

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ
И СОЦИАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ БГУ

Кафедра экономики и управления бизнесом

Ф. П. Витко

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Учебно-методический комплекс

МИНСК
ГИУСТ БГУ
2008

УДК 331.105.6(075.8)
ББК 65.050.2
В 54

Рекомендовано кафедрой экономики и управления бизнесом
Государственного института управления и социальных технологий БГУ

Автор:

кандидат экономических наук, доцент **Ф. П. Витко**

Рецензенты:

кандидат экономических наук, доцент *В. А. Дмитриев*;
начальник Главного производственно-экономического управления
аппарата Совета Федерации профсоюзов Беларуси *С. А. Сорокин*

Витко, Ф. П.

В 54 Социальное партнерство : учеб.-метод. комплекс /
Ф. П. Витко. – Минск : ГИУСТ БГУ, 2008. – 184 с.

ISBN 978-985-491-005-5.

В учебно-методическом комплексе рассматриваются теоретические и практические основы формирования системы социального партнерства, кратко излагаются ключевые положения основных тем курса, даются методические рекомендации по самостоятельному изучению студентами курса «Социальное партнерство».

Для студентов экономических специальностей высших учебных заведений.

УДК 331.105.6(075.8)
ББК 65.050.2

Все права защищены. Никакая часть данного издания не может быть воспроизведена в каком бы то ни было виде без письменного разрешения владельца авторских прав, за исключением краткого цитирования с обязательным указанием первоисточника.

ISBN 978-985-491-005-5

© Витко Ф. П., 2008
© ГИУСТ БГУ, 2008

Оглавление

Предисловие	6
Учебная программа по дисциплине	
«Социальное партнерство»	8
Пояснительная записка	8
Тематический план	11
Содержание учебной дисциплины «Социальное партнерство»	13
План семинарских занятий	19
Вопросы к зачету	27
Тестовое задание «Коллективные трудовые споры в системе социального партнерства и порядок их разрешения»	30
Литература	35
Краткий курс лекций	42
Тема 1. ИСТОРИКО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ВОЗНИКНОВЕНИЯ И РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА	42
1.1. Становление и развитие социально ориентирован- ной рыночной экономики как важнейшее условие и результат формирования института социального партнерства	42
1.2. Условия и факторы возникновения и развития социального диалога и сотрудничества	49
Тема 2. СОДЕРЖАНИЕ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И ЕЕ СТАНОВЛЕНИЕ В НОВЕЙШЕЙ ИСТОРИИ БЕЛАРУСИ	55
2.1. Определение социального партнерства, его ос- новные черты. Объекты и субъекты партнерских отношений	55

2.2. Становление системы социального партнерства в новейшей истории Беларуси	62
Тема 3. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ И ФУНКЦИИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА	67
3.1. Основные принципы социального партнерства	67
3.2. Основные функции социального партнерства	72
Тема 4. ОСНОВНЫЕ МОДЕЛИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В СТРАНАХ С РАЗВИТОЙ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКОЙ	76
4.1. Классификация основных моделей социаль- ного партнерства в западном обществе	76
4.2. Анализ систем социального партнерства Гер- мании и Швеции	81
Тема 5. РОЛЬ МЕЖДУНАРОДНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА (МОТ), ЕЕ ОСНОВОПОЛАГАЮЩИХ КОНВЕНЦИЙ ПО ВОПРОСАМ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА	93
5.1. Субъекты и источники международно-правового регулирования коллективных трудовых отношений	93
5.2. Важнейшие международные нормы о социаль- ном партнерстве в сфере труда. Акцент на свободе (праве) создания ассоциаций нанимателей и трудя- щихся, взаимодействии сторон коллективных трудо- вых отношений и мирных способах разрешения трудо- вых конфликтов	98
Тема 6. СУБЪЕКТЫ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	106
6.1. Государство в системе социального партнерства	106
6.2. Взаимоотношения объединений нанимателей с властными структурами и профсоюзами в системе отношений социального партнерства	109
6.3. Профсоюзы как субъект социального партнерства	113

Тема 7. ОСНОВНЫЕ УРОВНИ И МЕХАНИЗМЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА	120
7.1. Национальный уровень и его значение для функционирования системы социального партнерства в целом	120
7.2. Место и роль отраслевого, регионального и первичного уровней социального партнерства в регулировании социально-трудовых отношений	127
Тема 8. КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ КАК ОСНОВНОЙ ИНСТРУМЕНТ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА	130
8.1. Основные принципы и стадии ведения переговоров, представители сторон в переговорном процессе	130
8.2. Основные критерии эффективности переговоров	133
Тема 9. СОДЕРЖАНИЕ И ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ И СОГЛАШЕНИЙ ПО СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМ ВОПРОСАМ	138
9.1. Генеральное, отраслевые (тарифные), местные (региональные) соглашения и их роль в регулировании социально-трудовых отношений	138
9.2. Особенности заключения соглашений и коллективных договоров в бюджетной сфере	145
Тема 10. ПОРЯДОК РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ, СВЯЗАННЫХ С ЗАКЛЮЧЕНИЕМ И ИСПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ	149
10.1. Понятие и виды коллективных трудовых споров, порядок их разрешения	149
10.2. Важнейшие процедуры и механизмы разрешения коллективных трудовых споров	154
Тема 11. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ	163
Глоссарий	169

Предисловие

На современном этапе социально-экономического развития социальное партнерство является необходимым условием формирования гражданского общества. В переходный период в процессе трансформации общественных отношений возрастает опасность обострения противоречий, в первую очередь, в социально-трудовой сфере. В этой связи особую актуальность приобретает анализ проблем становления и развития системы социального партнерства как фактора, позитивно влияющего на сохранение политической стабильности, динамичное развитие экономики и социальной сферы, формирование открытого демократического общества. Эффективно функционирующий механизм социального партнерства позволяет людям направлять ход событий в свою пользу, совершенствовать свою организацию на благо общественным интересам.

В более узком плане знание основ социального партнерства позволяет человеку во внешне хаотичном мире социально-трудовых отношений видеть определенность замыслов коллективных договоров и соглашений, осознанно выработать свою линию поведения в соответствующих условиях и в роли работника той или иной отрасли экономики, и в роли нанимателя, и в роли гражданина своей страны.

В соответствии с концепцией настоящего издания феномен социального партнерства рассматривается в контексте проявлений партнерских отношений преимущественно

в социально-трудовой сфере. Под социальным партнерством в этом смысле понимается система договорных отношений между наемными работниками, нанимателями и органами государственного управления.

Механизм функционирования социального партнерства рассматривается с точки зрения участия субъектов партнерских отношений в выработке согласованной социально-экономической политики государства, урегулирования коллективных трудовых споров, обеспечения полной и продуктивной занятости населения, решения сложных проблем социальной защиты граждан.

В учебно-методическом комплексе проанализирован зарубежный опыт социального партнерства, имеющий большое значение для поиска путей эффективного социально-экономического развития современной Беларуси. Рассмотрены механизмы и процедуры деятельности Международной организации труда, а также роль принятых этой организацией международных правовых норм и рекомендаций для совершенствования системы коллективных трудовых отношений в нашей стране.

Предлагаемое издание не ставит своей целью дать исчерпывающие сведения по данной тематике, но оно дает субъектам социального партнерства алгоритм действий для поиска позитивных путей разрешения объективных противоречий социально-экономического развития.

Учебная программа по дисциплине «СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО»

Пояснительная записка

Построение социально ориентированной рыночной экономики в нашей стране, как и в других постсоветских странах, невозможно без создания системы социального диалога и партнерства органов государственного управления, объединений нанимателей, профсоюзов и иных представительных органов работников при разработке и реализации социально-экономической политики государства.

Главное целевое предназначение социального партнерства – осознанное, позитивно воспринимаемое всеми субъектами социального диалога регулирование наиболее значимых аспектов коллективных трудовых отношений с учетом интересов работников и нанимателей посредством ведения переговоров и заключения коллективных договоров и соглашений, создание условий для эффективного развития экономики и повышение на этой основе уровня жизни граждан.

Система социального партнерства охватывает все уровни социально-экономической жизни общества: от общенационального, отраслевого, регионального до уровня предприятия, организации, учреждения. Это обязывает молодых специалистов независимо от профиля их будущей работы владеть инструментарием социального партнерства, использовать его потенциал в целях организации успешного бизнеса.

Основной целью дисциплины является изучение студентами важнейших категорий и механизмов социального партнерства, освоение приемов и методов согласования интересов субъектов социально-трудовых отношений.

Задачи преподавания дисциплины: дать студентам представление о природе института социального партнерства, его сущности, целях и задачах в социально-трудовой сфере; добиваться, чтобы студенты понимали смысл и значимость социального партнерства, содержание правовых норм, определяющих основные формы социального партнерства и механизмы урегулирования трудовых споров.

В результате изучения дисциплины студенты должны:

а) *знать* основные функции и принципы социального партнерства; технологию коллективных переговоров; механизмы разрешения коллективных трудовых споров; основополагающие законодательные акты Республики Беларусь и международные нормы о социальном партнерстве в сфере труда; международный опыт и направления деятельности МОТ по регулированию социально-трудовых отношений;

б) *уметь* находить верное решение в процессе регулирования коллективных трудовых отношений при разрешении спорных ситуаций и возникновении конфликтов в социально-трудовой сфере; компетентно применять полученные знания при разработке и реализации коллективных договоров и соглашений в конкретных жизненных ситуациях, связанных с поиском компромиссных решений спорных вопросов, защитой прав и законных интересов граждан в социально-трудовой сфере; толковать и применять нормативные правовые акты, регулирующие социально-трудовые правоотношения;

в) *иметь представление* о структуре организаций, выполняющих функции регулирования социально-трудовых отношений в Республике Беларусь.

Изучение проблем, составляющих предмет дисциплины «Социальное партнерство», строится в неразрывной связи с комплексом знаний, полученных студентами по смежным дисциплинам, в которых в специфической форме затрагиваются различные аспекты, связанные с социально-трудовой жизнедеятельностью людей, регулированием коллективных трудовых отношений (психология, социология, конфликтология, менеджмент, управление персоналом и т. д.). Социальное партнерство также тесно граничит с международным правом.

Такой подход призван помочь студентам представить взаимообусловленность и сложность системы общественных отношений, в том числе и отношений социального партнерства в сфере труда.

Тематический план

№ п/п	Наименование темы	Количество часов				
		Дневное			Заочное	
		<i>Лекции</i>	<i>Семинары</i>	<i>КСР</i>	<i>Лекции</i>	<i>Семинары</i>
1	2	3	4	5	6	7
1.	Историко-экономические предпосылки возникновения и развития социального партнерства	2				
2.	Содержание системы социального партнерства и ее становление в новейшей истории Беларуси	2		2	2	2
3.	Основные принципы и функции социального партнерства	2	2			
4.	Основные модели социального партнерства в странах с развитой рыночной экономикой	2				
5.	Роль Международной организации труда (МОТ), ее основополагающих конвенций по вопросам социального партнерства	2		2		
6.	Субъекты коллективных трудовых отношений	2	2			

1	2	3	4	5	6	7
7.	Основные уровни и механизмы функционирования системы социального партнерства	2		2	2	
8.	Коллективные переговоры как основной инструмент социального партнерства	2	2		2	2
9.	Содержание и порядок заключения коллективных договоров и соглашений по социально-трудовым вопросам	2	2			
10.	Порядок разрешения коллективных трудовых споров, связанных с заключением и исполнением коллективных договоров	2	2			
11.	Основные направления развития системы социального партнерства в Республике Беларусь	2		2		
		22	10	8	6	4
ИТОГО по курсу:		40			10	

Содержание учебной дисциплины «СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО»



Тема 1. Историко-экономические предпосылки возникновения и развития социального партнерства

Социальное партнерство как закономерность формирования социально ориентированной рыночной экономики. Общие основы социального партнерства и его отличительные черты, детерминированные конкретными условиями отдельной страны.

Экономические, политические, социальные, идеологические, психологические, духовно-нравственные и организационные условия и факторы становления системы социального партнерства.

Причинно-следственная зависимость активности наемных работников и их объединений в отстаивании своих прав на достойное качество жизни и развития атмосферы согласия и сотрудничества субъектов социального партнерства.

Тема 2. Содержание системы социального партнерства и ее становление в новейшей истории Беларуси

Понятие категории «социальное партнерство». Субъекты и объекты социального партнерства. Феномен социального партнерства и возрастающая роль человеческого фактора в сфере труда.

Социальное партнерство как развивающийся процесс, динамическое равновесие возвышающихся потребностей и интересов всех его субъектов, осознанная потребность в согласованном поведении и упорядочении общественных отношений. Основные черты социального партнерства. Общая схема системы социального партнерства.

Становление системы социального партнерства в новейшей истории Беларуси. Правовая база развития коллективно-договорного регулирования трудовых отношений, разрешения разногласий между нанимателями и работниками.

Тема 3. Основные принципы и функции социального партнерства

Социальное партнерство как цель и средство обеспечения эффективного развития экономики, справедливого распределения создаваемых обществом материальных и духовных благ.

Основные принципы функционирования системы социального партнерства. Соблюдение норм законодательства. Полномочность принятия обязательств. Добровольность, учет реальных возможностей принятия обязательств. Обязательность выполнения договоренностей и ответственность за их нарушения. Отказ от односторонних действий по невыполнению договоренностей. Взаимное информирование сторон переговоров об изменении ситуации.

Функции социального партнерства.

Тема 4. Основные модели социального партнерства в странах с развитой рыночной экономикой

Классификация основных моделей социального партнерства в западном обществе. Согласительная, патерналистская, плюралистическая модели и их характеристика.

Система социального партнерства или социального самоуправления в Германии. «Бисмарковская» реформа социального страхования. Система соучастия, деятельность наблюдательных советов, производственных советов, общих производственных советов, комитетов представителей руководящих служащих.

Особенности шведской системы социального партнерства и ее социальные результаты. Сильная социальная политика государства – характерная черта шведской модели.

Тема 5. Роль Международной организации труда (МОТ), ее основополагающих конвенций по вопросам социального партнерства

Основные предпосылки создания Международной организации труда. Принцип трипартизма при формировании органов МОТ. Международная конференция труда. Порядок формирования и деятельности Административного совета МОТ.

Субъекты и источники международно-правового регулирования коллективных трудовых отношений. Конвенции и Рекомендации МОТ по социально-трудовым вопросам. Важнейшие международные нормы о социальном партнерстве в сфере труда. Основополагающие конвенции МОТ. Свобода создания ассоциаций нанимателей и трудящихся, взаимодействие сторон коллективных трудовых отношений и способы разрешения трудовых конфликтов.

Тема 6. Субъекты коллективных трудовых отношений

Государство в системе партнерских отношений. Роль властных структур в формировании системы социального партнерства. Функции государства как нанимателя, посредника, арбитра в социальном партнерстве. Возрастание регулирующей и социальной роли государства в условиях создания рыночных отношений.

Взаимоотношения объединений нанимателей с властными структурами и профсоюзами в системе социального партнерства. Актуальность организационно-юридического оформления статуса субъектов социального партнерства и его эффективной правовой защиты в соответствии с международно признанными стандартами.

Профсоюзы, иные организации работников как субъекты социального партнерства. Структура профсоюзного движения в Беларуси. Роль профсоюзов в развитии системы социального партнерства.

Тема 7. Основные уровни и механизмы функционирования системы социального партнерства

Национальный уровень и его значение для функционирования системы социального партнерства в целом. Особый статус Генерального соглашения как основы для тарифных и местных соглашений, коллективных договоров.

Национальный совет по трудовым и социальным вопросам и его значение в согласовании интересов субъектов социального партнерства и формировании взвешенной политики в социально-трудовой сфере. Основные задачи функции Национального совета.

Место и роль отраслевого, регионального и первичного уровней социального партнерства в регулировании социально-трудовых отношений. Порядок создания и организации работы отраслевых и территориальных комиссий, согласительных комиссий в организациях.

Тема 8. Коллективные переговоры как основной инструмент социального партнерства

Представители сторон в переговорном процессе. Стадии процесса переговоров. Взаимное признание сторон-участников переговоров как полномочных партнеров. Подготовка и представление требований сторонами.

Организация переговоров, устранение возникающих разногласий. Основные принципы ведения переговоров. Влияние морально-психологических, эмоционально-речевых факторов на ход и результаты переговорного процесса. Права и обязанности участников переговоров.

Использование механизма демократии в формировании общественного согласия.

Тема 9. Содержание и порядок заключения коллективных договоров и соглашений по социально-трудовым вопросам

Права профсоюзов на заключение соглашений и договоров по вопросам защиты трудовых и социально-экономических прав своих членов. Общие принципы согласованного проведения социально-экономической политики, минимальные социальные гарантии для трудящихся и населения.

Генеральное соглашение – отправная точка коллективно-договорного регулирования трудовых и связанных с ними отношений на иных уровнях социального партнерства.

Отраслевые (тарифные), местные (региональные) соглашения и их роль в регулировании социально-трудовых отношений. Основное содержание коллективных договоров и соглашений.

Особенности заключения коллективных договоров и соглашений в бюджетной сфере.

Тема 10. Порядок разрешения коллективных трудовых споров, связанных с заключением и исполнением коллективных договоров

Понятие «коллективный трудовой спор», основные этапы его возникновения и разрешения. Споры по правам

и споры по интересам. Классификация коллективных трудовых споров в зависимости от механизма их разрешения.

Примирительная комиссия как обязательный этап рассмотрения коллективного трудового спора. Посредничество. Трудовой арбитраж и Республиканский трудовой арбитраж, их роль в механизме разрешения коллективных трудовых споров.

Забастовка как крайняя форма разрешения трудовых споров. Порядок признания незаконными забастовки или решения о ее проведении. Ответственность за нарушения законодательства, регулирующего социально-трудовые отношения.

Тема 11. Основные направления развития системы социального партнерства в Республике Беларусь

Социально-экономические предпосылки развития системы социального партнерства. Взаимосвязь развития системы социального партнерства в республике и темпов перехода к рыночной экономике и демократизации общества. Комплексный подход к разработке и осуществлению мер, направленных на совершенствование механизмов регулирования социально-трудовых отношений. Зависимость содержания договоров и соглашений от результатов деятельности отраслей и предприятий.

Необходимость совершенствования организационной основы и законодательного закрепления правомочий и функций субъектов коллективных трудовых отношений, порядка заключения договоров и соглашений. Концепция развития системы социального партнерства в Республике Беларусь.

План семинарских занятий

Тема 1. ПОНЯТИЕ, СУЩНОСТЬ И ПРИНЦИПЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

1. Становление и развитие социально ориентированной рыночной экономики как важнейшее условие формирования института социального партнерства.

2. Понятие социального партнерства и его значение в сфере труда.

3. Основные принципы функционирования системы социального партнерства. Равноправие сторон, полномочность, добровольность, учет реальных возможностей при принятии обязательств.

4. Важнейшие функции социального партнерства.

Литература

Международные декларации, конвенции

Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации от 18 июня 1998 г. // Международная организация труда и права человека / авт.-сост. А.А. Войтик. Минск: Тесей, 2002. С. 36–42.

Конвенция МОТ № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» от 17 июня 1948 г. // Между-

народная организация труда и права человека / авт.-сост. А.А. Войтик. Минск: Тесей, 2002. С. 137–141.

Нормативные правовые акты

Конституция Республики Беларусь 1994 года (с изм. и доп., принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996 г. и 17 октября 2004 г.) // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 1999. № 1. 1/0; 2004. № 188. 1/6032. Ст. 8, 14.

О развитии социального партнерства в Республике Беларусь: Указ Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. № 278; с изм. и доп. по состоянию на 17 мая 2007 г. // Собрание указов Президента и постановлений Кабинета Министров Республики Беларусь. 1995. № 21. Ст. 485; Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2007. № 120. 1/8593.

Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З; с изм. и доп. по состоянию на 26 янв. 2008 г. // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 1999. № 80. 2/70; 2008. № 3. 2/1396. Разд. IV. Гл. 33.

Основная

Киселев, В.Н. Социальное партнерство в России / В.Н. Киселев, В.Г. Смольков. М.: Луч, 1998. С. 43–53.

Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь: по состоянию на 15 марта 2005 г. / И.С. Андреев, Г.Ф. Асокова, Е.Н. Артемова [и др.]; ред. Г.А. Василевич. 3-е изд., перераб. и доп. Минск: Амалфея, 2006.

Михеев, В.А. Основы социального партнерства: теория и политика / В.А. Михеев. М.: Экзамен, 2001. С. 10–47, 108–160.

Молодцов, М.В. Социальное партнерство в сфере труда / М.В. Молодцов, С.Ю. Головина // Трудовое право России: учебник для вузов / М.В. Молодцов, С.Ю. Головина. М.: Норма, 2003. Гл. 6. С. 94–120.

Тема 2. СУБЪЕКТЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И ИХ ПРАВОВОЙ СТАТУС

1. Роль государства, его органов управления в становлении и развитии системы социального партнерства в современных условиях.

