

The background of the slide is a light gray gradient, decorated with numerous realistic water droplets of various sizes. Some droplets are in sharp focus in the foreground, while others are blurred in the background, creating a sense of depth. The text is centered and rendered in a bold, black, sans-serif font.

УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИИ КАК ЭЛЕМЕНТ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА.

**ПОСТРОЕНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ
СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ
ОРГАНИЗАЦИИ. МЕТОДИКА РАЗРАБОТКИ
ПЛАНА СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
ОРГАНИЗАЦИИ**

• Социальное партнерство представляет собой особую систему отношений, возникающих между наемными работниками и работодателями при посреднической роли государства, по согласованию экономических интересов в социально-трудовой сфере и урегулированию социально-трудовых конфликтов.

Систему социального партнерства называют «трипартизмом», так как в регулировании социально-трудовых отношений участвуют три стороны: организации, представляющие интересы наемных работников, объединения работодателей и государство.

Система социального партнерства как механизм регулирования социально-трудовых отношений получила развитие после Второй мировой войны, окончательно утвердилась лишь в 60—70-х гг. XX столетия, и то не во всех странах. Сегодня наиболее развитая система социального партнерства существует в Германии, Австрии, Швеции и других странах. В меньшей степени она развита в Южной Европе, США, Японии. Системы социального партнерства не существует в слаборазвитых странах.

Формирование системы социального партнерства возможно только при определенных условиях.

1. Необходимость регулирования социально-трудовых отношений возникает одновременно с возникновением капиталистического товарного производства, когда в качестве основных субъектов трудовых отношений окончательно оформляются два основных класса — собственники средств производства и наемные работники, лишенные средств производства и потому вынужденные продавать свою рабочую силу, чтобы как-то обеспечить свое существование.

2. Уже на начальном этапе развития капиталистического товарного производства при взаимодействии двух классов достаточно четко проявился противоположный характер их интересов. Рабочий, свободный от средств производства и не имеющий земли, был вынужден наниматься на работу к собственнику средств производства — капиталисту. Государство помогало капиталисту в насильственном удлинении рабочего дня путем установления «разумной цены» и закрепления в законодательно-принудительном порядке определенной продолжительности рабочего дня.

Начиная с XIV в. в ряде стран Западной Европы (Франция, Великобритания, Нидерланды и др.) действовали статуты (законы) о рабочих, которые устанавливали уровень заработной платы наемных рабочих, продолжительность рабочего дня. Эти статуты были отменены только в XIX в. Например, в Англии рабочие статуты были отменены в 1813 г., когда капитализм прочно встал на ноги. Чтобы защитить себя, рабочие были вынуждены объединяться. Само развитие капитализма провоцирует рабочих к объединению. Капитал боится сплочения рабочих и через государство пытался себя защищать.

Поэтому на протяжении во многих странах существовали законы, запрещающие профсоюзы. Только в конце XIX в. профсоюзы наконец-то легализовались. В 1868 г. был образован Британский конгресс тред-юнионов, в 1898 г. Бельгийская рабочая партия образовала профсоюзные комиссии. В 1906 г. началось организованное профсоюзное движение в России. В США рабочие организации были законодательно признаны только в 30-х гг. XX столетия (закон Вагнера 1936 г. и закон Норриса-Ла Гардена 1932 г.).

По мере развития профсоюзного движения стали возникать объединения работодателей. В конце XIX — начале XX в. в индустриальных странах постепенно формируется трудовое законодательство. Так, в 1907 г. был принят Датский гражданский кодекс, в 1911 г. — Швейцарский кодекс обязанностей, в 1915 г. появилось специальное законодательство в Норвегии, в 1918 г. аналогичные законы принимаются в Германии, в 1919 г. — во Франции. В 1919 г. была образована Международная организация труда (МОТ).

Однако социального партнерства еще не существовало. С начала XX в. потребовалось примерно полвека, чтобы в теорию и практику регулирования социально-трудовых отношений между наемными работниками и работодателями прочно вошло такое понятие, как «социальное партнерство». В ходе относительно стабильного развития серьезные экономические потрясения стали охватывать развитые капиталистические страны. Это и мировой экономический кризис 1929—1933 гг., и Вторая мировая война. В результате позиции капитала в развитых странах были подорваны, что заставило его искать пути сотрудничества с профсоюзами.

