им. Г.В.Плеханова, г. Москва СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ: СТРУКТУРА, СУЩНОСТЬ, СОДЕРЖАНИЕ <file:///C:/Users/Pchelp/Downloads/sotsialnoe-razvitie-struktura-suschnost-soderzhanie.pdf>

Кох Иван Адамович ***Проблемы оценки эффективности социального управления*Текст научной статьи по специальности «*Экономика и бизнес*»**

<https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-otsenki-effektivnosti-sotsialnogo-upravleniya>

# Государственное регулирование рынка труда

# <https://ibrain.kz/ru/ekonomika/gosudarstvennoe-regulirovanie-rynka-truda>

# Управление системой здравоохранения в республике Казахстан <https://articlekz.com/article/27623>

### Концепция развития жилищно-коммунальной инфраструктуры до 2026 года <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2200000736>

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО: СУЩНОСТЬ И ФОРМЫ РЕАЛИЗАЦИИ

<https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnoe-partnerstvo-suschnost-i-formy-realizatsii>

Управление государственным сектором экономики МОНОГРАФИЯ Минск Издательский центр БГУ 2018

Охотский Е.В. Социальное государство и социальная политика современной России: ориентация на результат / Е.В. Охотский, В.А. Богучарская // Труд и социальные отношения. - 2012. - № 5(95). - С. 30-44.