2. Наниматели как одна из сторон социального партнерства.

3. Статус профсоюзов как одной из сторон социального партнерства.

4. Права профсоюзов и гарантии их деятельности.

Литература

Нормативные правовые акты

Конституция Республики Беларусь 1994 года (с изм. и доп., принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996 г. и 17 октября 2004 г.) // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 1999. № 1. 1/0; 2004. № 188. 1/6032. Ст. 14, 41.

О профессиональных союзах: Закон Республики Беларусь от 22 апреля 1992 г. № 1605-ХІІ; с изм. и доп. по состоянию на 10 мая 2007 г. // Ведамасці Вярхоўнага Савета Рэспублікі Беларусь. 1992. № 19. Ст. 300; Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2007. № 119. 2/1322.

О развитии социального партнерства в Республике Беларусь: Указ Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. № 278; с изм. и доп. по состоянию на 17 мая 2007 г. // Собрание указов Президента и постановлений Кабинета Министров Республики Беларусь. 1995. № 21. Ст. 485; Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2007. № 120. 1/8593.

Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З; с изм. и доп. по состоянию на 26 янв. 2008 г. //

Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 1999. № 80. 2/70; 2008. № 3. 2/1396. Разд. IV. Гл. 33.

Основная

Смирнов, Ю.П. Коллективные трудовые правоотношения / Ю.П. Смирнов, Н.Г. Юркевич // Промышленно-торговое право. 1998. № 1–2. С. 5–31.

Трудовое право: учебник для студентов (слушателей) специальности «Правоведение» вузов / В.И. Семенов, В.Н. Артемова, Г.А. Василевич [и др.]; ред. В.И. Семенов. 2-е изд., перераб. и доп. Минск: Амалфея, 2002. Гл. 5.

Чесалина, О.В. Коллективные трудовые правоотношения в Республике Беларусь на современном этапе: правовые вопросы / О.В. Чесалина // Право и демократия: межвуз. сб. науч. тр. / ред. В.М. Хомич (гл. ред). Минск, 1999. Вып. 10.

Тема 3. КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ КАК ФОРМА И ИНСТРУМЕНТ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

1. Роль и значение коллективных переговоров.
2. Стороны и участники коллективных переговоров на разных уровнях. Порядок проведения переговоров в Республике Беларусь.
3. Условия, содействующие результативности коллективных переговоров по подготовке, заключению, изменению и дополнению коллективных договоров, соглашений по социально-трудовым вопросам.

Литература

Международные декларации, конвенции

Конвенция МОТ № 154 «О содействии коллективным переговорам» от 19 июня 1981 г. // Международная орга-

низация труда и права человека / авт.-сост. А.А. Войтик. Минск: Тесей, 2002. С. 212–215.

Нормативные правовые акты

Конституция Республики Беларусь 1994 года (с изм. и доп., принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996 г. и 17 октября 2004 г.) // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 1999. № 1. 1/0; 2004. № 188. 1/6032. Ст. 14, 41.

Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З: с изм. и доп. по состоянию на 26 янв. 2008 г. // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 1999. № 80. 2/70; 2008. № 3. 2/1396. Ст. 7, 356, 357.

Основная

Киселев, В.Н. Социальное партнерство в России / В.Н. Киселев, В.Г. Смольков. М.: Луч, 1998. С. 143–153.

Коллективный договор на предприятии: методические материалы для разработки коллективных договоров / Федерация профсоюзов Беларуси; под ред. Ф.П. Витко [и др.]. Минск: Финансы, учет, аудит, 1997. С. 20–31.

Смирнов, Ю.П. Коллективные трудовые правоотношения / Ю.П. Смирнов, Н.Г. Юркевич // Промышленно-торговое право. 1998. № 1–2. С. 5–31.

Тема 4. ГЕНЕРАЛЬНОЕ, ОТРАСЛЕВЫЕ И МЕСТНЫЕ (РЕГИОНАЛЬНЫЕ) СОГЛАШЕНИЯ ПО СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМ ВОПРОСАМ И ИХ ЗНАЧЕНИЕ В РЕГУЛИРОВАНИИ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

1. Виды, стороны, сущность и сфера действия партнерских соглашений.

2. Правовая природа и значение генеральных соглашений, заключаемых на трехсторонней основе. Их статус по законодательству Республики Беларусь.

3. Охарактеризуйте обязательства сторон и условия отраслевых и местных соглашений (на конкретных примерах).

4. Сфера действия и сроки коллективных договоров. Характеристика содержания коллективного договора как акта социального партнерства и одного из источников регулирования трудовых и связанных с ними отношений.

5. Раскройте особенности заключения соглашений и договоров в бюджетной сфере.

Литература

Международные декларации, конвенции

Конвенция МОТ № 144 «О трехсторонних консультациях для содействия применению международных правовых норм» от 21 июня 1976 г. // Международная организация труда и права человека / авт.-сост. А.А. Войтик. Минск: Тесей, 2002. С. 200–202.

Конвенция МОТ № 150 «О регулировании вопросов труда: роль, функции и организация» от 26 июня 1978 г. // Международная организация труда и права человека / авт.-сост. А.А. Войтик. Минск: Тесей, 2002. С. 205–209.

Нормативные правовые акты

Об утверждении Рекомендаций по регулированию оплаты труда на основе тарифных соглашений и коллективных договоров: Постановление Министерства труда Республики Беларусь от 24 ноября 1998 г. № 95 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 1999. № 6. 8/1911.

Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З: с изм. и доп. по состоянию на 26 янв. 2008 г. // Национальный реестр правовых актов Рес-

публики Беларусь. 1999. № 80. 2/70; 2008. № 3. 2/1396. Гл. 35.

Основная

Молодцов, М.В. Организационно-правовые основы социального партнерства (механизм) / М.В. Молодцов // Трудовое право России: учебник для вузов / М.В. Молодцов, С.Ю. Головина. М.: Норма, 2003. С. 111–114.

Толкунова, В.Н. Трудовое право: курс лекций / В.Н. Толкунова. М.: Проспект, 2004. С. 82–85.

Тема 5. КОЛЛЕКТИВНЫЕ ТРУДОВЫЕ СПОРЫ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И ПОРЯДОК ИЗ РАЗРЕШЕНИЯ

1. Природа конфликтов в социально-трудовой сфере.
2. Классификация коллективных трудовых споров и их отличие от индивидуальных трудовых споров.
3. Стадии и процедуры разрешения коллективных трудовых споров по законодательству Республики Беларусь.
4. Забастовка как крайняя мера в разрешении коллективного трудового спора: организационно-правовые аспекты ее подготовки и проведения.

Литература

Нормативные правовые акты

Конституция Республики Беларусь 1994 года (с изм. и доп., принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996 г. и 17 октября 2004 г.) // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 1999. № 1. 1/0; 2004. № 188. 1/6032. Ст. 14, 41, 84.

Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь: по состоянию на 15 марта 2005 г. / И.С. Андреев,

Г.Ф. Асоскова, Е.Н. Артемова [и др.]; ред. Г.А. Василевич. 3-е изд., перераб. и доп. Минск: Амалфея, 2006.

Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З: с изм. и доп. по состоянию на 26 янв. 2008 г. // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 1999. № 80. 2/70; 2008. № 3. 2/1396. Гл. 36.

Основная

Лютов, Н.А. Понятие и предмет коллективных трудовых споров / Н.А. Лютов // Государство и право. 2003. № 1. С. 50–56.

Толкунова, В.Н. Трудовое право: курс лекций / В.Н. Толкунова. М.: Проспект, 2004. С. 284–302.

Трудовое право: учебник для студентов (слушателей) специальности «Правоведение» вузов / В.И. Семенков, В.Н. Артемова, Г.А. Василевич [и др.]; ред. В.И. Семенков. 2-е изд., перераб. и доп. Минск: Амалфея, 2002. Гл. 5. Гл. 18.

Черемисов, В.А. Забастовка как крайняя мера в разрешении коллективного трудового спора / В.А. Черемисов // Отдел кадров. 2002. № 9. С. 51–53.

Вопросы к зачету

1. Историко-экономические предпосылки возникновения и развития социального партнерства.
2. Становление и развитие социально ориентированной рыночной экономики как важнейшее условие формирования института социального партнерства.
3. Условия и факторы возникновения и развития социального диалога и сотрудничества.
4. Понятие категории «социальное партнерство».
5. Становление системы социального партнерства в новейшей истории Беларуси.
6. Основные принципы функционирования системы социального партнерства.
7. Основные функции социального партнерства.
8. Классификация основных моделей социального партнерства в западном обществе.
9. Анализ системы социального партнерства Германии.
10. Анализ системы социального партнерства Швеции.
11. Международная организация труда и ее роль в регулировании социально-трудовых отношений.
12. Субъекты и источники международно-правового регулирования коллективных трудовых отношений.
13. Важнейшие международные нормы о социальном партнерстве в сфере труда.

14. Субъекты коллективных трудовых отношений.
15. Объекты социального партнерства.
16. Государство в системе социального партнерства.
17. Взаимоотношения объединений нанимателей с властными структурами и профсоюзами в системе отношений социального партнерства.
18. Профсоюзы как субъект социального партнерства.
19. Основные уровни и механизмы функционирования системы социального партнерства.
20. Национальный уровень и его значение для функционирования системы социального партнерства в целом.
21. Место и роль отраслевого уровня социального партнерства в регулировании социально-трудовых отношений.
22. Место и роль регионального уровня социального партнерства в регулировании социально-трудовых отношений.
23. Место и роль первичного уровня социального партнерства в регулировании социально-трудовых отношений.
24. Организация работы Национального совета по трудовым и социальным вопросам.
25. Порядок создания и организации работы отраслевых и территориальных комиссий.
26. Порядок создания и организации работы согласительных комиссий в организациях.
27. Коллективные переговоры как основной инструмент социального партнерства.
28. Основные принципы и стадии ведения коллективных переговоров.
29. Представители сторон в переговорном процессе.
30. Права и обязанности участников переговоров.
31. Способы достижения целей при ведении коллективных переговоров.
32. Содержание и порядок заключения коллективных договоров.

33. Организация работ по заключению соглашений в социально-трудовой сфере.

34. Генеральное соглашение в системе социального партнерства.

35. Место и роль отраслевых (тарифных) соглашений в регулировании социально-трудовых отношений.

36. Коллективный договор – основа системы социального партнерства.

37. Особенности заключения коллективных договоров и соглашений в бюджетной сфере.

38. Понятие «коллективный трудовой спор», основные этапы его возникновения и разрешения.

39. Механизм разрешения коллективных трудовых споров, связанных с заключением и исполнением коллективных договоров.

40. Обязательные процедуры разрешения коллективных трудовых споров.

41. Забастовка как крайняя форма конфликта в социально-трудовой сфере.

42. Порядок подготовки и проведения забастовки.

43. Ответственность за проведение незаконной забастовки.

44. Основные направления развития системы социального партнерства в Республике Беларусь.

45. Концепция развития системы социального партнерства в Республике Беларусь.

46. Пути совершенствования нормативной правовой базы социального партнерства.

Тестовое задание

«Коллективные трудовые споры в системе социального партнерства и порядок их разрешения»

1. Коллективный трудовой спор – это:

- а) столкновение интересов сторон коллективных трудовых отношений;
- б) неурегулированные разногласия сторон коллективных трудовых отношений по поводу социально-экономических условий труда и быта работников;
- в) разногласия сторон при заключении, изменении или прекращении коллективного договора, соглашения;
- г) расхождение в оценках сторон коллективных трудовых отношений по поводу применения норм коллективных договоров, соглашений.

2. Кто является сторонами коллективного трудового спора?

- а) наниматель и орган государственного управления;
- б) орган государственного управления и представительный орган наемных работников;

- в) наниматель и представительный орган наемных работников;
- г) наниматель и наемные работники.

3. Каким образом происходит выдвижение требований к нанимателю?

- а) путем открытого голосования при обязательном присутствии на общем собрании всех работников организации;
- б) путем тайного голосования на конференции при наличии не менее половины избранных на нее делегатов;
- в) путем открытого или тайного голосования, при этом на собрании должно присутствовать не менее половины работников, а на конференции – не менее 2/3 делегатов конференции;
- г) путем принятия соответствующего решения представительным органом наемных работников.

4. Получив требования работников в письменной форме, как должен поступить наниматель?

- а) рассмотреть требования в двухнедельный срок и письменно информировать представительный орган о принятом решении;
- б) немедленно приступить к переговорам;
- в) информировать в десятидневный срок собственника и соответствующий исполнительно-распорядительный орган государственного управления;
- г) в трехдневный срок информировать Республиканский трудовой арбитраж. Рассмотреть требования в установленный законом срок и письменно информировать представительный орган работников о принятом решении.

5. С какого момента начинается коллективный трудовой спор?

- а) с момента выдвижения требований;

- б) с момента информирования нанимателем собственника и соответствующего исполнительно-распорядительного органа государственного управления;
- в) с момента письменного информирования представительным органом работников нанимателя о принятом решении;
- г) с момента письменного отказа нанимателя выполнить полностью или частично предъявленные ему требования, либо с момента истечения установленного срока дачи письменного ответа.

6. Какой обязательный этап рассмотрения коллективного трудового спора является первым?

- а) разрешение конфликта с помощью посредника (лица или органа, независимого от спорящих сторон);
- б) рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже;
- в) рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, которая формируется из представителей сторон на равной основе с участием нейтрального члена;
- г) рассмотрение коллективного трудового спора в Республиканском трудовом арбитраже.

7. В какой установленный законодательством срок посредник помогает сторонам коллективного трудового спора достичь соглашения?

- а) в пятидневный срок;
- б) в срок, согласованный со сторонами коллективного трудового спора;
- в) в срок, установленный Республиканским трудовым арбитражем;
- г) в десятидневный срок.

8. В какие сроки, согласно нормам законодательства Республики Беларусь, может быть реализовано работниками право на забастовку?

- а) не позднее 2 месяцев после отклонения работниками предложений примирительной комиссии;
- б) не позднее 2 месяцев после отклонения любой из сторон спора предложений примирительной комиссии, или (и) решения трудового арбитража при условии, что решение трудового арбитража не имеет для сторон обязательной силы;
- в) не позднее 3 месяцев после отклонения любой из сторон спора предложений примирительной комиссии, а если стороны обратились к посреднику или (и) в трудовой арбитраж – после отклонения предложений посредника или (и) решения трудового арбитража при условии, что решение трудового арбитража не имеет для сторон обязательной силы;
- г) законодательством Республики Беларусь сроки реализации работниками права на забастовку не определены.

9. Каким образом происходит принятие решения о проведении забастовки?

- а) на общем собрании при обязательном присутствии всех работников организации и большинством голосов путем тайного голосования;
- б) на конференции открытым голосованием при наличии не менее половины избранных на конференцию делегатов, если за проведение забастовки подано не менее 2/3 голосов;
- в) тайным голосованием, если за проведение забастовки подано не менее 2/3 голосов. При этом на собрании должно присутствовать не менее половины работников, а на конференции – не менее 2/3 делегатов конференции;
- г) путем принятия соответствующего решения представительным органом наемных работников.

10. В какие сроки, согласно нормам законодательства Республики Беларусь, представительный орган работников обязан письменно уведомить нанимателя о решении провести забастовку?

- а) не позднее двух недель с момента принятия решения о проведении забастовки;
- б) не позднее одной недели до начала забастовки;
- в) не ранее двух недель до начала забастовки;
- г) не позднее двух недель до начала забастовки.

Литература

Международные декларации, пакты, конвенции

Всеобщая декларация прав человека: принята и провозглашена резолюцией 217 А (III) Генеральной Ассамблеи от 10 декабря 1948 г.

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах: принят на XXI сессии Генеральной Ассамблеи ООН 16 дек. 1966 г.; ратифицирован Президиумом Верховного Совета СССР 18 сент. 1973 г.; вступил в силу 3 янв. 1976 г. // Ведомости Верховного Совета СССР. 1976. № 17.

Международный пакт о гражданских и политических правах: принят на XXI сессии Генеральной Ассамблеи ООН 16 дек. 1966 г.; ратифицирован Президиумом Верховного Совета СССР 18 сент. 1973 г.; вступил в силу для Республики Беларусь 23 марта 1976 г. // Ведомости Верховного Совета СССР. 1976. № 17.

Конвенция МОТ № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» от 17 июня 1948 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда 1957–1999: в 2 т. Женева: Междунар. бюро труда, 1991. Т. 2.

Конвенция МОТ № 98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда 1957–1999: в 2 т. Женева: Междунар. бюро труда, 1991. Т. 2.

Конвенция МОТ № 135 «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностей» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда 1957–1999: в 2 т. Женева: Междунар. бюро труда, 1991. Т. 2.

Конвенция МОТ № 144 «О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда 1957–1999: в 2 т. Женева: Международ. бюро труда, 1991. Т. 2.

Конвенция МОТ № 150 «О регулировании вопросов труда: роль, функции и организация» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда 1957–1999: в 2 т. Женева: Международ. бюро труда, 1991. Т. 2.

Конвенция МОТ № 154 «О содействии коллективным переговорам» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда 1957–1999: в 2 т. Женева: Международ. бюро труда, 1991. Т. 2.

Нормативные правовые акты

Вопросы Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь: Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 31 октября 2001 г. № 1589 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2001. № 105. 5/9329.

Конституция Республики Беларусь 1994 года (с изм. и доп., принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996 г. и 17 октября 2004 г.) // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 1999. № 1. 1/0; 2004. № 188. 1/6032.

Концепция развития системы социального партнерства в Республике Беларусь: одобр. Нац. советом по трудовым и социальным вопросам, 12 марта 1997 г. // Нац. экон. газ., 1997. №15.

О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины: Декрет Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29: с изм. и доп. по состоянию на 28 мая 2008 г. // Национальный реестр правовых

актов Республики Беларусь. 1999. № 58. 1/512; 2008. № 132. 1/9725.

О Национальном совете по трудовым и социальным вопросам: Указ Президента Республики Беларусь от 5 мая 1999 г. № 252 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 1999. № 36. 1/325.

О Национальном совете по трудовым и социальным вопросам: Указ Президента Республики Беларусь от 5 мая 1999 г. № 252 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 1999. № 36. 1/325.

О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде: Постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2: с изм. и доп. по состоянию на 26 июня 2008 г. № 5 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2001. № 39. 6/277; 2008. № 162. 6/708.

О Порядке разрешения коллективных трудовых споров Республиканским трудовым арбитражем: Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 27 августа 1999 г. № 1340: с изм. и доп. по состоянию на 23 сент. 2005 г. № 1062 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 1999. № 69. 5/1565; 2005. № 154. 5/16561.

О практике рассмотрения судами трудовых споров, связанных с контрактной формой найма работников: Постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 26 июня 2008 г. № 4 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2008. № 162. 6/707.

О проекте Закона Республики Беларусь «Об объединениях нанимателей»: Постановление Совета Республики Национального собрания Республики Беларусь от 18 апреля 2005 г. № 69-СРЗ/II // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2005. № 69. 4/4128.

О профессиональных союзах: Закон Республики Беларусь от 22 апреля 1992 г. № 1605-XII: с изм. и доп. по состоянию на 10 мая 2007 г. // Ведамасці Вярхоўнага

Совета Рэспублікі Беларусь. 1992. № 19. Ст. 300; Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2007. № 119. 2/1322.

О развитии социального партнерства в Республике Беларусь: Указ Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. № 278; с изм. и доп. по состоянию на 17 мая 2007 г. // Собрание указов Президента и постановлений Кабинета Министров Республики Беларусь. 1995. № 21. Ст. 485; Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2007. № 120. 1/8593.

О совершенствовании государственного управления в области урегулирования коллективных трудовых споров: Указ Президента Республики Беларусь от 10 января 2001 г. № 10 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2001. № 6. 1/1937.

О создании Республиканского трудового арбитража: Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 28 апреля 1994 г. № 289 // Собрание постановлений Правительства Республики Беларусь. 1994. № 12. Ст. 228.

Об охране труда: Закон Республики Беларусь от 23 июня 2008 г. № 356-З // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2008. № 158. 2/1453.

Об утверждении важнейших параметров прогноза социально-экономического развития Республики Беларусь на 2009 год: Указ Президента Республики Беларусь от 29 августа 2008 г. № 459 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2008. № 211. 1/9979.

Об утверждении Инструкции о порядке создания и работы трудовых арбитражей и признании утратившим силу постановления Республиканского трудового арбитража от 21 июня 2000 г. № 1: Постановление Министерства юстиции Республики Беларусь от 23 августа 2004 г. № 29 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2004. № 141. 8/11413.

Об утверждении Инструкции об обязательной регистрации коллективных трудовых споров: Постановление

Министерства юстиции Республики Беларусь от 12 июля 2004 г. № 26: с изм. и доп. по состоянию на 21 февр. 2006 г. // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2004. № 110. 8/11238.