В послевоенной ФРГ к этому толкала угроза национализации предприятий, собственники которых открыто сотрудничали с нацистами. В США фактором, который заставил предпринимателей сесть за стол переговоров, стал нефтяной кризис 1974 г. Параллельно набирало мощь профсоюзное движение. Так, с октября 1949 г. было восстановлено профсоюзное движение в ФРГ (было создано Объединение немецких профсоюзов ОНП). В 1945 г. произошло слияние профсоюзов Бельгии, была образована Всеобщая федерация труда Бельгии (ВФТБ). Набирало мощь профсоюзное движение в южноевропейских странах (Италия, Греция, Португалия).

В Испании на базе рабочих комиссий (аналогия профкомов на предприятиях), выросших в 60-х гг., была образована Профсоюзная конфедерация рабочих комиссий (ПКРК). В Великобритании при содействии профсоюзов была образована Лейбористская партия Великобритании, которая после Второй мировой войны трижды находилась у власти (1945—1951 гг., 1964—1970 гг., 1974-1979 гг.).

В первой половине XX в. в силу ряда объективных условий (усиление концентрации производства, усложнение экономических связей, обострение социальных проблем и усиление милитаризации экономики) произошло расширение экономических функций государства. «Ночного сторожа» сменило экономически активное государство. Оно все сильнее вмешивалось в регулирование не только экономических, но и социальных отношений. Как уже отмечалось, во многих странах Западной Европы и США под давлением левых сил и профсоюзов получило развитие социальное законодательство. Именно на этой волне после Второй мировой войны сформировалась идеология «государства всеобщего благоденствия» (Welfare State).

Государственная политика «социального благоденствия» в 40—50-х гг. XX столетия включала программы достижения высокого уровня жизни населения путем создания государственной системы образования, здравоохранения, жилищного строительства, а также программы социального обеспечения, регулирования минимального размера заработной платы. Согласно идеологии «государства всеобщего благоденствия» и социального государства, социальная политика позволяет стабилизировать общество, уладить конфликты и добиться утверждения солидарности и партнерства. Именно в послевоенный период разрабатывается и утверждается система минимальных стандартов социального обеспечения граждан, гарантированных государством.

Благодаря усилиям государства в послевоенный период в большинстве европейских стран были созданы национальные социально-экономические советы из представителей объединений предпринимателей, профсоюзов и государства. В 1947 г. в Италии был образован Национальный совет экономики и труда. В Бельгии в 1948 г. был создан Центральный экономический совет, а в 1952 г. — Национальный совет труда. В Голландии в 1950 г. был сформирован Экономический и социальный совет, а несколько позднее Совет по проблемам труда. Во Франции Экономический и социальный комитет действует с 1958 г., а в Англии с 1962 г.

Создание в 1919 г. Международной организации труда (МОТ) и ее целенаправленные усилия по содействию внедрению в практику регулирования социально-трудовых отношений коллективно-договорных форм также сыграли роль своеобразного катализатора развития системы социального партнерства. МОТ выработала около двух десятков конвенций и рекомендаций, реализация которых позволила многим странам выстроить свой механизм коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

Становлению новой системы регулирования социально-трудовых отношений в развитых странах в немалой степени способствовало также развитие в послевоенный период институтов гражданского общества, формирование и развитие демократических процедур принятия решений как на уровне общества в целом, так и на уровне отдельных предприятий. Таким образом, возникновение в 60-70-х гг. XX в. в развитых странах договорной формы регулирования социально-трудовых отношений явилось результатом длительного экономического и социально-политического развития, оно стало возможным благодаря целому ряду объективных и субъективных условий: усиление концентрации и централизации капитала и как следствие этого изменение форм организации труда и характера взаимоотношений наемных работников и работодателей в процессе производства; рост сплоченности рабочего и профсоюзного движения; активная социальная политика государства; развитие демократических процедур управления обществом и др.



Сущность социального партнерства

Понятие и принципы социального
партнерства в сфере труда



Существует два различных представления о том, что такое социальное партнерство. **Первое.** Социальное партнерство — это система взаимоотношений между наемными работниками и работодателями, которая приходит на смену классовой борьбе. Согласно такого рода представлениям, в настоящее время в силу ряда социально-экономических изменений, произошедших в развитых странах, отчетливо проявилась неконструктивность классово-антагонистического подхода к социально-трудовым отношениям. По этому **наметился уход от классовых противоречий.** Классовый конфликт постепенно превращается в конфликт между организациями, представляющими разные интересы в обществе, который можно погасить путем переговоров и достижения компромисса. **Социальное партнерство в данном случае рассматривается как один из способов согласования интересов.**

Второе. Социальное партнерство - это способ согласования противоположных интересов, метод решения социально-экономических проблем и регулирования конфликтов между классом наемных работников и классом собственников. Несмотря на изменения, произошедшие в экономической и социальной сферах современного западного общества, противоречия интересов наемных работников и работодателей сохраняются, как сохраняются классовые различия. В этом случае социальное партнерство представляет собой способ смягчения классовых противоречий.

Сторонники и первого, и второго направления признают не обходимость существования социального партнерства, но они по-разному определяют природу этого явления. Те, кто рассматривает социальное партнерство как антипод классовой борьбы, исходят из того, что современный капитализм уже не является капитализмом в классическом его понимании. Это новое общество, где больше нет капиталистов и наемных рабочих, а есть равноправные партнеры, которые могут договориться между собой в случае возникновения разногласий. Согласно их представлениям, современный капитализм отличается от капитализма начала XX в., когда существовали два противоположных класса.

Считается, что сегодня благодаря прежде всего усилиям социал-демократического движения на смену классовым отношениям пришли отношения между социальными группами и слоями, интересы которых, хотя и различаются, но не коренным образом. В стратегическом плане эти интересы совпадают и связаны с сохранением и развитием капиталистического хозяйства, а не с его ликвидацией.

Что касается текущих интересов, то они могут совпадать, а могут не совпадать. В том случае, когда интересы не совпадают, они могут быть легко согласованы путем переговоров, через систему социального партнерства. В таком понимании **социальное партнерство рассматривается** как наиболее привлекательная форма регулирования социально-трудовых отношений, как способ, **обеспечивающий мирную эволюцию капиталистического общества в такое его состояние, где классовый конфликт превращается в конфликт между организациями** — профсоюзами и объединениями работодателей. Главным условием формирования партнерских отношений при этом является совпадение целей наемных работников и капиталистов.

Сторонники второй позиции, напротив, считают, что современный капитализм по своей сути не отличается от капитализма прошлого столетия. Наличие частной собственности на основные средства производства сохраняется, а потому сохраняется антагонизм интересов наемных работников и капиталистов. Несовпадение интересов наемных работников и работодателей проявляется ежеминутно, ежечасно, не говоря уж о более отдаленной перспективе. Преодолеть конфликт интересов в рамках рыночно-капиталистического типа хозяйства невозможно эволюционным путем, через реформы и переговоры. В таком понимании социальное партнерство — это лишь одна из форм согласования непримиримых по сути и противоположных по содержанию интересов наемных работников и работодателей. Заключение коллективных договоров и соглашений — важный элемент социального партнерства.

Социальное партнерство — это особая идеология, особое представление о характере взаимодействия классов в условиях рыночно-капиталистического хозяйства, которое сформировалось в рамках социал-демократического, реформистского течения в рабочем движении. Это метод цивилизованного разрешения социально-трудовых конфликтов, который призван гарантировать мирную эволюцию капиталистического общества в такое состояние, где исчезают противоречия и противоположность интересов рабочих и собственников, где нет ни диктатуры работодателя, ни, тем более, диктатуры пролетариата, а существует общественный договор и согласие между работниками и работодателями на основе реализации прав и интересов сторон.