Об утверждении Положения о нейтральном члене примирительной комиссии: Постановление Министерства юстиции Республики Беларусь от 3 октября 2003 г. № 23: с изм. и доп. по состоянию на 6 марта 2007 г. // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2003. № 122. 8/10130; 2007. № 92. 8/16105 .

Положение об отраслевом Совете по трудовым и социальным вопросам: Приказ Республиканского комитета Белорусского профсоюза работников культуры от 9 сентября 1999 г. № 15 Министерства культуры Республики Беларусь от 25 октября 1999 г. № 360 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 1999. № 95. 8/1219.

Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З: с изм. и доп. по состоянию на 26 янв. 2008 г. // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 1999. № 80. 2/70; 2008. № 3. 2/1396. Разд. IV. Гл. 33.

Основная

Коллективный договор на предприятии: методические материалы для разработки коллективных договоров / Федерация профсоюзов Беларуси; под ред. Ф.П. Витко [и др.]. Минск: Финансы, учет, аудит, 1997.

Лутохина, Э.А. Социально ориентированная рыночная экономика и социальное партнерство: учеб. пособие / Э.А. Лутохина. Минск: Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2002.

Митрохин, В.И. Социальное партнерство: учеб.-метод. пособие для представителей сторон социального партнерства / В.И. Митрохин. М., 1998.

Михеев, В.А. Основы социального партнерства: теория и политика: учебник для вузов / В.А. Михеев. М.: Экзамен, 2001.

Молодцов, М.В. Трудовое право России: учебник для вузов / М.В. Молодцов [и др.]. М.: Норма, 2003.

Семигин, Г.Ю. Социальное партнерство в современном мире / Г.Ю. Семигин. М.: Мысль, 1996.

Трудовое право: учебник / под общ. ред. В.И. Семенкова. Минск: Амалфея, 2006.

Фишер, Роджер. Путь к согласию, или переговоры без поражения / Роджер Фишер. М.: Наука, 1992.

Яковчук, В.Н. Теоретические основы социального партнерства: учеб.-метод. пособие для студентов вузов / В.Н. Яковчук. Минск: МИТСО, 2005.

Дополнительная

Важенкова, Т.Н. Трудовое право Республики Беларусь: практ. пособие / Т.Н. Важенкова. Минск: Молодежное, 2006.

Гусов, К.Н. Трудовое право России: учебник / К.Н. Гусов, В.Н.Толкунова. М.: Проспект: Велби, 2004.

Давидюк, П.Г. Из истории становления социального партнерства / П.Г. Давидюк // Организация и управление. 2002. № 1/2. С. 224–233.

Данилина, А.Н. Правовые и международные аспекты социального партнерства / А.Н. Данилина // Труд. Профсоюзы. Общество. 2006. № 1. С. 17–19.

Киселев, И.Я. Зарубежное трудовое право: учебник / И.Я. Киселев. М.: Норма: Инфра-М, 2000.

Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь: по состоянию на 15 марта 2005 г. / И.С. Андреев, Г.Ф. Асоскова, Е.Н. Артемова [и др.]; ред. Г.А. Василевич. 3-е изд., перераб. и доп. Минск: Амалфея, 2006.

Круглов, В.А. Трудовое право Республики Беларусь / В.А. Круглов. 3-е изд., перераб. и доп. Минск: Дикта, 2007.

Международная организация труда и права человека / Бел. Центр конституционализма и сравнительно-правовых исслед.; сост. А.А. Войтик. Минск: Тесей, 2002.

Морита, Акио. Сделано в Японии: История фирмы «Сони» / Акио Морита; ред. и вступ. ст. А.Ю. Юданова; пер. с англ. О.Г. Радыновой, С.В. Щеглова. М.: Прогресс: Универс, 1993.

Наумович, Н.К. Вопросы социального партнерства в законодательстве Республики Беларусь / Н.К. Наумович // Промышленно-торговое право. 2003. № 3. С. 29–33.

Проблемы становления и развития социального партнерства в Республике Беларусь: материалы науч.-практ. конф. Минск, 1995.

Профсоюзы и социальное партнерство в системе факторов динамичного развития общества: материалы Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 24–25 ноября 2006 г. / под ред. А.Л. Козика. Минск: МИТСО, 2007.

Свод законов Российской империи. СПб., 1913.

Собрание узаконений и распоряжений Правительства. 1918. № 48.

Социальное партнерство в Беларуси: Практика. Проблемы. Перспективы: практ. пособие / Э.И. Скоробогатый [и др.]. Минск: ФУАинформ, 2000.

Социальное партнерство в условиях глобализации. Проблемы и перспективы: материалы Междунар. науч.-практ. симпозиума, Минск, 24–25 ноября 2005 г. / Междунар. ин-т трудовых и социальных отношений. Минск: МИТСО, 2006.

Социальное партнерство: словарь-справочник / П.Г. Бойдаченко [и др.]. М. : Экономика, 1999.

Ставцева, А.И. Разрешение трудовых споров / А.И. Ставцева. М.: Проспект, 1998.

Труд и социальное развитие: словарь / Е.В. Белкин [и др.]. М.: Инфра-М, 2001.

Трудовое право: учебник для студентов / В.И. Семенов [и др.]. 3-е изд., перераб. и доп. Минск: Амалфея, 2006.

Краткий курс лекций

Тема 1

ИСТОРИКО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ВОЗНИКНОВЕНИЯ И РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

1.1. Становление и развитие социально ориентированной рыночной экономики как важнейшее условие и результат формирования института социального партнерства

1.2. Условия и факторы возникновения и развития социального диалога и сотрудничества

1.1. Становление и развитие социально ориентированной рыночной экономики как важнейшее условие и результат формирования института социального партнерства

Общественная жизнь – это постоянные столкновения интересов различных социально-демографических групп, возникающих в силу объективных различий. В этом столкновении, в спорах формируются цели и задачи социальных групп. Для развития общества нет более важной и актуальной проблемы, чем достижение социального согласия. Исторический опыт многих стран свидетельствует, что их развитие без социальных потрясений и разрушений во многом связано с идеей *социального партнерства*, взаимодействия и сотрудничества различных сторон.

Для анализа категории «социальное партнерство» необходимо определить сущность обоих понятий. Этимологически данное словосочетание происходит от слов «партнер» [франц. *partenaire*] – участник какой-нибудь совместной деятельности и «социальный» [лат. *socialis*] – общественный, связанный с жизнью и отношениями людей в обществе. Таким образом, данное понятие можно трактовать как *совместную деятельность, направленную на сотрудничество и согласование интересов.*

Следует отметить, что исторически сложилось так, что термин «социальное партнерство» применяется лишь тогда, когда разделение людей, столкновение их интересов и взаимодействие происходит по схеме: работодатель – работополучатель (в терминологии белорусского законодательства: наниматель – наемный работник). В данном случае интересы этих социальных групп относятся к сфере социально-трудовых отношений, положению людей в сфере экономической деятельности.

Осмысление проблемы сотрудничества, согласования интересов разных социальных групп можно обнаружить в философских трудах древних мыслителей, в частности в «Поучении Птахотепа» (XXVIII в. до н.э.), учениях Заратустры (VIII в. до н.э.) и Конфуция (V в. до н.э.). Птахотепа, например, рассматривал необходимость согласия исходя из характера общественного устройства в форме «пирамиды», в которой есть различные социальные слои, а ее верховный правитель одаривает заслуживших того людей, позволяя им подняться на следующий уровень, приближая таким образом к себе. И все в мире находятся на разных уровнях восхождения к *Единому Началу*, которое и руководит всем, всему дарует жизнь.

Дальнейшее развитие идея социального партнерства получила в XVIII веке. Идея сотрудничества по праву связывается с именами «социалистов-утопистов» *Шарля Фурье* (1772–1837), *Анри Сен-Симона* (1760–1825) и

Роберта Оуэна (1771–1858). Именно Ш. Фурье сформулировал мысль о неизбежности сотрудничества труда и капитала.

Одним из первых, кто использовал термин «партнерство» в качестве регулирования социально-трудовых отношений, был один из крупнейших идеологов XIX века *Джон Стюарт Милль* (1806–1873) – английский философ, психолог, социолог и экономист. Он утверждал, что отношения между хозяевами и работниками будут постепенно вытеснены отношениями партнерства, считая высшей целью всего сущего моральное преобразование общества на основе нахождения удовлетворительного компромисса между индивидом и различными общностями, в том числе и в сфере труда.

В дальнейшем этот тезис получил значительное развитие в трудах *Альфреда Маршалла* (1842–1924), который подчеркивал, что сотрудничество между капиталом и трудом столь же обязательно, как сотрудничество между прядильщиками и ткачами. При отсутствии сотрудничества или хотя бы определенного взаимодействия между сторонами, участвующими в производственно-трудовом процессе, неизбежно произойдет обострение отношений между ними, чреватое острыми социальными катаклизмами.

Именно на последнее обстоятельство обращали свое внимание классики научного коммунизма К. Маркс и Ф. Энгельс, утверждая в своем «Манифесте Коммунистической партии» (1848), что вся история развития современного человечества была историей борьбы классов. Однако правы они были лишь наполовину, поскольку в общественных отношениях, наряду с тенденцией классового противоборства и противостояния, постоянно проявляется ее противоположная тенденция – поиск согласия, компромисса, путей к объединению.

В разные исторические периоды в определенных условиях тенденция конфликта может уступать место тен-

денции сотрудничества и согласия. Во времена жизни основоположников марксизма в буржуазном обществе преобладала тенденция противоборства и противостояния. Однако уже в середине XX века в развитых демократических странах рыночной экономики начинают преобладать тенденции согласия и сотрудничества, стремление к цивилизованному регулированию социально-трудовых отношений. Такая трансформация была обусловлена, прежде всего, изменением системы отношений собственности.

При достижении соответствующего уровня развития производительных сил и производственных отношений происходит формирование свободного рынка труда. На этом рынке есть и продавец, и покупатель. Они сами должны договариваться о цене и условиях купли-продажи рабочей силы. Но проводится этот «торг» должен на основе партнерских взаимоотношений: в определенных рамках, по правилам и нормам, защищающим интересы обеих сторон. Такие отношения возникли лишь на этапе становления рынка труда, под воздействием окрепшего рабочего и профсоюзного движения и стали выражением стремления буржуазии не допустить социального взрыва.

В экономической и социальной политике западных стран, особенно после Второй мировой войны, получили признание и широкое распространение различные формы сотрудничества между наемными работниками (их представителями – профсоюзами) и нанимателями (предпринимателями). Многообразные механизмы согласования интересов между партнерами сверху донизу (т. е. на общенациональном, отраслевом и местном уровнях) касались как распределения доходов, так и налаживания «человеческих отношений» в сфере труда, включая достижение договоренностей по основным критериям и показателям социальной справедливости и мерам

по обеспечению и защите интересов субъектов трудовых отношений.

Получила признание и развитие охранительная (по отношению к работнику) функция законодательства о труде. Трудовое законодательство направлено главным образом на охрану трудовых и социально-экономических прав, здоровья и жизни наемных работников в процессе труда. В этом контексте немецкие ученые рассматривают трудовое право как «особое право». Его защитная функция обусловлена, по их мнению, тем, что наниматели владеют средствами производства и капиталами, и поэтому они гораздо сильнее наемных работников с экономической точки зрения. Практически на всех уровнях здесь получил признание переговорный характер коллективно-договорного процесса, урегулирования возникающих в социально-трудовой сфере противоречий и разногласий согласительными примирительными методами. Возникла своеобразная система сдержек и противовесов, предполагающая участие наемных работников в управлении предприятиями, позволяющая упреждать или значительно смягчать остроту социальных конфликтов в социально-трудовой сфере.

Таким образом, одновременно с возникновением социального партнерства началось движение западных стран по пути становления социально ориентированной рыночной экономики. Можно с полным основанием утверждать, что возникновение феномена «социального партнерства» выступает закономерностью общественного развития в процессе формирования социально ориентированной рыночной экономики. Вместе с тем *социальное партнерство содействует созданию социально ориентированной рыночной экономики.*

Некоторые зачатки социальных партнерских отношений в сфере труда в России и Беларуси появились еще во второй половине XIX века после отмены крепостного права и перехода российской экономики к рыночным отноше-

ниям. О социальном партнерстве работников и нанимателей публично стали говорить после заключения первого коллективного договора, подписанного в ходе стачки на Бакинских нефтепромыслах в 1904 году.

Законодательное закрепление некоторых элементов социально-партнерских отношений произошло с принятием таких законов Российской Империи, как Устав о промышленности фабрично-заводской и ремесленной (далее – Устав о промышленности) и Устав о промышленном труде. На волне первой русской революции в Устав о промышленности в 1906 году были внесены дополнения в виде главы III «Об обществах», которая включала «Временные правила о профессиональных обществах, учреждаемых для лиц, занятых в торговых и промышленных предприятиях, или для владельцев этих предприятий». Тем самым вводились правила, определяющие деятельность профессиональных объединений – как работников, так и нанимателей (ст. 44–66 Устава о промышленности). Так, в статье 44 было достаточно четко установлено, что «профессиональные общества имеют целью выяснение и согласование интересов, улучшение условий труда своих членов или поднятие производительности принадлежащих им предприятий».

В России коллективные договоры появились в самом начале XX века, но только после Октябрьской революции законодательство России в первом советском Кодексе законов о труде 1918 года признало практику их заключения. 2 июля 1918 г. вступило в силу Положение о порядке утверждения коллективных договоров (тарифов), устанавливающих ставки заработной платы и условия труда. Так в российском законодательстве получило признание одно из важнейших слагаемых социального партнерства – возможность коллективно-договорного регулирования трудовых отношений.

КЗоТ РСФСР, принятый в период перехода к нэпу (1922 г.), допускал в качестве субъектов хозяйствования

частное предпринимательство. КЗоТ предусматривал социальный диалог между профсоюзами как представителями работников и нанимателями, на основе которого в ходе коллективных переговоров заключались коллективные договоры, устанавливающие условия труда на конкретном предприятии (в организации).

Однако в условиях последующего усиления командно-административной системы управления и возложения на профсоюзы (с 1933 года) ряда государственных функций коллективно-договорное регулирование трудовых отношений стало все больше приобретать ритуально-формальный характер. Содержание коллективных договоров определялось, скорее, не сторонами, которые их заключали, а государством на основе утверждаемых Правительством и Всесоюзным Центральным Советом Профсоюзных Союзов (ВЦСПС) типовых (примерных) коллективных договоров. Эти акты, как правило, состояли в основном из норм законодательства о труде, отраслевых правил, а также из перечня планово-производственных заданий, культурно-массовых, спортивно-оздоровительных мероприятий. Их структура, содержание с годами практически не менялись и они сколько-нибудь существенного влияния на регулирование социально-трудовых отношений не оказывали.

Как справедливо отмечает профессор В.И. Митрохин, в общественное сознание внедрялось представление о том, что социалистический характер общественного строя в СССР, других социалистических странах снимал проблему социального партнерства. Предполагалось, что все вокруг народное и «для действительного социального партнерства не существовало условий антагонизма интересов субъектов социально-трудовых отношений»¹.

¹ См.: Митрохин В.И. Социальное партнерство: учеб.-метод. пособие для представителей сторон социального партнерства. М., 1998. С. 13.

Конечно, такого рода представления далеко не во всем соответствовали реальности. Даже при очень высоком уровне развития общества всегда существовали и будут существовать различия в структуре интересов и ценностных ориентаций участников социально-трудовых отношений. При самых благоприятных условиях (экономических, социальных, правовых) немислимо полностью гармонизировать интересы рабочего, директора, министра, профессионально подготовленного мастера своего дела и начинающего ученика.

Вместе с тем необходимо отметить, что *общие основы и принципы социального партнерства* одинаковы в любой стране, имеющей социально ориентированный вектор развития. Но в каждой стране система социального партнерства имеет свои отличительные черты, детерминированные:

- конкретно-историческими условиями;
- направлениями и темпами формирования рыночной экономики;
- культурой;
- традициями и обычаями;
- национальным характером;
- менталитетом граждан;
- другими специфическими факторами.

1.2. Условия и факторы возникновения и развития социального диалога и сотрудничества

Среди условий и факторов, играющих определяющую роль в становлении социального партнерства, можно выделить следующие группы: экономические, политические, социальные, идеологические, психологические, духовно-нравственные и организационные факторы (см. рис. 1). В свою очередь каждая из групп имеет сложную структуру и оказывает различное влияние на характер и направ-

ления формирования атмосферы сотрудничества и эффективного социального диалога.



Рис. 1. Факторы возникновения социального партнерства

Ключевое значение для возникновения и развития социального партнерства имеет группа *экономических факторов*, связанных с развитием капитализма, с его рыночным характером экономики и особенно научно-технической революцией. Именно в этот период радикально перестраивается система отношений собственности. Эволюция системы отношений собственности происходила по нескольким направлениям.

1. Сосредоточение в руках отдельных людей и групп огромных средств в виде средств производства и денег привело к тому, что собственник стал не властен над своей собственностью в полную меру. Его власть ограничена: он лично может выйти из дела, но не может по собственному произволу прикрыть предприятие. Усложнение и укруп-

нение предприятий привели к возникновению слоя менеджеров и дифференциации функций на функцию собственников и функцию управляющих делом. В результате *деперсонификации* капитала собственник разделил часть своей власти над делом с несобственником. И в принципе дело уже могло развиваться и функционировать без собственника.

2. Второе направление – это развитие «среднего класса общества» в результате своеобразного растворения собственности в массе населения. Как следствие, у растущей части трудящихся по найму преодолевается психология отчуждения от собственности на капитал. И хотя масштабы накоплений у разных людей варьируют и часто зависят от личных устремлений, а контроль над основной массой средств производства и материального богатства остается в руках нескольких процентов населения, это уже не всегда воспринимается работающими по найму как результат эксплуатации.

3. Третье направление эволюции собственности состоит в том, что значительная часть предприятий стала государственной собственностью и это существенным образом ограничило сферу частной собственности. Разрастание сферы государственности привело также к образованию значительного слоя государственных служащих, охватывающего иногда около половины работающего населения страны. В целом, функционирование и развитие экономически развитых стран Запада осуществлялось по линии распространения различных видов акционерной (ассоциированной) формы собственности и частичного огосударствления экономики.

Важнейшим условием развития социального партнерства стало *поддержание и укрепление рыночной конкуренции*, отказ от монополизма и попыток решать социальные проблемы путем установления прямого государственного либо частного контроля над рынком и рыночными ценами, в том числе на рабочую силу. Свободный рынок труда

стал еще одним значимым условием формирования системы социального партнерства. Вместе с тем переход от преобладания в прошлом стихийного типа развития к регулируемому типу развития социально-трудовых отношений был бы невозможен, если бы отсутствовали для этого необходимые идеологические, психологические, духовно-нравственные и иные условия.

Идеологические и психологические факторы социального партнерства должны были способствовать укреплению «национального единства», подразумевая под последним то, что большинство граждан потенциальной демократии не должно иметь сомнений или делать мысленных оговорок относительно того, к какому политическому обществу они принадлежат.

На *психологическом уровне* – это определенная общенациональная идентификация личности, социальной группы, общества в целом. Под влиянием научно-технической революции преобразовалась не только социальная структура общества и рабочего класса, но и важные элементы его сознания. Возрастающий уровень образованности масс, повышающийся удельный вес умственных функций в трудовой деятельности внесли важные новые элементы в систему ценностей, в общественные ориентации тружеников, главным образом тех, кто работает в наиболее современных наукоемких отраслях.

Гораздо большее значение, чем прежде, стало придаваться таким ценностям, как творческий труд, свобода выбора и принятия решений, независимое положение в производственном процессе, нетерпимость ко всякого рода бюрократическим ограничениям и т. д. Отсюда особое значение, придаваемое гарантиям демократических прав, индивидуальным свободам. Все это и привело к тому, что партнерские отношения в государствах с рыночной экономикой стали реальным фактором их развития.

Одной из *идеологических предпосылок* и слагаемых социального партнерства выступает признание того, что

труд и капитал – взаимодополняющие элементы, без которых невозможно нормальное развитие общества. Иными словами, социальное партнерство есть процесс взаимодействия социальных общностей, чьи коренные социально-экономические интересы принципиально противоположны, однако их удовлетворение невозможно без определенного согласования позиций сторон.

Важным условием эффективного функционирования социального партнерства является характер *политики государства* в этой сфере: позитивное государственное вмешательство в отношения между трудом и капиталом, между «богатыми» и «бедными», а в более широком смысле – значительная роль государства в регулировании социальных отношений¹. Деятельность государственной власти, всех ее ветвей определяет: будет ли обеспечена необходимая правовая база для становления партнерства, для действительного равноправия его субъектов, будет ли само государство, исполнительная власть ответственно относиться к заключаемым соглашениям с другими субъектами социального партнерства.