В этих условиях государство постепенно утрачивает свой классовый характер. Оно превращается в социальное государство. Возрастает экономическая, социальная и экологическая его активность. Идеи классового, социального мира являются главными в идеологии социального партнерства, а само социальное партнерство рассматривается как один из способов смягчения эксплуатации наемных работников на базе существующего рыночно-капиталистического хозяйства.

Социальное партнерство ориентирует рабочее движение на борьбу за улучшение положения трудящихся без коренного преобразования рыночно-капиталистического общества, на использование переговоров с собственником, чтобы добиться существенного смягчения эксплуатации. По большому счету, собственнику нет нужды в социальном партнерстве, поскольку, обладая экономической властью, он имеет в своем распоряжении все необходимые средства (деньги, политическая и судебная власть, средства массовой информации и т.п.) для того, чтобы диктовать рабочим свою волю и свои условия, а рабочим ничего не остается как соглашаться на эти условия, ибо труд на предприятиях, принадлежащих капиталу, — это основной способ существования рабочих в условиях рыночной экономики.

Капитал активно идет на социальное партнерство когда возникает угроза интересам капитала и существованию рыночно-капиталистической системы, например, социальная напряженность грозит перерасти в социальный взрыв; рабочие бастуют и уже готовы взять власть в свои руки.

Можно сделать следующие выводы. Во-первых, социальное партнерство — это идеология сотрудничества рабочего класса с классом собственников, когда рабочий класс не посягает на основы существующего строя, а пытается путем реформ и переговоров существенно улучшить свое положение.

Во-вторых, система социального партнерства может эффективно функционировать только при определенных условиях: когда экономика на подъеме; когда государство открыто не поддерживает какую-либо социальную группу или класс, а проводит активную социальную политику в интересах большинства населения; когда развиты парламентские формы демократии и институты гражданского общества, обеспечивающие представительство интересов различных социальных групп; когда организации рабочего класса (партии, профсоюзы) обладают достаточной силой и пользуются большим авторитетом в обществе, когда с их мнением не могут не считаться ни работодатели, ни государство.

В-третьих, именно эти условия, а также чрезвычайные обстоятельства заставляют и государство, и работодателей идти на сотрудничество и переговоры с рабочими. В противном случае капитал может столкнуться с серьезными экономическими потерями, а государство — с политической нестабильностью в обществе.

В качестве основы социального партнерства законодатель (ст.24 ТК РФ) закрепил 12 основных принципов, которые по своему характеру являются внутриотраслевыми, так как относятся только к институту социального партнерства:

- 1) Равноправие сторон.
- 2) Уважение и учет интересов сторон.
- 3) Заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях.
- 4) Содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе.
- 5) Соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов.
- 6) Полномочность представителей сторон.
- 7) Свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда.
- 8) Добровольность принятия сторонами на себя обязательств.
- 9) Реальность обеспечения принимаемых на себя обязательств.
- 10) Обязательность выполнения коллективных договоров.
- 11) Контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений.
- 12) Ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

Уровни социального партнерства

Система социального партнерства в соответствии с трудовым законодательством (ст.26 ТК РФ) включает пять уровней: федеральный уровень, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда; региональный уровень, на котором субъекты Федерации определяют порядок регулирования в соответствии со своими полномочиями; отраслевой уровень, на котором осуществляется отраслевое регулирование; территориальный уровень, который распространяет свое действие на территории муниципального образования (город, район и т.п.); локальный уровень, на котором происходит регулирование взаимоотношений между работниками и работодателями в рамках конкретной организации.

Трудовое законодательство (гл.4 ТК) в качестве представителей работников как социальных партнеров определяет профсоюзы, их организации, объединения, предусмотренные уставами общероссийских профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом (ст.29).

Представителями работодателей в социальном партнерстве согласно ст. 33 ТК являются: руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с трудовым законодательством, учредительными документами организации и локальными нормативными актами. В числе представителей работодателя называются объединения — добровольные некоммерческие организации, основанные на добровольном членстве работодателей.