Из *организационных факторов* выделим изменившийся в результате развития массового профсоюзного движения баланс сил в борьбе между трудом и капиталом. Становление массового профсоюзного движения привело к возникновению новых форм защиты интересов людей наемного труда и способствовало в определенной степени уравниванию власти между нанимателями и трудящимися, между трудом и капиталом. В результате многолетней борьбы наемных рабочих с предпринимателями сформировался новый образ жизни с гораздо более высокими и разнообразными стандартами, который стал нормой для большинства населения.

¹ См.: *Лушникова М.В.* Государство, работодатели и работники: история, теория и практика социального партнерства (сравнительно-правовое исследование). Ярославль, 1997. С. 7–18.

Социальное партнерство становится реальностью лишь в условиях, которые позволяют наемным работникам и членам их семей иметь жизненный уровень, необходимый для поддержания здоровья, благосостояния и достоинства человека.

Таким образом, благодаря усилиям наемных работников и их объединений в отстаивании своих прав сформировались новые параметры качества жизни трудящихся, создающие, в свою очередь, возможности и реальные условия для становления и развития атмосферы согласия и сотрудничества между субъектами социального партнерства.

Тема 2
СОДЕРЖАНИЕ СИСТЕМЫ
СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА
И ЕЕ СТАНОВЛЕНИЕ
В НОВЕЙШЕЙ ИСТОРИИ БЕЛАРУСИ

2.1. Определение социального партнерства, его основные черты. Объекты и субъекты партнерских отношений

2.2. Становление системы социального партнерства в новейшей истории Беларуси

2.1. Определение социального партнерства, его основные черты. Объекты и субъекты партнерских отношений

Для современного этапа развития общества характерно признание возрастающей роли человеческого фактора в сфере труда, что обуславливает повышение конкурентоспособности и эффективности экономики в целом. Вложения в человека в развитых странах Запада стали рассматриваться не как издержки, а как активы компании, которыми необходимо разумно пользоваться. Характерно высказывание крупного японского менеджера, сооснователя фирмы «Сони» Акио Мориты: «Многие иностранцы, посещая нашу фирму, удивляются, как мы, используя ту же технологию, то же оборудование и

сырье, как в Европе и США, добываемся более высокого уровня качества. Они не понимают, что качество дают не станки, а люди»¹.

Необходимо отметить, что именно в Японии традиционно наиболее распространенной является система пожизненного найма работников. Нанимаясь в ту или иную фирму, японец сразу же узнает, какие перспективы открываются перед ним (повышение оплаты труда, продвижение по службе, получение льготных, беспроцентных кредитов и т. д.) через несколько лет безупречной работы. Работник сразу же оказывается в атмосфере, которую в Японии называют «фирма – одна семья», где каждый чувствует поддержку друг друга, а не крик со стороны начальника. В случае сложного финансового положения фирмы из него выбираются сообща. И если нужно пойти временно на снижение заработной платы, то эта процедура начинается не снизу, а сверху – с уменьшения окладов руководителей фирмы.

Человеческий фактор оказывается несравненно эффективнее, чем введение режима временной занятости, усиление командно-административных начал в управлении. В Японии, как и в других развитых странах, стремятся к гармонизации отношений между трудом и капиталом, прибегая к использованию механизмов социального партнерства при разумном учете интересов сторон коллективных трудовых отношений. Здесь давно усвоили, что социальное партнерство возникает при наличии не просто стихийного спонтанного согласия, но и осознанной потребности в согласованном поведении и общем упорядочении общественных отношений.

Очевидно, социальное партнерство лучше всего может быть реализовано лишь в условиях демократического общества, поскольку его жизнь как бы погружена в развет-

¹ *Морита Акио*. Сделано в Японии. История фирмы «Сони». М.: Прогресс: Универс, 1993. С. 62.

вленную структуру договорных обязательств. Субъекты договорных, договорно-правовых отношений взаимодействуют как свободные, юридически независимые партнеры. В демократическом, гражданском обществе управление основано на горизонтальных связях – предложении одного субъекта и согласии другого.

Термин «социальное партнерство» учеными трактуется по-разному. И.О. Снигирева, российский специалист в области трудового права, полагает, что «социальное партнерство представляет собой систему взаимоотношений между работодателями, государственными органами и представителями наемных работников, опирающуюся на переговоры, поиск взаимоприемлемых решений в регулировании трудовых и иных социально-экономических отношений»¹.

По мнению российского ученого В.Н. Киселева, «социальное партнерство есть специфический тип общественных отношений, присущий обществу рыночной экономики на определенном этапе его развития и зрелости»².

К.Н. Гусов и В.Н. Толкунова, авторы учебника «Трудовое право России», считают, что «социальное партнерство сглаживает антагонизм труда и капитала, является компромиссом (консенсусом) их интересов, т. е. оно означает переход «от конфликтного соперничества к конфликтному сотрудничеству»³.

Здесь, в частности, обращает на себя внимание формулировка «конфликтное сотрудничество», которая выражает объективную реальность, присущую коллективным трудовым отношениям в условиях рыночной экономики.

¹ Новое в законодательстве о коллективных договорах и соглашениях: практический комментарий. М., 1992. С. 49.

² Киселев В.Н., Смольков В.Г. Социальное партнерство в России. М., 1998. С. 44.

³ Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: учебник. М., 2006. С. 121.

Как известно, интересы субъектов коллективных трудовых отношений отнюдь не тождественны.

Для **профсоюзов** наиважнейшая задача – добиться достойной заработной платы, повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда, то есть обеспечения охраны труда в самом широком смысле этого понятия. У **нанимателей, органов государственного, хозяйственного управления** превалирует интерес, связанный с обеспечением желаемой динамики развития производства, укреплением трудовой и производственной дисциплины, снижением издержек и получением прибыли. И хотя интересы профсоюзов, нанимателей и органов государства по данным позициям не могут быть полностью тождественны, по многим из них они все же пересекаются, что объективно и создает почву для взаимодействия и сотрудничества.

В условиях формирования социально ориентированной экономики *социальное партнерство призвано быть одним из инструментов государственной политики в сфере труда*. В 1999 году в Послании Национальному собранию Республики Беларусь Президент Беларуси А.Г. Лукашенко отметил, что «общая социальная направленность экономики в качестве одного из важнейших компонентов предполагает обеспечение социального партнерства между государством, профсоюзами и союзами предпринимателей».

В Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее – ТК Республики Беларусь) законодательно закреплены общие правила регулирования коллективных трудовых отношений, основные принципы социального партнерства, а также порядок разрешения коллективных трудовых споров. Статья 352 определяет социальное партнерство как форму «взаимодействия органов государственного управления, объединений нанимателей, профессиональных союзов и иных представительных органов работников,

уполномоченных в соответствии с актами законодательства представлять их интересы, (субъектов социального партнерства) при разработке и реализации социально-экономической политики государства, основанную на учете интересов различных слоев и групп общества в социально-трудовой сфере посредством переговоров, консультаций, отказа от конфронтации и социальных конфликтов».

Тем самым определено целевое предназначение социального партнерства в сфере труда – разработка и реализация социально-экономической политики государства с учетом интересов работников и нанимателей.

Представляется, однако, что юридическая трактовка социального партнерства лишь как формы «взаимодействия органов государственного управления, объединений нанимателей, профессиональных союзов...» заметно сужает не только сущность, но и сферу влияния этого исторически обусловленного общественного феномена.

Более точно следовало бы толковать социальное партнерство как возникшую на определенном этапе общественного развития систему отношений между нанимателями, государственными органами и представителями наемных работников, основанную на поиске баланса интересов различных слоев и групп общества в социально-трудовой сфере посредством переговоров, консультаций, отказа от конфронтации и социальных конфликтов.

В качестве *субъектов социального партнерства* выступают органы государственного управления, объединения нанимателей и объединения наемных работников, поскольку именно они являются основными носителями интересов в сфере социально-трудовых отношений (более подробно субъекты социального партнерства будут рассмотрены в теме 6). На рис. 2 приведена схема взаимодействия участников социально-трудовых отношений.



Рис. 2. Взаимодействие участников социально-трудовых отношений

В качестве *объекта социального партнерства* выступают социально-экономические интересы и возникающие в связи с ними общественные отношения, выражающие реальное положение, условия, содержание и формы деятельности различных социально-профессиональных групп, общностей и слоев; качество и уровень их жизни под углом зрения справедливого распределения общественного богатства в соответствии с качеством и мерой труда, как осуществленного в настоящее время, так и в прошлом.

Социальное партнерство связано с установлением и воспроизводством социально допустимой и социально мотивированной системы социального неравенства, обусловленного разделением труда, различиями в месте и роли отдельных социальных групп в общественном производстве и воспроизводстве. В самом общем виде объектом социального партнерства в сфере социально-трудовой деятельности являются отношения по поводу:

- а) производства и воспроизводства рабочей силы и трудовых ресурсов;
- б) создания, использования и развития рабочих мест, рынка труда, обеспечения гарантий занятости населения;
- в) защиты трудовых прав граждан;
- г) охраны труда, осуществления промышленной и экологической безопасности и т. д.

Социальное партнерство следует рассматривать не как состояние, а как процесс, как динамическое равновесие развивающихся интересов всех его субъектов.

Основные направления развития, цели и задачи социального партнерства зависят от уровня согласованности действий и возможностей его субъектов, от конкретной социально-экономической ситуации их взаимодействия.

Эффективно функционировать социальное партнерство может лишь при *системном подходе к его организации* (рис. 3). Социальное партнерство как система воспринимает воздействие регулируемых и стихийных факторов общественной жизни и посредством соответствующего инструментария формирует в обществе отношения доверия и конструктивного сотрудничества. Такие отношения не могут возникнуть при отсутствии полноценных субъектов социального партнерства, отлаженных механизмов их взаимодействия, высокой культуры сотрудничества.

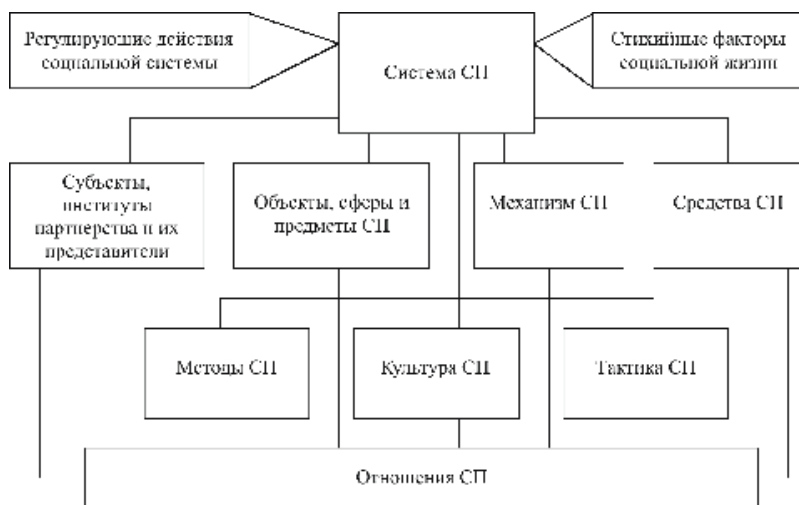


Рис. 3. Система социального партнерства

Социальное партнерство как особая система общественных отношений характеризуется следующими *основными чертами*:

1. Субъекты партнерских отношений имеют не только общие, но и принципиально различные интересы. Эти интересы иногда могут совпадать, но никогда не могут слиться.

2. Социальное партнерство – это взаимовыгодный процесс, в котором заинтересованы все стороны.

3. Социальное партнерство – важнейший фактор формирования институтов гражданского общества, а именно объединений нанимателей и работников, осуществления их цивилизованного диалога.

4. Социальное партнерство – альтернатива диктатуре, поскольку реализуется на основе договоров и соглашений, взаимных уступок, путем достижения компромисса, согласия и установления социального мира. Социальное партнерство – *антипод социальному соглашательству*, беспринципным уступкам одной стороны в пользу другой.

5. Отношения социального партнерства могут быть деструктивными и регрессивными, если доминирующей их основой будет опора на силовые методы. Солидарность создается и держится на *взаимной выгоде*, а не на власти и силе.

6. В социальном партнерстве нередко проявляется двойственность отношений, содержащих в себе как позитивные, так и негативные стороны. К примеру, нередко профсоюзы Запада выступают против структурных изменений в экономике, сдерживая тем самым ее развитие.

2.2. Становление системы социального партнерства в новейшей истории Беларуси

Процесс формирования цивилизованных социально-партнерских отношений, как свидетельствует опыт развитых стран, сложный и долговременный. Беларусь, как

и другие государства – участники СНГ, пока проходит «начальную школу» становления и развития социального партнерства.

Характерно, что в советские времена термин «социальное партнерство» в официальной лексике даже не употреблялся. И это не досадное упущение, а твердая идеологическая установка. Долгие годы в СССР социальное партнерство рассматривалось как некая ловушка, сопряженная для профсоюзов с соглашательством, предательством классовых интересов трудящихся.

Но, как убеждает практика, отлаженные и четко действующие механизмы социального партнерства, договорное регулирование оплаты и условий труда, занятости и других социально-трудовых вопросов на национальном, отраслевом или местном уровнях, на уровне предприятий (организаций) выполняют роль своеобразных социальных стабилизаторов. Они позволяют, если не устранять, то значительно смягчать возникающий дисбаланс между экономической эффективностью и социальной справедливостью.

Следует отметить, что механизм социального партнерства в Беларуси стал фактически формироваться лишь в 1990-е годы. 15 декабря 1992 г. Законом Республики Беларусь «О внесении изменений и дополнений в КЗоТ Республики Беларусь» в белорусское законодательство был введен термин «социальное партнерство».

Начавшийся процесс формирования механизма социального партнерства проходил в сложных условиях. Уровень жизни подавляющего большинства населения резко снижался. Многие отрасли экономики и науки оказались разрушенными. Социальная напряженность в трудовых коллективах достигла критической отметки. Стихийные забастовки, несанкционированные митинги приобрели массовый характер.

В этой взрывоопасной атмосфере профсоюзы Беларуси выступили инициаторами создания правовой базы и

механизмов социального партнерства, позволяющих объединить усилия нанимателей, профсоюзов и государства в социально-трудовой сфере, ослабить очаги напряженности. По инициативе и с участием Федерации профсоюзов Беларуси (ФПБ) – крупнейшего профсоюзного объединения страны – 24 ноября 1992 г. был принят Закон Республики Беларусь «*О коллективных договорах и соглашениях*», а 18 января 1994 г. – Закон Республики Беларусь «*О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)*». Эти законодательные акты положили начало созданию основ социального партнерства, развитию коллективно-договорного регулирования трудовых отношений, установлению примирительных процедур для урегулирования разногласий между нанимателями и работниками (их представителями), определению порядка и условий проведения забастовок.

В развитии многоуровневой системы регулирования коллективных трудовых отношений важную роль сыграли Указы Президента Республики Беларусь «*О развитии социального партнерства в Республике Беларусь*» от 15 июня 1995 г. № 278, «*О мерах по совершенствованию взаимодействия органов государственного управления и профессиональных союзов*» от 16 декабря 1997 г. № 639, «*О Национальном совете по трудовым и социальным вопросам*» от 5 мая 1999 г. № 259.

Беларусь в числе первых в СНГ приняла разработанную на трехсторонней основе *Концепцию развития системы социального партнерства*. Она была подготовлена во исполнение Указа Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. № 278 «*О развитии социального партнерства в Республике Беларусь*». Согласованный вариант Концепции и программа мер по ее реализации были одобрены Национальным советом по трудовым и социальным вопросам 12 марта 1997 г. (протокол № 11/42).

Трудовой кодекс Республики Беларусь, в котором приводятся основополагающие правовые положения о со-

циальном партнерстве, исходит из того, что социальное партнерство как форма взаимодействия органов государственного управления, объединений нанимателей, профессиональных союзов, других представительных органов работников в социально-трудовой сфере, имеет своей целью согласование интересов сторон на договорной основе в рамках (пределах), допускаемых государством.

В современных условиях социальное партнерство объективно становится одним из важных компонентов социальной политики государства в сфере труда, политики, направленной не на бесплодное противостояние работников и нанимателей, а на их взаимодействие, что отвечает целям стабильности и поступательного развития общества.

Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений в республике получило значительное распространение. Накоплен определенный практический опыт защиты трудовых и социально-экономических прав работников. В стране создана система органов социального партнерства, в том числе Национальный совет по трудовым и социальным вопросам, отраслевые и территориальные комиссии, согласительные комиссии на предприятиях в организациях и учреждениях. Сформирована система трудовых арбитражей, работает Республиканский трудовой арбитраж.

В основе созданной системы коллективно-договорного регулирования – *Генеральное соглашение между правительством, объединениями нанимателей и профсоюзов*. Его выполнение регулярно рассматривается на заседаниях Национального совета по трудовым и социальным вопросам.

На основе Генерального соглашения заключаются отраслевые (тарифные) и региональные (территориальные) соглашения, оговаривающие темпы развития и социальные гарантии работникам отдельных отраслей и регионов. По состоянию на 1 января 2007 г. по инициативе профсою-

зов заключено 54 республиканских отраслевых, 70 областных и 332 районных, городских тарифных соглашений. Действует 17 747 коллективных договоров в организациях разных организационно-правовых форм во всех отраслях экономики республики. Влияние коллективных договоров распространяется на 3,5 млн работников организаций, пенсионеров и учащихся¹.

Аналитический обзор действующих договоров и соглашений показывает возросший уровень принимаемых сторонами обязательств, широкое использование республиканскими комитетами, советами профсоюзов возможностей социального партнерства в защите трудовых и социально-экономических прав своих членов. Содержание коллективных договоров стало в большей мере формироваться на основе Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2006–2008 гг., соответствующих тарифных и местных соглашений.

В Беларуси, идущей по пути формирования социально ориентированной рыночной экономики, осуществляется либерализация различных сфер экономики. Как долго продлится этот процесс и какие тенденции возобладают, предсказать сегодня достаточно сложно. Вместе с тем можно утверждать, что в перспективе альтернативы социальному партнерству, позволяющему гармонизировать интересы субъектов социально-трудовых отношений, судя по всему, не существует.

¹ См.: Коллективно-договорное регулирование // Федерация профсоюзов Беларуси [Электронный ресурс]. Минск, 2007. Режим доступа: <http://www.fpb.by>. Дата доступа: 25.09.2008.

Тема 3

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ И ФУНКЦИИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

3.1. Основные принципы социального партнерства

3.2. Основные функции социального партнерства

3.1. Основные принципы социального партнерства

Принципы социального партнерства – это основополагающие идеи, выражающие сущность, основной смысл социально-партнерских отношений. Впервые эти принципы были закреплены в 1919 году в Уставе Международной организации труда (МОТ) и Филадельфийской декларации о целях и задачах МОТ (1944 г.), получили дальнейшее свое развитие в конвенциях и рекомендациях МОТ и в Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизме ее реализации.

Основными принципами социального партнерства (ст. 353 ТК Республики Беларусь) являются:

1. *Равноправие сторон.* В Конвенции МОТ № 144 «О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм» предусмотрено, что предприниматели и трудящиеся должны быть представлены на равной основе в любых органах, через посредство которых осуществляют консультации. Равноправие не означает равенство, а означает равноправное положение. Применительно к партнерским отношениям это выражается в том, что:

а) в коллективно-договорном процессе стороны коллективных трудовых отношений для ведения коллективных переговоров создают на равноправной основе (из равного числа представителей и с равенством прав, свобод и обязанностей) комиссию из уполномоченных представителей;

б) примирительная комиссия для разрешения коллективного трудового спора формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе;

в) Национальный совет по трудовым и социальным вопросам, советы по трудовым и социальным вопросам, комиссии по коллективным переговорам также формируются на принципах паритета и равноправия;

г) каждая из сторон коллективных трудовых отношений может направить письменное требование другой стороне (выступить с инициативой) о заключении, изменении или дополнении коллективного договора (соглашения).

2. Соблюдение норм законодательства. Субъекты социального партнерства в своей деятельности должны руководствоваться актами законодательства, международными нормами права. Нормативными актами для сторон партнерских отношений являются также соответствующие коллективные договоры и соглашения. Нормы коллективных договоров и соглашений, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, являются недействительными.

3. Полномочность принятия обязательств. Полномочие – это официально предоставленное кому-нибудь право какой-нибудь деятельности, ведения дел. Полномочный – обладающий какими-либо полномочиями. Рекомендация МОТ № 163 «О коллективных переговорах» предусматривает, что стороны, ведущие коллективные переговоры, должны наделять своих соответствующих участников переговоров полномочиями, необходимыми для ведения и завершения переговоров, с учетом любых положений о консультациях в рамках их соответствующих организа-

ций. При заключении коллективных договоров, соглашений **представители сторон должны иметь документ**, в котором подтверждены их полномочия. Органы системы социального партнерства должны принимать решения в рамках их полномочий.

Если будет установлено, что в отраслевых (тарифных) соглашениях предусмотрены иные нормы по сравнению с коллективными договорами, необходимо проверять, заключено ли отраслевое тарифное соглашение в соответствии с компетенцией сторон. В противном случае применяются нормы коллективного договора.