Представителями работодателей – государства и муниципального образования – являются их исполнительные органы. Органами социального партнерства являются комиссии, создаваемые социальными партнерами, по урегулированию социально-трудовых отношений на всех пяти уровнях системы партнерства. На федеральном уровне образуется трехсторонняя комиссия, правовой статус которой определен законодательно. Аналогичные комиссии могут образовываться в субъектах Федерации и на территориальном местном уровне. Отраслевые комиссии могут быть созданы как на федеральном уровне, так и на уровне субъектов Федерации.

Основное предназначение социального партнерства состоит в том, чтобы путем переговоров достичь согласованности противоположных интересов работников и работодателей, снять острые проблемы. Этим вопросам посвящена гл.6 ТК РФ. Решение принимается при единогласном голосовании сторон комиссии. Если в ходе работы трехсторонней комиссии (на любом уровне) возникают споры по каким-либо вопросам, по таким вопросам составляется протокол разногласий и они разрешаются в соответствии с порядком разрешения споров. Достижение целей социального партнерства происходит благодаря использованию различных форм (ст.27 ТК РФ): коллективные переговоры, взаимные консультации, участия работников или их представителей при разрешении трудовых споров в судебном порядке.

Одной из форм социального партнерства является также участие работников, их представителей в управлении организацией. Законодатель признает производственную демократию формой социального партнерства. Понятие и виды социально-партнерских соглашений

Политические изменения в нашей стране в последнее десятилетие и переход к рыночным отношениям в экономике вызвали изменения и в социальном партнерстве. Появился новый вид правовых актов-договоров, расширивший договорное регулирование в сфере труда. Социально-партнерские соглашения стали заключаться не только на уровне организации, но и на уровне Федерации и ее субъектов.

Социально-партнерское соглашение — это правовой акт социального партнерства, устанавливающий общие принципы регулирования труда, заключенный между представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом и территориальном уровнях. Соглашение занимает по отношению к трудовому законодательству подчиненное положение, должно ему соответствовать и не противоречить.

Само название «соглашение» указывает на то, что это определенный вид договора с определенным кругом его участников, их интересами и целями. Эти соглашения расширяют договорный централизованный метод регулирования отношений в сфере труда. Как и коллективный договор, соглашение является правовой формой социального партнерства. Однако сфера и характер его применения отличаются от коллективного договора.

Коллективный договор регулирует отношения работников и работодателей на уровне предприятия (организации), соглашение регулирует социально-партнерские отношения на более высоком уровне. Как и коллективный договор, соглашения занимают по отношению к трудовому законодательству подчиненное место, так как условия соглашений не могут противоречить трудовому законодательству и ухудшать по сравнению с ним положение работников, иначе они недействительны. Более того, призваны повышать их социальные гарантии, условия труда и быта. Целью заключения генерального соглашения является установление общих принципов регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне. Региональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на уровне субъекта Российской Федерации.

В зависимости от количества участников соглашения могут быть двусторонними и трехсторонними, многосторонними. По сфере регулирования отношений и уровню их заключения различают соглашения: федеральные, отраслевые, региональные и территориальные. Соглашения, заключаемые в различных сферах могут быть: генеральные (федеральный уровень), региональные (субъектов Федерации), тарифные межотраслевые и отраслевые, территориальные.

Каждый вид соглашений предполагает конкретный круг участников и определенный вид отношений в сфере труда, т.е. конкретную сферу регулирования. Соглашения федерального уровня устанавливают общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на всей территории России. Они могут заключаться на два-три года. Соглашения регионального уровня устанавливают общие начала регулирования социально-трудовых отношений, нормы оплаты труда и другие условия в пределах субъекта Федерации.

Отраслевые тарифные соглашения
заключаются отраслевыми советом профсоюза
и объединениями работодателей по
направлениям социально-экономического
развития отрасли, социальным гарантиям,
условиям и оплате труда в конкретной отрасли,
поэтому распространяется только на
конкретную отрасль.

Территориальное соглашение представляет собой специальный акт, устанавливающий условия решения определенных социально-трудовых вопросов, связанных с территориальными особенностями (Крайний Север, Чернобыльская зона и т.п.). Подобные соглашения отражают и углубляют дифференциацию трудового права.



Построение системы управления
социальным развитием
организации.