4. Добровольность принятия обязательств. Принцип добровольности принятия обязательств проявляется в следующем:

а) законодательно закреплено право, но не обязанность заключения коллективных договоров и соглашений, этот вопрос находится в сфере самостоятельного принятия решения сторонами;

б) предусмотрен лишь примерный перечень вопросов, которые могут быть включены в содержание коллективного договора (соглашения).

Стороны, при соблюдении требований Трудового кодекса, самостоятельно решают вопрос о включении в его содержание тех или иных условий. Действия, имеющие своей целью способствовать учреждению организаций трудящихся под господством предпринимателей или организаций предпринимателей или поддерживать организации трудящихся путем финансирования или другим путем с целью поставить такие организации под контроль предпринимателей или организаций предпринимателей, рассматриваются как вмешательство (Конвенции МОТ № 98).

5. Учет реальных возможностей принятия реальных обязательств. Этот принцип тесно взаимосвязан с принципом добровольности принятия обязательств. Коллективные договоры, соглашения не должны заключаться формально и включать в себя невыполнимые обязатель-

ства. Необходимо учитывать реальные возможности сторон и воздерживаться от выдвигания требований, реализация которых превышает существующие возможности.

6. Обязательность выполнения договоренностей и ответственность за принятые обязательства. Стороны должны действовать добросовестно, признавая, что они могут преследовать (и преследуют) разные цели, иметь несовпадающие интересы. Они должны действовать добросовестно и не уклоняться от выполнения заключенных компромиссных совместных решений.

Стороны должны выполнять договоренности и исполнять принятые обязательства, в противном случае сторона, нарушившая договоренности, должна понести ответственность. Согласно пункту 3 Рекомендации МОТ № 91 «О коллективных договорах», всякий коллективный договор должен связывать подписавшие его стороны, а также лиц, от имени которых он заключен. Ответственность сторон за неисполнение норм коллективного договора, соглашения закреплена в ст. 376 ТК Республики Беларусь: «За неисполнение норм настоящей главы и обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, стороны несут ответственность в соответствии с законодательством, коллективным договором, соглашением».

В статье 55 ТК Республики Беларусь предусмотрено, что за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей наниматели (уполномоченное должностное лицо нанимателя) несут ответственность, предусмотренную настоящим Кодексом и иными законодательными актами. Министерству труда и социальной защиты Республики Беларусь предоставлено право контролировать выполнение социальных гарантий, коллективных соглашений по вопросам, относящимся к его компетенции.

7. Отказ от односторонних действий, нарушающих договоренности. Поскольку договор – это взаимное согласование воли сторон, не допускается совершение односторонних действий, нарушающих договоренности. Сто-

роны в соответствии с белорусским законодательством не имеют права препятствовать ведению коллективных переговоров.

Так, в соответствии со статьей 9.18 Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях, непредставление лицом, уполномоченным в соответствии с законодательством представлять нанимателя, информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, влечет наложение штрафа в размере от четырех до десяти базовых величин.

8. *Взаимное информирование сторон переговоров об изменении ситуации.* Этот принцип конкретизируется в Рекомендации МОТ № 163 «О коллективных переговорах». В пункте 3 указанной Рекомендации закреплено, что:

- при необходимости должны приниматься соответствующие национальным условиям меры, чтобы стороны имели доступ к информации, необходимой для компетентного ведения переговоров;

- предприниматели частного и государственного секторов должны по просьбе организаций трудящихся представлять информацию о социально-экономическом положении производственного подразделения, в рамках которого ведутся переговоры, и предприятия в целом, необходимую для компетентного ведения переговоров;

- если разглашение части этой информации может нанести ущерб предприятию, ее представление может быть обусловлено обязательством считать ее в необходимой мере конфиденциальной. Представление информации может определяться соглашением, заключенном между сторонами, ведущими коллективные переговоры;

- государственные органы должны представлять необходимую информацию об общем социально-экономическом положении страны и соответствующей отрасли в той мере, в какой разглашение такой информации не наносит ущерба национальным интересам.

В соответствии с Рекомендацией МОТ № 129 «О связях между администрацией и трудящимися на предприятии», создание атмосферы взаимопонимания и доверия на предприятии должно облегчаться путем быстрого распространения и обмена возможно более полной и объективной информацией по различным аспектам жизни предприятия и социальным условиям трудящихся.

3.2. Основные функции социального партнерства

Социальное партнерство – не только цель, но и средство обеспечения успешного развития экономики и более справедливого распределения создаваемых обществом материальных и духовных благ.

Социальное партнерство не исключает, а, напротив, предполагает наличие противоречий и споров. Но споры не должны переходить границ, допустимых законом. Предпочтение в споре отдается не подавлению и уничтожению, а убеждению и согласованию позиций, достижению консенсуса. Практика показывает, что «подавляющую часть конфликтов можно направить и перевести в режим конструктивных решений для всех сторон»¹.

Целостное исследование системы социального партнерства предполагает выявление ее функций. Не претендуя на завершенность, можно сформулировать следующие **функции системы социального партнерства**:

1. *Функция выявления, координации и гармонизации интересов социальных общностей, слоев и групп или функция представительства интересов.* От того, насколько точно представлены интересы субъектов системы социального партнерства, во многом зависит ее стабильность, динамика развития и эффективность функционирования.

¹ Фишер Д. Путь к согласию, или переговоры без поражения. М., 1992. С. 26–27.

2. *Функция социального контроля осуществляемой социально-экономической политики.* Ее конкретные формы разнообразны:

а) сбор и распространение информации о текущем состоянии и перспективах разрешения важных социально-политических и экономических вопросов с точки зрения интересов широких общественных слоев, различных социальных групп;

б) внесение, принятие и реализация законодательных инициатив, обеспечивающих экономическую, социальную и правовую защиту трудящихся;

в) критика тенденций правительственной политики, направленной на удовлетворение корыстных интересов правящих групп.

3. *Функция участия в разработке и принятии социально-экономических программ, в распределении материальных ценностей, создаваемых в обществе.* Защищая трудящихся, а не только наемных работников, от заметного неравенства в имуществе, доходах, положении и власти, профсоюзы выступают против свободы накапливать без ограничений экономические ресурсы и организовывать хозяйственную деятельность в ущерб обществу. Они стремятся к тому, чтобы сгладить вредные для демократии и политического равенства результаты экономической свободы, рыночной стихии, порождающей большое неравенство в распределении богатств, а тем самым – прямо и косвенно – и в распределении власти.

4. *Функция участия в ускорении научно-технического прогресса, повышении производительности общественно-го труда.* Реализация этой функции опровергает негативные оценки и прямое третирование профсоюзов и других организаций трудящихся как экономически «контрпродуктивной» силы.

Экономическая роль профсоюзов исследовалась учеными Гарвардского университета. Полученные результаты оказались в разительном контрасте с широко укоренив-

шимися в США представлениями, выявив позитивную корреляцию тред-юнионизма и эффективности производства. Вывод о том, что общественный характер труда в индустриальном и постиндустриальном обществе – это объективное условие для социального партнерства, а профсоюзы – надежный социальный партнер для организационно-технологической модернизации производства – весьма симптоматичен.

5. *Функция развития самоуправления, совершенствования демократического гражданского общества.* Конкретные воплощения форм рабочего контроля и участия многообразны: в Великобритании – это институт цеховых старост, в Германии – соучастие, во Франции – самоуправление, в Австрии и Швеции – социальное партнерство. Содержание у них одно – участие представителей трудящихся, нанимателей и государства в управлении производством, а также фондами социального обеспечения и страхования.

6. *Функция, связанная с повышением благосостояния трудящихся (борьба за социальную справедливость).* Профсоюзы своей деятельностью во многом способствуют укреплению «государства всеобщего благосостояния», обеспечению для каждого гражданина определенной совокупности социальных благ, включая минимальный жизненный уровень, независимо от его возраста, пола, социального статуса и занятий. Минимально достойный человека жизненный уровень вовсе не сводится к прожиточному минимуму, а должен быть не ниже минимального потребительского бюджета. Тем самым сразу же определяются границы возможной дифференциации доходов в обществе.

7. *Функция формирования благоприятного климата в обществе, построенного на учете интересов и потребностей сторон, на доверии и уважении.* Осуществление примирительных процедур при разрешении коллективных трудовых конфликтов и противоречий предполагает

формирование примирительных и арбитражных органов на трехсторонней основе.

Система социального партнерства может быть отнесена к разряду социальных систем с достаточно высоким уровнем сложности и инерционности. Развитие партнерских отношений не может осуществляться по принципу жесткой регламентации. Механизм управления способен влиять лишь на общие тенденции развития, интегральные характеристики процесса, стратегию. А тактика, учет всех деталей – это уже дело отдельных составляющих системы.

Система социального партнерства должна обладать высокой степенью децентрализации. Располагая полной информацией о частностях, субъекты партнерских отношений будут лучше раскрывать потенциал социального партнерства применительно к отраслям, регионам, предприятиям и т. д.

Тема 4
ОСНОВНЫЕ МОДЕЛИ
СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В СТРАНАХ
С РАЗВИТОЙ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКОЙ

4.1. Классификация основных моделей социального партнерства в западном обществе

4.2. Анализ систем социального партнерства Германии и Швеции

4.1. Классификация основных моделей социального партнерства в западном обществе

В настоящее время в индустриально развитых странах с рыночной экономикой сложились свои национальные модели социального партнерства. Идея социального партнерства закреплена в конституциях и законодательстве многих государств, активно проводится в жизнь на практике на всех уровнях экономики – от отдельного предприятия до масштабов страны. Например, в Бельгии идея социального партнерства была законодательно закреплена в 1948 году, в ФРГ – в 1952, в Австрии – в 1957, в странах Северной Европы – в 1970-х гг., во Франции – в 1958 году и т. д.

Декларирование на конституционном уровне данной формулы, соответственно, предполагает и проведение государством активной социальной политики. Когда такая

политика последовательно проводится, то это, конечно же, расширяет поле социального партнерства в сфере труда.

Организационные формы и методы регулирования социальных отношений служат предметом непрекращающегося экспериментирования. Эффективность различных моделей, их прочность неоднократно проверялись в периоды тяжелой депрессии и застойной безработицы.

В рамках социального сотрудничества современного западного общества выделяются *два ряда отношений*, особенности которых определяют ту или иную модель [фр. *modele* – мера, образец]. Это, во-первых, отношения между государственной властью и союзами трудящихся и, во-вторых, отношения профсоюзов с представительными организациями нанимателей.

Модели социального партнерства различаются также по уровням ведения коллективных переговоров для достижения согласия по основным проблемам социально-экономического развития. При этом результат в значительной степени определяется отношениями между объединениями нанимателей и союзами трудящихся, хотя не во всех странах наниматели непременно ведут прямые переговоры с представителями трудящихся.

Диапазон объектов социального партнерства, судя по опыту стран с развитой рыночной экономикой, также может быть весьма широк. Однако в каждой стране присутствует своя специфика, зависящая от множества факторов, таких как: модель развития экономики, авторитет субъектов социального партнерства и других. В одних странах приоритеты регулирования складываются в результате длительной эволюции, «саморазвития», в других – административным путем.

В настоящее время в западном обществе наблюдаются *три модели социального партнерства*, каждая из которых опирается на различные варианты взаимодействия основных субъектов:

1. *Согласительная модель*. В формировании и реализации социальной и экономической политики наряду с предпринимательскими объединениями и государством участвуют и профсоюзы. Для этой модели характерен высокий уровень централизации колдоговорного процесса. Такой тип партнерских отношений интерпретируется как «неокопористская модель».

2. *Антипрофсоюзная модель* сфокусирована на последовательном снижении роли профсоюзного движения. При этом стремление исключить профсоюзы из процесса принятия решений в социальной области обосновывается тем, что якобы не существует эффективной практики коллективных договоров.

3. *Плюралистическая модель*: коллективные переговоры децентрализуются и опускаются преимущественно на уровень отдельных предприятий и даже филиалов.

Первая модель характерна для Скандинавии, Австралии, Нидерландов, частично – Германии и Швейцарии, вторая – Франции, Италии 1950-х годов; третья – Великобритании, Канаде и Японии.

Следует отметить, что существует специфическая скандинавская политическая культура, государственность, политическая система, профсоюзное движение и специфическая скандинавская социально-экономическая политика. В скандинавских странах, как правило, глобальные переговоры ведутся на общенациональном уровне. Это, однако, не означает, что окончательное соглашение всегда достигается на этом же уровне. Переговоры, как правило, продолжаются на уровне отрасли, фирмы, где конкретизируются договоренности, достигнутые на национальном уровне. Такая схема реализуется в странах, имеющих сильные централизованные организации предпринимателей, развитое профсоюзное движение и активную экономическую политику государства.

Длительную историю имеет, например, социальное партнерство в Бельгии. К настоящему моменту здесь сложилась стройная система трехсторонних органов. На уровне предприятия вопросы решаются преимущественно на двухсторонней основе (предприниматель – профсоюзы). На основе равного представительства всех трех сторон создается национальный совет по труду, являющийся консультативным органом правительства. Он же имеет право вести коллективные переговоры на общенациональном уровне.

В индустриальных странах активность государства побуждает профсоюзы к постоянному диалогу. Таким образом, они входят в государственно-политическую сферу, постоянно закрепляясь в ней и временами перехватывая инициативу. Вместе с тем полная интеграция профессиональных союзов в механизмы государственной власти недопустима. Они должны сохранять самостоятельность и независимость.

Вторая модель, как уже отмечалось, характеризуется стремлением исключить профсоюзы из партнерских отношений. Это связано с тем, что в ряде стран Запада (особенно во Франции и Италии) широко распространилась теория о том, что профсоюзы исторически изжили себя, что им нет места в «постиндустриальном» обществе. В этом обществе уже как будто нет причин для борьбы между трудом и капиталом. Наемные работники имеют достаточно высокий жизненный уровень и пользуются большими социальными благами. Защитная функция профсоюзов тем самым как бы сама собой отмирает. Далее в практику трудовых отношений широко внедряется система индивидуальных трудовых контрактов. Наемный работник сам заключает с нанимателем соглашение, где оговариваются его зарплата, продолжительность рабочего дня, отпуск, социальное страхование и т. д. В случае нарушения соглашения он обращается в судебные инстанции. Поэтому такому

наемному работнику уже не нужен профсоюз. Между тем профсоюзы – исторически необходимый и неизбежный институт цивилизованного общества. Они существовали и будут существовать до тех пор, пока есть система наемного труда.

Третья модель предполагает, что коллективные переговоры ведутся только на уровне предприятий. Но это не означает, что организации предпринимателей не вмешиваются в социально-трудовые отношения. Так, Японская федерация ассоциаций нанимателей не участвует в переговорах, но формулирует для нанимателей основные направления, которых следует придерживаться, исходя из их интересов. В США переговоры ведутся на предприятиях. Группы предпринимателей многочисленны и хорошо организованы. Так, две крупнейшие ассоциации – Национальная ассоциация производителей и Торговая палата США – активно участвуют в законодательной и политической деятельности, но не вмешиваются в процесс коллективных переговоров.

В Великобритании также не сложились организационные основы для трипартизма. Здесь чаще всего используются коллективные договоры, и решение зависит от соотношения сил в каждой отрасли или регионе, а то и на каждом отдельном предприятии.

Консервативное правительство Великобритании жестко и последовательно проводило политику экономического либерализма, ущемляющую позиции профсоюзов. Дисциплинарно-насильственные меры неоднократно подрывали социальный консенсус, возможность достижения компромисса между партнерами.

Ни одна из трех упомянутых моделей социального партнерства не представлена в развитых странах в «чистом» виде. Можно говорить о конвергенции различных систем – сначала преимущественно в направлении первой модели, а затем в направлении третьей модели.

Хотя проблемы социального партнерства чаще всего рассматриваются на основе опыта стран Западной Европы и США, сотрудничество предпринимателей и наемного персонала характерно также и для многих корпораций Азии.

4.2. Анализ систем социального партнерства Германии и Швеции

Процесс формирования системы социального партнерства в западноевропейских странах представляет для современной Беларуси большой интерес, поскольку в этих странах, во-первых, социальное партнерство наиболее развито и чаще всего закреплено в конституциях и законодательстве, и, во-вторых, со странами Западной Европы у Беларуси наиболее тесные исторические связи во многих сферах общественной жизни.

Модель социального партнерства Германии. Система социального партнерства в Германии хронологически является одной из старейших и едва ли не самой известной. Уже в XIX веке здесь принимается серия законов о социальном страховании, разработанных по указанию и при личном участии канцлера Отто фон Бисмарка. Среди них отметим следующие: Закон о страховании на случай болезни (принят Рейхстагом в мае 1883 года, вступил в силу в декабре 1884), Закон о страховании от несчастных случаев на производстве (принят в июне 1884 года, вступил в силу в сентябре 1885), Закон о страховании в связи со старостью и инвалидностью (принят в мае 1889 года, стал действовать с января 1891). Хотя «бисмарковская» реформа социального страхования распространялась лишь на часть рабочего класса и возлагала значительную долю расходов по социальному обеспечению на самих рабочих (меньшую часть платят наниматели), эта система оказалась удачной и жизнеспособной, с некоторыми мо-

дификациями она функционирует в Германии до сегодняшнего дня.

Историческое развитие Германии в XX столетии было драматическим, а в годы фашистской диктатуры – трагическим. Итогом Второй мировой войны для немцев стало 45-летнее разделение страны. В Федеративной Республике Германия после краха и разгрома фашизма общество пришло к пониманию необходимости установления в стране порядка, исключающего социальные потрясения. В последние десятилетия в ФРГ сформировалась разветвленная система соучастия, т. е. система партнерских отношений бизнеса и трудящихся в управлении производством.

Трудящиеся ФРГ имеют возможность отстаивать свои интересы путем заключения коллективных договоров с нанимателями. Однако такие договоры не обеспечивают решения всего комплекса социальных проблем, возникающих на производстве. Поэтому система коллективных соглашений дополняется *системой соучастия* трудящихся в управлении производством, которая охватывает ныне все важнейшие центры принятия решений в промышленных корпорациях ФРГ. Инициатива создания системы соучастия принадлежала Объединению немецких профсоюзов. Именно благодаря их усилиям система и приобрела широкий характер и постоянно модифицируется. Основной целью данной системы было именно соучастие, т. е. доступ представителей трудящихся к важнейшим органам власти на предприятиях и концернах, а не стремление к ограничению частной собственности.

Такой подход предполагает также, что собственники должны быть готовы к партнерским отношениям как с профсоюзами, так и представителями трудовых коллективов. Эта готовность к компромиссу стимулируется конституционно-правовой системой ФРГ. Согласно Основному закону ФРГ, частная собственность несет ответственность

перед обществом¹. Таким образом, бизнес ориентируется на проведение социальных мероприятий, в том числе в области соучастия. Система соучастия ФРГ складывается из деятельности наблюдательных советов (НС), производственных советов (ПС), а на крупных предприятиях, где есть несколько ПС, существует и общий производственный совет (ОПС), а также комитеты представителей руководящих служащих (КПРС). В масштабах концерна образуется производственный совет концерна (ПСК).

Наблюдательные советы принимают решения, от которых, по существу, зависит судьба крупных компаний. Они определяют ее производственно-техническую и социально-экономическую стратегию, намечая ориентиры инвестиционной деятельности и распределения прибыли, фиксируя масштабы найма и увольнения. В состав НС со стороны собственников традиционно входят промышленники и банкиры, контролирующие большую часть основного капитала данного общества. Деятельность НС по Закону ФРГ о соучастии 1951 года строилась на «паритетном партнерстве», т. е. 50 % мест занимали представители трудящихся, а другую половину – наниматели. С одной стороны, это способствовало устранению антидемократических тенденций в управлении, а с другой – более полному учету интересов трудящихся, усилению социальной направленности развития предприятий.

По Закону ФРГ о соучастии 1976 года, члены НС, избираемые трудовыми коллективами, занимают такое же число мест, как и собственники, однако представительство этих двух социальных групп не является «паритетным», так как одно место (или несколько мест) в квоте, выделяе-

¹ См.: Основной закон Федеративной Республики Германия // Конституции буржуазных государств: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Правоведение» / сост. В.В. Маклаков; отв. ред. П.К. Пантелеев. Минск: Юрид. лит., 1982. С. 176.

мой для лиц наемного труда, резервируется за «руководящими служащими». Речь идет о работниках, находящихся на низшем и среднем уровнях менеджмента.

Характерная черта системы соучастия в Германии – ее «стыковка» с дифференцированной и гибкой организацией менеджмента. Ключевой фигурой в такой связке является директор по труду. Эта должность была предусмотрена Законом о соучастии 1951 года. Речь идет о менеджере, отвечающем в правлении компании за решение всего комплекса социальных проблем на производстве. На первом месте в его функциях стоит планирование мероприятий в кадровой области, на втором – организация системы профессионального обучения и повышения квалификации. И, наконец, директор по труду обеспечивает взаимодействие высшего менеджмента с органами соучастия – производственными советами и комитетами представителей руководящих служащих.

В соответствии с действующим законодательством администрации рекомендуется выслушивать мнение трудового коллектива при назначении директора по труду. Таким образом, взаимодействие органов соучастия и правления компании стимулирует нанимателей к вычленению социальной проблематики и способствует формированию дополнительных механизмов, посредством которых удастся более оперативно выявлять и разрешать социальные конфликты на производстве.

Стержневой институт системы соучастия в Германии, наиболее тесно связанный с рядовыми трудящимися, – производственный совет. С помощью этих органов, формируемых на различных уровнях от бригады и участка до завода и концерна, рабочие и служащие могут воздействовать на всю управленческую систему. Производственные советы создаются трудовыми коллективами на промышленных предприятиях. Производственные советники избираются на основе прямого и тайного голосования сроком

на четыре года. Рабочие и служащие участвуют в выборах отдельно.

Законодательство закрепляет право профсоюзов выдвигать кандидатуры в ПС. Коллектив может оказывать прямое воздействие на состав и деятельность членов ПС, отзывая тех из них, кто не оправдал надежд избирателей.

Если каждый избранный в низовой производственный совет имеет один голос, то число голосов у членов ОПС и ПСК пропорционально количеству занятых в соответствующем подразделении. Таким образом, представители низового актива – бригад и участков, цехов и заводов – могут отстаивать интересы своих трудовых коллективов на более высоких уровнях управления. Деятельность производственных советников протекает в рабочее время и оплачивается предприятием.

Среди *важнейших направлений деятельности ПС* следует отметить:

- а) систематическое информирование трудящихся о социально-экономическом развитии на производстве;
- б) разъяснение трудящимся основ трудового права и социального законодательства;
- в) контроль за соблюдением администрацией законов и коллективных трудовых соглашений.

Находясь под постоянным воздействием трудового коллектива, ПС заинтересован в защите его интересов. Законодательство дает ПС возможность выступать с инициативами в социальной сфере. Предприниматель обязан информировать ПС и выслушивать его мнение по вопросам оплаты труда, профессионального образования, повышения квалификации, занятости. В случае, если предварительной консультации не было, решение предпринимателя может оспариваться в судебном порядке.

Взаимная готовность наемных работников и нанимателей к установлению новых, более ответственных, чем раньше, отношений проявилась в практике «добровольных соглашений на производстве», облегчающих решение

крупных социальных проблем в масштабе концерна и отраслевых комплексов. В соответствии с этими соглашениями администрация концерна информирует ПС о своей деятельности в экологической области, о введении новой, менее угрожающей окружающей среде техники, оказывающей непосредственное воздействие на занятость.

Закон о соучастии 1988 года предусматривает создание комитетов представителей руководящих служащих (КПРС). Деятельность КПРС не противопоставляется уже сложившейся системе соучастия, напротив, законодательство ориентирует их на сотрудничество и взаимодействие с ПС. Комитеты руководящих служащих должны исходить в своей деятельности из уже заключенных коллективных соглашений. Закон допускает присутствие членов КПРС на заседаниях ПС и наоборот.

Интересы нанимателей в масштабах страны представляют *экономические союзы, союзы нанимателей и палаты*. Первые выражают социально-экономические и политические интересы своих членов по отраслям промышленности и торговли. Союзы нанимателей защищают общие социально-политические интересы нанимателей перед государством, проводят консультации по вопросам трудового и социального права и в случае судебных дел представляют их интересы в суде. Палаты являются публично-правовыми корпорациями. Торгово-промышленные и ремесленные палаты защищают интересы своих членов перед администрацией, они по требованию ведомств обязаны предоставлять консультации и проводить экспертизы во всех областях экономической политики и права.

Трехсторонних соглашений в Германии нет. Государство, как правило, не вмешивается в переговоры между нанимателями и наемными работниками по проблемам организации и проведения переговоров по тарифным соглашениям. Однако на федеральном уровне периодически проводятся консультации по социально-экономическим вопросам, базу для которых готовят как государственный

орган – Совет экономических экспертов, так и профсоюзный – Социально-экономический институт Объединения немецких профсоюзов.

В период действия тарифных соглашений забастовки являются незаконными. При недовольстве трудящихся условиями реализации коллективного договора профсоюз может обратиться в суд.

Дополняет и логически завершает систему социально-го партнерства в Германии специальная судебная система, включающая трудовые и социальные суды, которые действуют на всех уровнях: федеральном, земельном, окружном и местном. Трудовые суды разбирают все конфликты между работником и нанимателем, нанимателем и трудовым коллективом. Социальные суды рассматривают вопросы социального страхования, профессиональной подготовки, содействия профессиональному развитию работников.

Таким образом, рассмотренная система социального партнерства или социального самоуправления в Германии постоянно опирается на поиск компромисса, готовность к укреплению социального мира и упрочению демократии¹.

Шведская модель социального партнерства. Шведская модель социального партнерства стала едва ли не самой известной и популярной среди исследователей и политиков Беларуси. Еще со времен «горбачевской перестройки» опыт социального партнерства в Швеции присутствует в дискуссиях о путях и перспективах реформирования нашей страны. И, безусловно, для этого есть веские основа-

¹ См. подробнее: *Лох А.С.* Проблемы производственной демократии в условиях НТР (на примере ФРГ) // Рабочий класс и современный мир. 1990. № 2; *Можавев В.Е.* И противоборство, и сотрудничество // Что нужно знать о социальном партнерстве. М., 1994. С. 113–114; *Семигин Г.Ю.* Социальное партнерство в современном мире. М., 1996. С. 73–84.

ния, так как в плане формирования системы социального партнерства и механизма реализации, шведы находятся в авангарде этого процесса.

Становление шведской модели социального партнерства связывают с деятельностью первого социал-демократического правительства, образованного в 1920 г. лидером Социал-демократической рабочей партии Швеции *К.Я. Брантингом*. В 1928 году здесь принимается Закон о коллективных договорах, с 1930 года значительно расширяются права профсоюзов.

В 1938 году было заключено Основное соглашение между Центральным объединением профессиональных союзов Швеции и Шведским объединением предпринимателей, принципы которого до сих пор используются при регламентации отношений государства, предпринимателей и профсоюзов. Этот договор открыл новую страницу в социальной политике Швеции и ознаменовал собой официальный переход к политике «социального партнерства». Отныне регулирование социально-трудовых отношений между профсоюзом и объединением предпринимателей осуществляется при посредничестве государства. Этот договор выработал политику компромисса между хозяевами предприятий и наемными работниками (так называемый мир в промышленности) и затруднил возможность открытого противостояния труда и капитала.

Для регулирования трудовых отношений был создан Комитет рынка труда, в рамках которого заключались отдельные соглашения между профсоюзами и предпринимателями по таким конкретным вопросам, как охрана труда, профессиональное обучение, хронометраж рабочего времени, промышленная санитария.

Создание в 1946 году фабрично-заводских комитетов способствовало реализации на практике идей производственной демократии, т. е. достижению влияния трудящихся на управление и развитие предприятий.

В Швеции существует закон, по которому предприниматели обязаны делиться необходимой информацией с профсоюзами. Это, безусловно, способствует тому, что представители наемного труда ведут переговоры со знанием дела. (Подобные законы существуют в США, Великобритании, Франции.)

Кроме того, в Швеции механизм ведения переговоров носит централизованный характер, т. е. национальное профсоюзное объединение имеет право заключать коллективное соглашение, которое обладает обязательной силой для всех профсоюзных организаций Швеции.

Особенностью шведской модели социального партнерства являются ее социальная направленность. За счет перераспределения общественных благ устранены бедность и массовая безработица (менее 2 %), эффективно функционирует всеобщая система социальной защищенности граждан. Швецию считают самой льготонасыщенной страной в мире, не имеющей ни нефти, ни газа, ни плодородных земель. Трудолюбивым шведам удалось усилиями многих поколений создать в своей стране своего рода «социализированный рай». Этому в немалой степени содействовало то, что во главе правительства здесь многие десятилетия находились социал-демократы, которые, опираясь на профсоюзы, перенимали и переносили на шведскую почву все лучшее из социального опыта других стран, в том числе и из бывшего Советского Союза. И этот «льготный рай» создан для простого народа, для тех, кто трудится или трудился в прошлом, приумножая национальное богатство страны.

В Швеции на основе активной социальной политики государства, в разработке и осуществлении которой самое деятельное участие принимают объединения предпринимателей и профессиональных союзов, в XX – начале XXI века создана мощная система социальной защиты. Она начинается с заботы о самом главном – о детях и материнстве. Так, каждая шведская женщина в течение всего

периода беременности пользуется бесплатной и квалифицированной медицинской помощью. После рождения ребенка родителям предоставляется 450-дневный оплачиваемый отпуск, которым по выбору могут воспользоваться вместе или раздельно мать и отец ребенка. В случае заболевания детей (в возрасте до 12 лет) работающим родителям дается 120-дневный «лечебный отпуск» с сохранением 75 процентов месячной зарплаты. На каждого из двух первых детей в возрасте до 16 лет ежемесячно семьи получают из средств госбюджета по 750 крон (около 100 долларов), а на последующих детей (например, шестого ребенка) сумма льготных выплат достигает 6000 крон. Почти все шведские малыши (за исключением болеющих) воспитываются в государственных яслях, садиках, дошкольных учреждениях, где их, по сути, бесплатно кормят, лечат (родители покрывают в среднем 2–3 процента расходов на содержание ребенка). При этом элитарных детских садиков и закрытых пансионатов для богатых и избранных в Швеции нет.

После дошкольного воспитания дети идут в 12-летнюю бесплатную школу, где их бесплатно кормят, лечат, обеспечивают учебниками и школьными принадлежностями, привозят в школу и увозят из нее на школьных автобусах. Кроме того, все школьники, начиная с первого класса, получают от государства ежемесячную стипендию 750 крон. А после окончания школы для всех ребят, а не только для детей из хорошо обеспеченных семей, открывается дорога в любой вуз или колледж, в котором тоже бесплатно учат, лечат, содержат в общежитиях, да еще и выделяют ежемесячно стипендию (около 250 долларов).

Надо отметить, что кроме бесплатных школ и вузов, в стране действует около 150 прекрасно оборудованных и оснащенных учебных центров (это улучшенные аналоги межшкольных учебно-производственных комбинатов советской эпохи). В этих центрах с учетом изменений, происходящих в экономике и сфере обслуживания, идет под-

готовка и переобучение кадров всех уровней. Всего же в Швеции постоянно учатся или переучивается более трети населения страны.

Предмет особой заботы шведского государства – пенсионеры, ветераны или, как их называют в народе, «серебряные головы». На языке фактов это выглядит так: шведы, достигшие 65-летнего возраста, получают две пенсии: одну народную – в сумме 2500 крон, другую – дополнительную, размер которой зависит от трудового стажа, среднего заработка, времени проживания в стране и доходит до 11500 крон. Все шведские пенсионеры получают также 50-процентные государственные льготы по оплате жилья. А жилье это, как правило, отдельные дома или комфортабельные квартиры со всеми коммунальными удобствами. В отдельном доме или многокомнатной отдельной квартире в Швеции проживает в среднем по 2,2 чел. Осуществляется государственная программа «Шведский народный дом». При этом никаких элитных домов или спецдач здесь не строят. Шведские правительственные чиновники живут в обычных домах, наряду с другими гражданами. И ездят они в обычном транспорте, лечатся в обычных поликлиниках и больницах.

Не удивительно, что средняя продолжительность жизни шведских женщин достигает 81 года, а шведских мужчин – 77 лет. Смертность здесь одна из самых низких по мировым показателям¹.

Но шведская модель «государства всеобщего благоденствия», в котором обеспечивается эффективная социальная защита наиболее уязвимых слоев населения, ныне уже не является чем-то исключительным. В последнее десятилетие Швеция в международном рейтинге качества жизни уступила первое место нефтедобывающей Норвегии. Норвежцы ныне живут в среднем 80 лет. Средняя

¹ См.: *Бакланов В.* Шведский льготный рай // Советская Россия. 2005. 10 февр.

заработная плата в стране – 3 тысячи долларов в месяц. Бедными считаются семьи, чей доход менее 30 тысяч долларов в год. И число таких семей невелико – всего 5 процентов населения.

За Норвегией в списке государств с наилучшими условиями проживания абсолютного большинства людей идут Исландия, Австрия, Ирландия, Швеция. В первой десятке находятся также Канада, Япония, США, Швейцария и Нидерланды. Подобной парадигмы развития придерживаются некоторые страны Арабского Востока.

Тема 5

РОЛЬ МЕЖДУНАРОДНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА (МОТ), ЕЕ ОСНОВОПОЛАГАЮЩИХ КОНВЕНЦИЙ ПО ВОПРОСАМ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

5.1. Субъекты и источники международно-правового регулирования коллективных трудовых отношений

5.2. Важнейшие международные нормы о социальном партнерстве в сфере труда. Акцент на свободе (праве) создания ассоциаций нанимателей и трудящихся, взаимодействии сторон коллективных трудовых отношений и мирных способах разрешения трудовых конфликтов

5.1. Субъекты и источники международно-правового регулирования коллективных трудовых отношений

В числе значимых событий и явлений XX века следует отметить формирование международных стандартов в сфере труда. Особое место в этом процессе занимает деятельность *Международной организации труда* (МОТ), которая возникла в 1919 году после окончания Первой мировой войны и победы Октябрьской революции в России. Необходимость создания такой международной структуры диктовалась, по крайней мере, тремя причинами.

Первая причина – *политическая*. Поводом для создания МОТ послужила революция в России и в ряде других

стран. В целях предотвращения возникающих между трудом и капиталом противоречий и разрешения их взрывным, революционным путем, основатели МОТ решили создать международную структуру, призванную на мировом уровне содействовать социальному прогрессу, установлению и поддержанию стабильности в обществе, решению возникающих в нем социально-экономических, социально-трудовых проблем мирными средствами на основе согласования интересов различных слоев и групп общества, в частности, путем взаимодействия нанимателей и наемных работников (их представителей) и органов государственного управления.

Вторая причина – *социальная*. Условия труда и жизни большинства трудящихся капиталистических стран, особенно стран полуколониальных и колониальных, были крайне тяжелыми и неприемлемыми с общечеловеческой точки зрения. Они подвергались беспощадной эксплуатации при крайне низкой оплате труда и практически при полном отсутствии мер, обеспечивающих здоровые и безопасные условия на производстве. В 30-х годах XX века общее число жертв несчастных случаев и профессиональных заболеваний, по данным МОТ, составляло ежегодно не менее 12–13 млн человек. Но и теперь в мире в процессе трудовой деятельности ежегодно на рабочих местах погибает более двух миллионов тружеников. Каждый день 5 тысяч человек не возвращаются домой с работы, умножая горестный список жертв несчастных случаев со смертельным исходом¹.

На протяжении многих десятилетий практически отсутствовала упорядоченная социальная защита довольно многочисленной категории наемных работников, в частности, женщин и несовершеннолетних, инвалидов, ветеранов труда, безработных. Этот правовой беспредел становился вызовом элементарным нормам человечности.

¹ Труд без опасностей // Беларускі час. 2005. 10–17 чэрв.

Международная организация труда решила с помощью международно-признанных норм обуздать наиболее дикое проявление эксплуатации и самовластья в сфере трудовых отношений.

И, наконец, третья причина – *экономическая*. Усилившееся в странах Запада стремление к улучшению положения трудящихся вызвало увеличение затрат, рост себестоимости продукции. Это осложняло конкурентную борьбу за рынки сбыта и требовало более или менее единообразного решения социальных проблем если не во всех, то, по крайней мере, в развитых странах.

Все это и вызвало к жизни появление норм международного трудового права, абсолютное большинство которых закреплено в конвенциях и рекомендациях МОТ¹. Первоначально число государств – членов МОТ было невелико (45 стран). Ныне в МОТ представлено более 180 государств мира. Ее гуманная деятельность в интересах социального прогресса человечества получила всемирное признание. В 1961 году МОТ была удостоена Нобелевской премии мира.

Беларусь вступила в МОТ одновременно с СССР, 26 апреля 1954 г. МОТ – единственная международная организация, структура и функционирование которой построены на принципе трипартизма. То есть каждое входящее в МОТ государство представлено тремя частями: а) от правительства; б) от организаций предпринимателей и в) от организаций трудящихся (профсоюзов). Правда, правительственная сторона посылает двух делегатов, а организации предпринимателей и трудящихся – по одному. Это позволяет вести социальный диалог на международном уровне на равных с участием представителей государств, точнее,

¹ Международная организация труда [Электронный ресурс]. 1996–2008, International Labour Organization. Режим доступа: http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/about/about_ilo_ru.pdf. Дата доступа: 16.10.2008.

правительств стран – членов МОТ и представителей от организаций предпринимателей и профсоюзов. Неправительственные делегаты назначаются правительствами государств по соглашению с наиболее представительными объединениями предпринимателей и трудящихся. При формировании почти всех органов МОТ также выдерживается принцип трипартизма, то есть трехстороннего представительства.

Высшим органом МОТ является *Международная конференция труда* (МКТ), которая созывается ежегодно. В ходе ее работы делегаты от каждой страны, представляющие, как уже отмечалось, три структуры (правительство, предприниматели и профсоюзы), имеют право выступать с предложениями и голосовать при принятии МОТ решений по обсуждаемым вопросам, в соответствии с инструкциями (наказами), полученными от делегировавших их органов. Они вправе голосовать и противоположно тому, как голосуют делегаты иной стороны, в том числе и правительственной.

Помимо конвенций и рекомендаций по значимым социально-трудовым вопросам, на Международных конференциях труда также утверждается бюджет МОТ и избираются члены Административного совета – исполнительного органа МОТ. Административный совет состоит из 56 членов: 28 делегатов представляют правительства государств; 14 – представителей предпринимателей и 14 – представителей трудящихся. Десять правительственных мест постоянно занимают представители стран, наиболее развитых в промышленном отношении. Представители других стран избираются на конференции на трехлетний срок с учетом регионально-географического распределения. Предприниматели и трудящиеся сами избирают своих членов Административного совета. Административный совет избирает Генерального директора Международного бюро труда, принимает решения по политике МОТ, определяет программу

и бюджет организации, которые затем рассматриваются на конференции. В июне 2002 года на конференции Международной организации труда в Женеве в состав Административного совета большинством голосов была избрана Республика Беларусь.

Осуществление гуманных целей, заложенных в нормах международного трудового права, зависит от поведения его субъектов, в качестве которых выступают государства. Поведение же государств, направленное на осуществление целей международных норм о труде и включающее как определенные действия, так и воздержание от действий негативного характера, составляет процесс, обозначаемый как «имплементация норм международного права».

Понятие имплементации является весьма емким и включает в себя весь многообразный процесс осуществления целей международных норм труда государствами: от выражения согласия государства на применение для него, например, той или иной конвенции МОТ (в форме ее ратификации) и затем преломления норм соответствующей конвенции в системе внутригосударственного национального права, вплоть до выполнения этих норм на практике, в ходе непосредственного регулирования трудовых и связанных с ними отношений.

С этой точки зрения весьма значимо то, что Конституция Республики Беларусь (ст. 8) признает приоритет принципов международного права и обеспечивает соответствие им национального законодательства. Таким образом, Конституция позволяет, во-первых, непосредственно применять международные нормы о труде при условии их ратификации. В частности, в тех случаях, когда в конвенциях МОТ содержатся более высокие по уровню социальные гарантии. А во-вторых, международно-правовые нормы, регулирующие трудовые отношения, включаются в структуру конкретных национальных законов о труде. В результате положения, закрепленные в международно-правовых

актах, реализуются как через принятие соответствующих законодательных актов, так и через правоприменительную практику.

5.2. Важнейшие международные нормы о социальном партнерстве в сфере труда.

Акцент на свободе (праве) создания ассоциаций нанимателей и трудящихся, взаимодействии сторон коллективных трудовых отношений и мирных способах разрешения трудовых конфликтов

По определению В.Н. Толкуновой, международно-правовые нормы о труде – это установленная международными договорами (актами) система стандартов по регулированию труда, которые государства, присоединившиеся к соответствующему международному договору (ратифицирование его), используют в национальном трудовом законодательстве¹. Комплекс выработанных мировым сообществом на основе многолетнего опыта международно-правовых стандартов о труде весьма внушителен. Около 500 международных актов (пактов, деклараций, конвенций, рекомендаций) составляют, по сути, всемирный кодекс о труде. Он охватывает такие вопросы, как занятость, безработица, охрана труда несовершеннолетних и женщин, лиц с семейными обязанностями, продолжительность рабочего времени, инспекция труда и ее полномочия, упразднение принудительного труда, минимальные ставки заработной платы, предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний, равная оплата труда мужчин и женщин, взаимоотношения между трудящимися и администрацией, профсоюзами и нанимателями, органами государственного управления и

¹ Толкунова В.Н. Трудовое право: курс лекций. М.: Проспект, 2004. С. 304.