Методика разработки плана
социального развития
организации.



Под планом социального развития организации понимают комплекс вводимых мероприятий и показателей для решения социальных задач и улучшения эффективности трудовой деятельности коллектива. Для планирования социального развития важным практическим значением обладает постановка задач и целей на определенный период времени, которые формируются с учетом бизнес-планов социально-экономического развития организации. Постановка задач социального развития коллектива взаимосвязана с планируемыми темпами экономического роста, так как трудовой коллектив не может планировать социальные задачи, не имея для их выполнения достаточной материальной базы.

Под планом социального развития организации понимают комплекс вводимых мероприятий и показателей для решения социальных задач и улучшения эффективности трудовой деятельности коллектива. Для планирования социального развития важным практическим значением обладает постановка задач и целей на определенный период времени, которые формируются с учетом бизнес-планов социально-экономического развития организации. Постановка задач социального развития коллектива взаимосвязана с планируемыми темпами экономического роста, так как трудовой коллектив не может планировать социальные задачи, не имея для их выполнения достаточной материальной базы.

Цель планирования социального развития трудового коллектива - создание условий для полного использования трудовых возможностей персонала и развития личностной социальной активности.

Для достижения данной цели необходимы:

- 1) рост содержательности труда;
- 2) удовлетворение потребностей работников в рамках разумных границ;
- 3) обеспечение удовлетворительных условий труда на рабочих местах;
- 4) обеспечение возможности обучения и повышения квалификации работниками;
- 5) организация отдыха персонала;
- 6) формирование корпоративной культуры у каждого члена трудового коллектива.

**Разрабатывая план социального развития
трудового коллектива, необходимо определить
следующие параметры:**

- 1) показатели планируемых мероприятий;
- 2) сроки исполнения мероприятий;
- 3) ответственность за их исполнение;
- 4) ожидаемую эффективность от внедрения
планируемых мероприятий.

После согласования и утверждения
план носит обязательный характер и
является основополагающим
документом для выполнения в
структурных подразделениях
организации.

Принято выделять 4 основных этапа планирования социального развития трудового коллектива.

1. **Подготовительный этап.** На данном этапе:

- 1) принимаются решения о создании плана социального развития;
- 2) формируются группы для его разработки;
- 3) заключаются договоры со сторонними организациями на разработку плана социального развития;
- 4) разрабатывается структура плана социального развития;
- 5) утверждаются сроки исполнения работ по составлению плана социального развития;
- 6) устанавливается методика мониторинга социального положения трудового коллектива;
- 7) утверждаются формы документации;
- 8) формируется содержание работ;
- 9) распределяются функции производства работ планирования социального развития;
- 10) вся необходимая информация доводится до заинтересованных лиц.

2. Этап анализа. На данном этапе:

- 1) анализируются итоги выполнения прежнего плана социального развития;
- 2) проводится анализ условий труда, уровня оплаты, социальной структуры, организации отдыха работников;
- 3) на основании полученных материалов проводится их сравнение с установленными нормами и правилами, а также с передовыми достижениями в данной области производства;
- 4) составляется аналитический отчет о результатах проделанной работы.

3. Этап разработки. На данном этапе осуществляются:

- 1) проектирование конкретных предложений, мероприятий и рекомендаций;
- 2) определение показателей социального развития трудового коллектива;
- 3) составление первичного варианта плана социального развития;
- 4) определение социально-экономической эффективности мероприятий;
- 5) согласование первичного варианта плана с подразделениями организации;
- 6) формирование общего (сводного) плана социального развития по организации.

4. Контрольный этап. На данном этапе осуществляются:

- 1) разработка системы контроля за исполнением плана социального развития трудового коллектива;
- 2) определение ответственности исполнителей.

План социального развития должен отражать следующие направления работ и разделы:

- 1) оптимизацию социальной структуры трудового коллектива и ее дальнейшее совершенствование;
- 2) определение социальных факторов роста и перспективного развития организации;
- 3) дальнейшее совершенствование условий труда и отдыха работников;
- 4) развитие корпоративной культуры, социальной активности и рационализаторской инициативы членов трудового коллектива.