ряд других аспектов трудовых и связанных с ними отношений.

Международной организацией труда за время ее существования принято свыше 180 конвенций и около 300 рекомендаций по различным социально-трудовым вопросам. Эти акты по своему содержанию нередко выходят за рамки чисто трудовых отношений, распространяясь и на сферу социального обеспечения, и на области профессионально-технического образования, социально-бытового обслуживания работников. Но все же наибольший удельный вес занимают конвенции и рекомендации, содержащие непосредственно международные нормы о труде.

Процедуры принятия конвенций и рекомендаций МОТ одинаковы, а юридическая сила и порядок применения различны. Конвенция после ее ратификации (не менее чем двумя государствами – членами МОТ) становится международным договором. Она приобретает для государства юридическую силу после ее ратификации высшим законодательным органом страны. Все ратифицированные конвенции регистрируются в Международном бюро труда (МБТ) и там хранятся.

К числу основополагающих относят восемь конвенций МОТ. В эту категорию входят и конвенции, закрепляющие основные принципы и формы социального партнерства в сфере труда. Среди них: *Конвенция № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» (1948 г.)*, *Конвенция № 98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» (1949 г.)*. Эти Конвенции ратифицированы Республикой Беларусь, и тем самым стали частью национального законодательства нашей страны.

В чем их значение? Прежде всего в том, что впервые на международном уровне было признано и ныне закреплено в законодательстве абсолютного большинства государств земного шара право профсоюзов и нанимателей на объединение. Естественно, это право имеет особое значение для

организаций трудящихся – профсоюзов. Так, уже во Всеобщей декларации прав человека, принятой Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г., установлено: «Каждый человек имеет право создавать профессиональные союзы и входить в профессиональные союзы для защиты своих интересов» (ст. 23, п. 4). Но наиболее подробно это право, с точки зрения его регламентации, разработано и закреплено в документах МОТ. Прежде всего, в уже упомянутой Конвенции 1948 года № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию». В ней провозглашается право трудящихся, равно как и предпринимателей, свободно и без какого бы то ни было различия создавать свои организации с целью выдвижения и защиты своих интересов.

Эти организации имеют право вырабатывать уставы и регламенты, свободно выбирать своих представителей, самостоятельно организовывать свой аппарат и строить свою деятельность, формулировать и отстаивать свою программу действий. Государственные власти обязываются воздерживаться от всякого вмешательства, способного ограничить это право или воспрепятствовать его законному осуществлению.

Профсоюзы не подлежат роспуску или временному запрещению в административном порядке. Они имеют право создавать федерации и конфедерации, а также право присоединяться к ним, и эти организации пользуются такими же правами и гарантиями, как и любая другая профсоюзная структура. Приобретение профсоюзными организациями прав юридического лица не может быть подчинено ограничительным условиям. Конвенция предусматривает и право национальных профсоюзных объединений вступать в международные организации.

В Конвенции 1949 года № 98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» содержатся дополнительные гарантии реализации права на организацию. Так, трудящиеся пользуются над-

лежащей защитой против любых дискриминационных действий, направленных на ущемление свободы объединения. В особенности их следует защищать в случае отказа принять их на работу на том основании, что они являются членами профсоюза или принимают участие в его деятельности, а также в случае увольнения или любого другого ущерба, нанесенного по той же причине.

Право на ассоциацию носит всеобщий характер, то есть оно относится ко всем трудящимся. Однако для некоторых категорий предусмотрены специальные нормы. Так, *Конвенция № 151 «О защите права на организацию и процедурах определения условий занятости на государственной службе» (1978 г.)* подтверждает распространение на госслужащих права на объединение, т. е. на создание профсоюза и защиту от дискриминации, направленной на ущемление этого права (например, в связи с членством в какой-либо общественной организации).

МОТ предусматривает специальное регулирование прав представителей трудящихся на предприятиях и в организациях, в том числе и тех, которые не являются членами профсоюзов. В соответствии с положениями *Конвенции № 135 «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях» (1971 г.)*, представителям трудящихся должны предоставляться в организации соответствующие возможности, позволяющие им быстро и эффективно выполнять свои функции. Правда, при условии, что предоставление таких возможностей не должно снижать эффективности работы соответствующей структуры.

Представители трудящихся, которые признаны таковыми в соответствии с национальным законодательством или практикой, должны пользоваться защитой от любого действия, которое может нанести им ущерб, включая увольнение, основанное на их статусе. Эта защита распространяется на их деятельность в качестве представителей трудящихся, их участие в профсоюзной деятельности

или на их членство в профсоюзе в той мере, в какой она действует в соответствии с существующим законодательством, коллективными договорами или другими совместно согласованными условиями. Если в организации функционируют как профсоюзы, так и иные представители наемных работников, то в обязанности нанимателя входит создание условий для нормального взаимодействия с учетом специфики прав каждого из органов, предусмотренной законодательством, коллективными договорами или соглашениями.

Следует указать на различное функциональное назначение рекомендаций и конвенций МОТ. Одни из них направлены на создание условий для сотрудничества между нанимателями и работниками (и их представителями) на уровне организации (*Рекомендация 1952 года № 94 «О консультациях и сотрудничестве между предпринимателями и трудящимися на уровне предприятия»* и *Рекомендация 1967 года № 129 «О связях между администрацией и трудящимися на предприятии»*). Другие устанавливают нормы о консультациях и сотрудничестве между органами государственной власти и организациями предпринимателей и работников на отраслевом и национальном уровнях (*Рекомендация 1960 года № 113 «О консультациях и сотрудничестве между государственными властями и организациями предпринимателей и трудящихся в отраслевом и национальном масштабе»*). Третьи — регулируют вопросы трехсторонних консультаций для содействия применению международно-правовых норм в области трудовых отношений (*Конвенция 1976 года № 144 «О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм»*).

В соответствии с Конвенцией № 144 «О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм» государства обязаны осуществлять процедуры, которые бы обеспечивали эффективные кон-

сультации между представителями правительства, предпринимателей и трудящихся по проблемам, связанным с обсуждением, выработкой позиции государства и решением вопросов о применении документов МОТ на национальном уровне.

Характер и форма процедур определяются в соответствии с национальной практикой той или иной страны и непременно после консультаций с представительными организациями предпринимателей и трудящихся (где такие организации существуют). Эти организации свободно выбирают своих представителей в целях осуществления необходимых процедур. Предприниматели и трудящиеся должны быть представлены на равной основе в любых компетентных органах государственного управления, связанных с разработкой и осуществлением социальной политики государства.

Консультации необходимо проводить через соответствующие промежутки времени, установленные по соглашению (но не реже одного раза в год). Конвенции и рекомендации МОТ регулируют и вопросы реализации права на ведение коллективных переговоров и на заключение коллективных договоров. Так, Конвенция 1949 года № 98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» непосредственно направлена на повышение эффективности этой сферы и этого метода регулирования трудовых и социальных отношений.

Конвенция 1981 года № 154 «О содействии коллективным переговорам», вступившая в силу в 1983 году, распространяется на все отрасли экономической деятельности (за исключением армии и полиции), но допускает установление особых способов применения этого документа (например, к государственной службе). Конвенция предусматривает предварительные консультации с организациями предпринимателей и трудящихся и уточняет, что меры, принимаемые с целью содействия коллективным переговорам, не должны ограничивать свободу коллективных

переговоров. Допускается ведение коллективных переговоров с любыми представителями трудящихся при условии, что это не ущемляет прав профсоюзов.

Конвенция «О содействии коллективным переговорам» явилась шагом вперед в развитии международно-правового регулирования колдоговорной практики. Она расширяет их предмет, обязывает государства способствовать коллективным переговорам, обогащению содержания коллективных договоров, расширению сферы охвата ими трудящихся. Конвенция предписывает признавать профсоюзы стороной при заключении коллективных договоров от имени и в интересах трудящихся. Правда, она не упоминает о забастовке как средстве давления на нанимателей с целью побудить их к заключению коллективных договоров на выгодных для работников условиях.

Необходимо отметить, что конвенции и рекомендации МОТ прямо не провозглашают право на проведение забастовки, поскольку она исходит из неприятия законов классовой борьбы, противопоставляя тем самым социальное партнерство посредством заключения коллективных договоров и соглашений.

Устав МОТ предусматривает возможность пересмотра устаревших международных актов о труде, а также закрепляет положение о контроле за соблюдением (применением) конвенций и рекомендаций. Создан также механизм рассмотрения жалоб на нарушения государствами обязательств по соблюдению международных трудовых норм.

Отношение у государств – членов МОТ к конвенциям разное. К концу 2008 года Франция ратифицировала 121 конвенцию МОТ, Испания – 120, Италия – 110, Норвегия – 106, Уругвай – 105, Болгария – 97, Бельгия – 95, Швеция – 92, Куба – 89, Великобритания – 85, ФРГ – 82, Греция – 70, США – только 14. Беларусь ратифицировала 49 конвенций МОТ, Россия – 61. Следует отметить, что по объему ратифицированных конвенций судят о степени

прогрессивности трудового законодательства той или иной страны.

Сам факт ратификации влечет для государства ряд правовых последствий. Во-первых, оно обязано разработать и принять законодательные или иные акты, гарантирующие проведение конвенции в жизнь, во-вторых, регулярно (раз в 2–4 года) представлять в Административный совет МОТ доклады о предпринимаемых мерах, направленных на эффективное применение на практике ратифицированной конвенции.

Что же касается нератифицированных конвенций, то государство также обязано по запросам Административного совета МОТ предоставлять информацию о состоянии национального законодательства по вопросам, предусмотренным в конвенции, и о мерах, которые предполагается принять, чтобы придать ей юридическую силу в рамках внутреннего законодательства.

Однако проблемы реализации конвенций МОТ существуют до настоящего времени. Ведь даже если соответствующий орган МОТ признает факт нарушения конвенции, МОТ не может принудительно обязать государство изменить национальное законодательство так, чтобы оно не противоречило ратифицированной конвенции. То есть Устав МОТ, по существу, не содержит необходимой правовой базы для привлечения к ответственности государств, не выполняющих своих обязательств по ратифицированным конвенциям.

Тема 6

СУБЪЕКТЫ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

- 6.1. Государство в системе социального партнерства
- 6.2. Взаимоотношения объединений нанимателей с властными структурами и профсоюзами в системе отношений социального партнерства
- 6.3. Профсоюзы как субъект социального партнерства

6.1. Государство в системе социального партнерства

Мы определили социальное партнерство как совокупность отношений, характеризующих состояние социально-экономической и политической жизни общества и способствующих формированию социального мира и согласия. В качестве *субъектов* этих отношений выступают органы государственного управления, наниматели, их объединения, наемные работники, различные социально-профессиональные группы, общности и слои населения. Такое понимание социального партнерства позволяет анализировать этот общественный феномен как систему, определять ее внутреннюю структуру, раскрывать взаимосвязи и функции, динамику развития ее элементов.

Какова же роль *государства* как субъекта партнерских отношений в формировании и функционировании системы социального партнерства? Опыт стран, где действуют различные модели социального партнерства, показывает,

что для обеспечения социального мира и удержания возникающих конфликтов в приемлемых для общества рамках необходимы специальные механизмы и институты социального согласия и сотрудничества.

Важнейшая роль в формировании таких механизмов социального партнерства принадлежит государству. Без государственного регулирования современное общество существовать не может. Но чтобы государство стало субъектом партнерских отношений, должна пройти определенная трансформация в функциях и задачах властных структур.

В системе социального партнерства государство участвует, как правило, в лице исполнительной власти – правительства, его органов и представителей (Министерство труда, различного рода государственные комитеты социальной ориентации). Государство выступает в качестве равноправной стороны со своими особыми функциями, отличающимися от функций двух других партнеров – профсоюзов и нанимателей.

Известно, что *решения государства определяют:*

- модель перехода на рыночные отношения;
- темпы, формы разгосударствления и приватизации;
- соотношение преобразований на макро- и микроуровне;
- взвешенный учет социальных аспектов в продвижении к рынку.

Только такой мощный регулятор, каким является государство, может сформировать основной каркас инфраструктуры рынка.

Однако нельзя не признать важную роль государства как *необходимого участника социального консенсуса*. Так, при заключении коллективного договора на предприятии государство не принимает в нем непосредственного участия. Но оно незримо присутствует и здесь: законодательно устанавливает минимальную черту оплаты и усло-

вий труда, ниже которой нельзя опускаться в любых договорах и соглашениях.

Государство в социальном партнерстве выступает в трех ипостасях: *собственника* (а значит и нанимателя), *законодателя* и *арбитра* (посредника). Белорусское государство было и продолжает оставаться крупным (доминирующим) собственником и нанимателем. Государственные структуры обеспечивают разработку и принятие соответствующего трудового и социального законодательства. Функции государства как нанимателя должны быть отделены от его функций как посредника, арбитра в социальном партнерстве. Вмешательство государства в отношения собственника и работника должно происходить только в тех случаях, когда той или иной стороной трудовых отношений нарушается трудовое законодательство, когда обе конфликтующие стороны не могут выработать компромиссного решения, когда достигнутый компромисс наносит ущерб государственным интересам.

Одновременно должна усиливаться *социальная роль* государства. Это связано с тем, что экономика, ориентированная на создание рыночных стоимостей, не стимулирует появления ценностей, находящихся за пределами рыночных интересов, но без них невозможно устойчивое развитие любого общества. Справедливость, социальное согласие, честность и другие ценности, определяющие благоприятный климат в обществе, не являются продуктами рыночной системы как таковой. Таким образом, свойства рыночной экономике ограничения заставляют государственные структуры принимать соответствующие правовые политические решения, отражающие взгляды большинства населения или его важнейших групп.

Ради налаживания эффективного социального партнерства государство должно пойти на серьезные самоограничения. Речь идет, прежде всего, о добровольном, но твердом и узаконенном невмешательстве правительственных органов в производственно-коммерческую и админис-

тративную самостоятельность государственных предприятий, а также в самостоятельность профессиональных организаций рабочих и служащих госсектора (в том числе госаппарата). Без такого самоограничения государства либо социальное партнерство будет носить формально-бюрократический характер, либо возникнут неконтролируемые очаги социальной напряженности внутри государственного сектора. Правительство в процессе расширения самостоятельности государственных предприятий должно сузить рамки своего вмешательства в деятельность их директоров. Смысл этого состоит в том, чтобы вывести директорский корпус на самостоятельный, профессиональный предпринимательский курс, как это есть в госсекторе многих стран с рыночной экономикой. Одновременно министерства и ведомства должны предоставить право директорам госпредприятий или акционерных обществ, где контрольный пакет акций сохраняется за государством, вступать в отраслевые и территориальные объединения нанимателей с перечислением необходимой суммы вступительного и членского взноса за счет средств предприятия.

6.2. Взаимоотношения объединений нанимателей с властными структурами и профсоюзами в системе отношений социального партнерства

Основной социальный партнер профессиональных союзов трудящихся Республики Беларусь – это наниматели или объединения нанимателей, которые представлены в основном директорским корпусом государственных предприятий, а также акционерных обществ, кооперативов и других субъектов хозяйствования.

На национальном уровне созданы следующие представительные организации деловых сообществ.

1. Объединения физических лиц:

- Белорусский союз предпринимателей;

- Белорусская научно-промышленная ассоциация;
- Минский столичный союз предпринимателей и работодателей.

2. Объединения юридических лиц:

- Союз некоммерческих организаций «Конфедерация промышленников и предпринимателей (нанимателей)»;
- Республиканская ассоциация предприятий промышленности (БелАПП);
- Республиканский союз нанимателей (БелСН);
- Бизнес-союз предпринимателей и нанимателей имени профессора М.С. Кунявского.

Правильное, сбалансированное отношение нанимателей с профсоюзами является одним из факторов прямого воздействия на деятельность предприятия. Любой наниматель заинтересован в том, чтобы избежать острых социальных конфликтов, т. к. они сводят на нет его главную экономическую цель – получение прибыли. Объединившись в профессиональные ассоциации, наниматели стремятся в своих отношениях с профсоюзами проводить согласованную политику по вопросам оплаты и условий труда, занятости, социальным гарантиям и т. д. Тем самым диалог между двумя социальными партнерами – профсоюзами трудящихся и объединениями нанимателей – может стать важным инструментом в регулировании трудовых отношений.

Через профессиональные объединения предприниматели регулируют свои отношения и с государством. Они заинтересованы выработать общие позиции по многим вопросам государственного законодательства и социально-экономической политики, имеющим непосредственное отношение к предпринимательской деятельности. В частности, речь идет о законодательстве по трудовым отношениям, о налоговой политике и дотациях из государственного бюджета, о защите интересов национального предпринимательства на внутреннем и внешнем рынках и т. д.

Объединения нанимателей и, прежде всего, предпринимателей создают «*группы лоббирования*» для того, чтобы оказать давление на органы законодательной и исполнительной власти. Через политическое лоббирование они стремятся добиться принятия тех законодательных актов и практических мер со стороны правительства, которые в наибольшей степени соответствовали бы их интересам.

Позиции объединений нанимателей в отношении некоторых аспектов государственной социально-экономической политики нередко схожи с позициями профсоюзов трудящихся. В конечном итоге наниматели заинтересованы в повышении жизненного уровня наемных работников, которые составляют основную часть потребителей товаров и услуг.

Позиции нанимателей и профсоюзов могут быть достаточно близки к проблемам образования, профессиональной подготовки, сокращения расходов на государственный бюрократический аппарат, более эффективной деятельности правоохранительных органов и т. д.

Но фактически объединения нанимателей имеют ряд преимуществ в сравнении с профессиональными союзами трудящихся. Прежде всего, надо принять во внимание, что объединения нанимателей имеют несравнимо более солидную финансовую, материально-техническую и информационную базу для своей деятельности. Это позволяет им более широко использовать средства массовой информации и тем самым влиять на общественное мнение и властные структуры. Они имеют свои научно-аналитические центры и высококвалифицированных экспертов, что позволяет им быть очень хорошо информированными. Когда решаются спорные вопросы в арбитражном суде или согласительных комиссиях, их интересы защищают наиболее известные адвокаты и специалисты.

Использование этих преимуществ во вред или на пользу социальному партнерству во многом зависит от уровня

«цивилизованности» нанимателей, от этических норм, которых они придерживаются. Однако процесс надлежащего организационно-юридического оформления статуса нанимателей и их объединений как субъектов социального партнерства в республике пока не вышел на уровень международно признанных стандартов. К сожалению, еще не принят Закон «Об объединениях нанимателей», который, возможно, поставил бы нанимателей в условия необходимости более интенсивного взаимодействия с представителями наемных работников на отраслевом и региональном уровнях.

Учитывая большое количество нанимателей и предпринимателей, работающих в различных отраслях, а, значит, возможность создания большого числа различных их объединений (союзы, ассоциации, советы руководителей субъектов хозяйствования), в контексте законодательного урегулирования целесообразно ставить вопрос о создании **Координационного совета объединений нанимателей** как своеобразного представительного органа, наделенного необходимыми полномочиями. Его главная задача заключается в координации действий всех республиканских объединений, ассоциаций, союзов предпринимателей и промышленников в сфере социально-экономических и трудовых отношений.

Координационный совет может стать субъектом социального партнерства со стороны предпринимателей и промышленников на национальном уровне при разработке и заключении Генерального соглашения, а также выступать от их имени в работе Национального совета по трудовым и социальным вопросам.

На отраслевом и местном уровнях целесообразно создать отраслевые и территориальные координационные советы нанимателей, которые могли бы взять на себя функции соответствующих субъектов социального партнерства в отрасли и регионе. Все это позволило бы преодо-

леть существующую множественность (раздробленность) объединений, представляющих интересы собственников (капитала), не способствующую проведению ими единой политики на всех уровнях партнерства.

6.3. Профсоюзы как субъект социального партнерства

Важнейшим субъектом системы социального партнерства выступают *профессиональные союзы*. Право граждан на объединение в профессиональные союзы, порядок объединения и их регистрации определены статьей 41 Конституции Республики Беларусь, Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах» и иными законодательными актами. После ратификации Конвенций МОТ (в том числе и Конвенций № 87, 98) Беларусь взяла на себя обязательство соблюдать основные права трудящихся – объединяться в профсоюзы для защиты своих интересов и свободно вести переговоры об условиях жизни и труда своих членов.

В свете принципов Международной организации труда, касающихся свободы объединения, работники должны сами, без какого-либо давления со стороны нанимателей или государственных органов, принимать решение об учреждении собственной профсоюзной организации и о вступлении в существующую организацию. Они также вправе в соответствии с Уставом выйти из организации, если они этого хотят.

Часто профессиональные союзы, а также добровольные организации и ассоциации трудящихся (граждан) определяют как демократические институты общества. *Важнейший признак их демократичности – это представительность*, способность организационно представлять интересы граждан. В соответствии со статистикой сегодня большинство трудоспособного населения является члена-

ми профессиональных союзов. Эти организации формально и на практике аккумулируют мнения своих членов.

Любая добровольная социальная организация (в частности, профессиональные союзы), защищающая интересы наемных работников, многофункциональна. Здесь важно не столько то, что профсоюзы превращаются в монопольного объединителя и представителя интересов наемных работников и не выполняют больше никаких других функций, сколько то, что *эта функция становится их особой ответственностью*, т. е. профессиональные союзы стремятся играть регулирующую роль в отношении данной функции в социально-экономической и политической жизни общества.

В этом контексте упрощенно было бы понимать социальное партнерство как систему отношений, способ организации общества, полностью свободный от функционирования каких-либо политических структур и институтов. Это вполне объяснимо, так как и организации наемных работников, и организации нанимателей представляют собой не только общественные ассоциации и объединения по защите социально-экономических интересов и потребностей, но и одновременно организации, способные в определенных условиях и обстоятельствах оказывать активное воздействие на государственную власть, на многие стороны политического процесса в обществе.

Профсоюзы – неполитические организации. Они не могут ставить перед собой задачу прихода к политической власти. Но это не значит, что они не участвуют в решении политических вопросов. Тем более, что между политическими, экономическими и социальными проблемами в реальной жизни нет «китайской стены».

К примеру, ключевое место в деятельности профсоюзов в нашей стране сегодня занимают вопросы оплаты труда. В этой связи резонен вопрос: низкий уровень заработной платы – это политическая или экономическая пробле-

ма? Очевидно, эта важнейшая социально-экономическая проблема может при определенных обстоятельствах быстро превратиться в политическую. Позиция организаций трудящихся, заключающаяся в том, что средняя заработная плата работников народного хозяйства обеспечивала воспроизводственную и стимулирующую функции, была справедливой.

Не менее важно защитить трудящихся от безработицы. Численность официально зарегистрированных безработных в республике в последнее время снижается. По состоянию на конец 2008 года официально безработными числилось менее 40 тыс. человек (0,9 % экономически активного населения). Однако реальная ситуация на рынке труда существенно отличается от официальной статистики, поскольку значительная маргинальная часть трудоспособного населения не регистрируется в качестве безработных.

Дестабилизирующее положение в сфере занятости вызывает увеличивающаяся в последнее время доля убыточных предприятий. Возможное их будущее банкротство приведет к массовому высвобождению работников в последующие периоды. Участвуя в разработке законодательства о занятости, организуя совместные действия профсоюзов и служб занятости в отработке механизма социального партнерства в сфере занятости, решая эти вопросы в Генеральном, отраслевых, региональных соглашениях и коллективных договорах, профсоюзы реализуют свое право на содействие занятости.

Условия и охрана труда работников, состояние экологии на производстве и вне его также являются предметом защитной деятельности профсоюзов.

Кроме всего сказанного можно добавить и некоторые другие аспекты защитной деятельности профсоюзов, специфические именно для нашей страны. Это организация досуга и оздоровления работников; деятельность по обес-

печению достойного уровня жизни путем защиты прав потребителей, снабжения своих членов продуктами первой необходимости по более низким ценам, что в некоторой степени дополняет доходы работников. И, наконец, вопросы приватизации и участия работников в распределении прибыли.

Однако «защитную» функцию профсоюзов нельзя понимать только в узком ее значении. Трудящиеся являются составной частью гражданского общества, а его представительские организации – профсоюзы – входят в систему общественных институтов, защищающих также гражданские права членов общества. Профсоюзы во многих промышленно развитых странах, странах СНГ, в том числе и в Беларуси, стремятся активно участвовать в дальнейшем развитии гражданского общества. Все чаще они направляют свою деятельность в поддержку различных групп людей, не являющихся наемными работниками: например, членов семей трудящихся, а также пенсионеров, учащихся и студентов, инвалидов, людей, живущих на пособие, представителей национальных и расовых меньшинств и т. д.

Отметим также, что международное профсоюзное движение сегодня явно переживает кризис, проявляющийся в ослаблении позиций профсоюзов как в сфере отношений найма, так и в политической области, в гражданском обществе. Результатом всего этого явилось резкое сокращение численности профсоюзов за последнее десятилетие.

Причины кризиса многообразны: экономические, социальные, политические и др. Можно перечислить только наиболее значительные из них:

- упадок ряда базовых отраслей промышленности и транспорта, которые традиционно были опорой массовых профсоюзов;
- уменьшение численности промышленных гигантов, где значительно легче было объединить рабочих;

- рост сферы услуг с ее небольшими предприятиями и организациями, с которыми не привыкли работать профсоюзы;

- изменение соотношения между рабочими и служащими в пользу последних при том, что «белые воротнички», как правило, труднее вступают в профсоюз;

- новые модели занятости, распространение частичной, временной, домашней работы и других «гибких» форм занятости, затрудняющих вовлечение работников в профсоюз;

- стремление части предпринимателей ослабить профсоюзы и вообще внедрить в лучшем случае индивидуальный трудовой контракт вместо коллективного договора;

- антипрофсоюзная политика отдельных правительств, часто использующих средства массовой информации для дискредитации профсоюзов.

Тем не менее нынешний сложный, болезненный для постсоветских стран переходный период требует не ограничения, а усиления защитной функции профсоюзов. Ведь совершенно очевидно: профсоюзы республики, *используя свои права и возможности, во многих случаях как бы снимают накал* социальной напряженности. Они побуждают нанимателей считаться с законодательством о труде, сдерживают присущее многим стремление действовать бесконтрольно. Профсоюзный контроль выступает таким образом как важный дополнительный фактор сдерживания административного произвола, своеволия и беззакония.

В Республике Беларусь существует несколько объединений профсоюзов, действующих независимо и претендующих на представительство и защиту интересов работников, членов профсоюза. **Федерация профсоюзов Беларуси (ФПБ)** – самое крупное и представительное из них. По состоянию на 1 января 2007 г. в состав ФПБ входили 28 отраслевых профсоюзов, 6 областных и Минское город-

ское объединение профсоюзов, 138 районных и городских объединений. При этом работники предприятий, учреждений и организаций составляют 85,8 % от общего количества членов ФПБ, студенты высших учебных заведений, учащиеся средних специальных учебных заведений и профессионально-технических училищ – 8,8 %, неработающие – 5,4 %.¹

В последнее время там, где работники уже объединены в профсоюзы, создаются *альтернативные профсоюзы*. Со стороны альтернативных организаций, в частности, со стороны Белорусского конгресса демократических профсоюзов (БКДП) ведется борьба за членство, прежде всего с уже действующими профсоюзами. В результате профсоюзного противостояния снижается авторитет организаций трудящихся, не консолидируются, а разобщаются их усилия по защите интересов людей труда, что приводит к ослаблению профсоюза в целом как субъекта социального партнерства.

Совершенно очевидно, что, обладая равными правами, профессиональные союзы, их органы в зависимости от количества объединяемых ими членов, влияния в трудовых коллективах, реального их признания объединениями нанимателей, органами государственного управления играют неравную роль в системе партнерских отношений на всех уровнях.

Одно дело – профсоюз, в составе которого сотня человек, и совсем другое, когда он объединяет многие тысячи, миллионы наемных работников. Как отмечает один из ведущих специалистов Международного бюро труда Джузеппе Казале, в этом главная причина того, почему в ряде стран в законодательстве имеется ссылка на понятие «наиболее представительных» профсоюзов, кото-

¹ См.: Федерация профсоюзов Беларуси [Электронный ресурс]. Минск, 2007. Режим доступа: <http://www.fpb.by>. Дата доступа: 15.10.2008.

рым, как правило, предоставляется ряд прав и преимуществ¹.

Фактически речь идет о легитимности того или иного профсоюза или профцентра представлять интересы всех наемных работников и групп, являющихся его членами, как социального партнера. Этот вопрос приобретает сейчас немалую остроту в связи с начавшимся сокращением профсоюзного членства и падением престижа профсоюзов.

В настоящее время *принцип представительности* получил международное признание путем закрепления в Уставе МОТ. В частности, в параграфе 5 статьи 3 Устава указывается, что члены Организации обязуются назначать неправительственных делегатов и советников по соглашению с наиболее представительными профессиональными организациями предпринимателей или трудящихся данной страны, если такие организации существуют.

Проблема представительности профсоюзов, определения критериев отнесения того или иного профсоюза к числу наиболее представительных не проста и ее решение должно вырабатываться в каждой стране индивидуально. В нашей республике данная проблема пока не получила соответствующего организационно-правового оформления, но ею необходимо вплотную заниматься с учетом накопленного опыта других стран.

¹ См.: Смирнов Ю.П., Юркевич Н.Г. Коллективно-трудовые отношения // Промышленно-торговое право. 2008. № 1–2. С. 16.

Тема 7

ОСНОВНЫЕ УРОВНИ И МЕХАНИЗМЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

7.1. Национальный уровень и его значение для функционирования системы социального партнерства в целом

7.2. Место и роль отраслевого, регионального и первичного уровней социального партнерства в регулировании социально-трудовых отношений

7.1. Национальный уровень и его значение для функционирования системы социального партнерства в целом

В системе социального партнерства в сфере труда действуют разного уровня нормативные акты. Они органично взаимосвязаны, и не случайно законодатели тесно увязывают коллективные договоры и соглашения. В таблице показаны уровни коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений и виды заключаемых в Республике Беларусь соглашений и коллективных договоров, а также их участников.

Таблица

Уровни коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений

Уровни коллективно-договорного регулирования	Вид соглашения	Участники соглашений		
Национальный	Генеральное (1)	Республиканские объединения нанимателей	Правительство Республики Беларусь	Республиканские объединения профсоюзов (ФПБ, БКДП)
Отраслевой	Тарифное (54)	Отраслевое объединение нанимателей	Отраслевое министерство, республиканский орган государственного управления	Отраслевой профсоюз
Территориальный межотраслевой (областной, городской, районный)	Местное (70)	Объединение нанимателей (областное, городское, районное)	Областные, городские, районные исполкомы	Объединение профсоюзов (областное, городское, районное, координационный совет)
Территориальный отраслевой (областной, городской, районный)	Тарифное (332)	Отраслевое объединение нанимателей	Управления и отделы областных, городских, районных исполкомов	Областной, городской, районный профсоюз
Предприятие, организация, учреждение	Коллективный договор (17,6 тыс.)	Наниматель	—	Профсоюз предприятия, организации, учреждения

Примечание. В скобках приведено количество соглашений по состоянию на 1 января 2007 г.

Если рассматривать механизм социального партнерства сверху вниз, то на его вершине оказывается генеральное соглашение. В Республике Беларусь такие соглашения между Правительством, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов заключаются с 1991 года. Особый статус генерального соглашения закреплен в части 2 ст. 362 Трудового кодекса Республики Беларусь, где указывается, что «генеральное соглашение является основой для тарифных и местных соглашений, коллективных договоров».

Таким образом, в Республике Беларусь генеральное соглашение служит отправной точкой коллективно-договорного регулирования трудовых и связанных с ними отношений на иных уровнях социального партнерства. Оно устанавливает общие принципы согласованного проведения социально-экономической политики и определяет основные минимальные социальные гарантии со стороны государства, объединений нанимателей и профессиональных союзов для всех трудящихся и населения. А это значит, что включенные в него нормы не могут быть уменьшены при заключении отраслевых и местных соглашений, коллективных договоров.

Нельзя не отметить, что белорусский законодатель четко обозначил в Трудовом кодексе Республики Беларусь стороны различных коллективных соглашений о труде. В статье 359 настоящего Кодекса определено, что сторонами соглашения на республиканском уровне могут быть республиканские объединения профсоюзов и нанимателей, а также Правительство Республики Беларусь (представителями именно этих сторон заключается и подписывается генеральное соглашение).

Для координации взаимодействия Правительства Республики Беларусь, республиканских объединений нанимателей и профсоюзов (далее – стороны) по реализации согласованной политики в социально-трудовой сфере, защите прав и интересов граждан в Беларуси Указом Пре-

зидента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь» создан *Национальный совет по трудовым и социальным вопросам* (далее – Совет). В своей деятельности Совет руководствуется Конституцией и другими актами законодательства Республики Беларусь, международными нормами права, утвержденным Положением о Совете и строит свою работу на принципах социального партнерства.

Основными задачами Совета, помимо участия в разработке и проведении согласованной социально-экономической политики, направленной на защиту прав и интересов работников, повышение уровня жизни населения, являются также: поиск компромиссов и содействие конструктивному взаимодействию между социальными партнерами; подготовка генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов и контроль за его выполнением; координация деятельности социальных партнеров на отраслевом и местном уровнях, отраслевых и территориальных (областных, городских и районных) советов по трудовым и социальным вопросам; совершенствование системы и практики коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений; развитие взаимодействия с международными организациями и аналогичными структурами других государств.

В основные функции Совета входит:

- рассмотрение вопросов, требующих согласованных действий социальных партнеров;
- изучение, обобщение и распространение позитивного опыта регулирования социально-трудовых отношений, выработка рекомендаций и предложений по его практическому применению;
- совершенствование механизмов взаимодействия сторон;

- внесение предложений по совершенствованию трудового законодательства, организация экспертизы и рассмотрение проектов нормативных правовых актов, регулирующих социально-трудовые отношения;

- анализ выполнения конвенций МОТ, ратифицированных страной;

- информирование общественности о работе Совета, отечественном и зарубежном опыте регулирования социально-трудовых отношений, разрешения коллективных трудовых споров и конфликтов.

Для выполнения возложенных задач *Совету предоставлено право:*

- осуществлять контроль за выполнением генерального, отраслевых и местных соглашений, Концепции развития социального партнерства и программы мер по ее реализации;

- получать информацию от компетентных органов о ходе выполнения генерального, отраслевых и местных соглашений, социально-экономическом положении республики, регионов, отдельных предприятий, практике регулирования социально-трудовых отношений, проводимой работе по совершенствованию социального партнерства;

- заслушивать должностных лиц по вопросам социально-трудовых отношений;

- в установленном порядке вносить предложения по совершенствованию законодательства Республики Беларусь по социально-трудовым вопросам; о приостановлении действия или отмене решений государственных органов, республиканских объединений нанимателей и профсоюзов, предприятий, учреждений и организаций, противоречащих национальному законодательству, нормам международного права, соглашениям между сторонами;

- рекомендовать своих представителей в состав комиссий по подготовке прогнозов социально-экономического развития республики, проектов нормативных актов и государственных программ;

- привлекать к подготовке вопросов, выносимых на рассмотрение Совета, представителей республиканских органов управления, объединений нанимателей и профсоюзов, формировать из их числа рабочие группы и комиссии;
- освещать свою деятельность в средствах массовой информации.

Сопредседателями Национального совета по трудовым и социальным вопросам являются Заместитель Премьер-министра Республики Беларусь, руководитель Белорусской научно-промышленной ассоциации, председатель Федерации профсоюзов Беларуси.

Помимо сопредседателей в состав Совета входят еще не менее десяти представителей от каждой Стороны с правом решающего голоса (на основе принципа паритетности). Персональный состав Совета определяется сторонами путем переговоров с учетом принципов полномочности и делегирования прав. Представительство республиканских объединений нанимателей и профсоюзов в рамках установленных квот определяется пропорционально численности их членов.

Члены Совета имеют право вносить предложения по организации работы Совета, совершенствованию взаимодействия сторон и развитию системы социального партнерства; обращаться с запросами к руководству министерств и других органов государственного управления, республиканских объединений нанимателей и профсоюзов по вопросам, входящим в компетенцию Совета, знакомиться с нормативными актами, статистическими, информационными и справочными материалами.

Решения Совета принимаются голосованием при наличии более половины представителей сторон и считаются принятыми, если каждая из сторон поддержала их большинством голосов. Принятые в рамках его полномочий решения носят обязательный характер для сторон и реализуются ими посредством издания соответствующих

нормативных актов, других форм организационно-практической работы.

Сопредседатели председательствуют (поочередно) на заседаниях Совета; организуют подготовку вопросов к его заседаниям; вносят предложения в план работы Совета; организуют реализацию генерального соглашения и решений Совета, ежеквартально информируют стороны о ходе их выполнения.

Положение о Совете предусматривает наличие в его структуре координатора, который организует работу секретариата Совета; совместно с сопредседателями планирует работу Совета; содействует взаимодействию сторон и достижению согласия между ними при выработке и реализации решений Совета; принимает участие в обсуждении вопросов, выносимых на рассмотрение Совета, но в голосовании не участвует; согласует со сторонами вопрос об участии членов Совета в заседаниях Коллегии и Президиума Совета Министров Республики Беларусь по вопросам, входящим в компетенцию Совета; в случае необходимости по согласованию с сопредседателями приглашает для участия в работе Совета представителей сторон, не входящих в его состав; принимает участие в работе Коллегий Правительства, министерств и других органов государственного управления, руководящих органов республиканских объединений нанимателей и профсоюзов по вопросам, входящим в компетенцию Совета.

Рабочим органом Совета, который формируется из представителей сторон, является Секретариат. Он осуществляет подготовку заседаний Совета; контролирует исполнение его решений; информирует членов Совета о проводимых мероприятиях; готовит сводный план мероприятий, проводимых Национальным, республиканскими отраслевыми и региональными (областными) советами по трудовым и социальным вопросам; осуществляет учет отраслевых и местных (областных, городских и районных) соглашений; ведет делопроизводство Совета; осуществля-

ет оперативную связь с республиканскими и местными органами государственного управления, объединениями нанимателей и профсоюзов, отраслевыми и местными советами по трудовым и социальным вопросам, со средствами массовой информации.

Совет созывается не реже одного раза в квартал. Расходы, связанные с деятельностью Совета, компенсируются сторонами по взаимной договоренности.

7.2. Место и роль отраслевого, регионального и первичного уровней социального партнерства в регулировании социально-трудовых отношений

В соответствии с законодательством Республики Беларусь сторонами социального партнерства выступают:

1) на *отраслевом уровне*: соответствующие отраслевые профсоюзы (их объединения) и объединения нанимателей, а также соответствующие органы государственного управления;

2) на *местном уровне*: соответствующие профсоюзы (их объединения) и наниматели (их объединения), а также местные исполнительные и распорядительные органы;

3) на *первичном уровне*: наниматель в лице своих представителей и наемные работники, представителями которых выступают, как правило, профсоюзы.

В подобной многоступенчатой системе заложен важный принцип социального партнерства: каждый последующий уровень соглашений о труде, начиная от коллективного, не может ухудшать условия соглашений более высокого уровня и должен отличаться от предыдущего большей выгодой для наемного работника.

В то же время эта многоступенчатая система обеспечивает сочетание макро- и микроэкономического уровней. Действует правило: все, что может быть решено внизу, не выносится наверх, но все, что принято наверху в соответ-

ствии с делегированными сторонам правами, учитывается в иных звеньях системы. При этом дополнительные социальные гарантии, предусмотренные коллективными договорами и соглашениями, обеспечиваются за счет средств, получаемых в результате роста производительности труда, совершенствования организации производства и управления на предприятии, в отрасли, снижения издержек, т. е. *за счет прибыли*. Такое обеспечение предоставляемых гарантий может также осуществляться за счет внебюджетных источников финансирования, когда это касается бюджетных организаций.

Основным формализованным документом системы социального партнерства (на уровне отрасли, территории) являются отраслевые (тарифные) и местные (региональные) соглашения, а на первичном уровне – коллективные договоры, позволяющие во многих случаях реально усиливать социально-правовую защищенность работников, да и самих профсоюзов.

Проанализируем вопросы организации и деятельности *областных (городских, районных) согласительных комиссий, комиссий по ведению переговоров на предприятиях, в организациях, учреждениях*. Принципы их создания и работы аналогичны тем, что заложены при организации деятельности Национального совета по трудовым и социальным вопросам. В своей деятельности согласительные комиссии руководствуются Конституцией Республики Беларусь и иными нормативными правовыми актами Республики Беларусь, а также соглашениями между сторонами.

Комиссия осуществляет деятельность в соответствии с утвержденным планом ее работы, регламентом и с учетом необходимости оперативного решения возникающих вопросов. Руководство деятельностью согласительной комиссии обеспечивают ее сопредседатели. Комиссия правомочна принимать решения, если на ее заседании присутствует более 2/3 членов, представляющих каждую из сторон.

Решение о приостановлении или отмене решений сторон местного соглашения принимается не менее чем 3/4 голосов лиц, участвующих на заседании комиссии. По остальным вопросам решения принимаются большинством голосов участников заседания.

На заседания комиссии могут приглашаться и в случае необходимости заслушиваться эксперты, представители государственных, профсоюзных и предпринимательских структур. В рамках согласительных комиссий по трудовым и социальным вопросам создаются экспертные группы, специализирующиеся на конкретных вопросах: оплаты труда, занятости населения, охраны труда, медицинского обслуживания, профессиональной подготовки и др.

На уровне организации стороны (наниматель и профсоюз) на равноправной основе создают комиссию для ведения коллективных переговоров. Представителями нанимателя в комиссии по подготовке и заключению коллективных договоров, как правило, являются: заместитель руководителя учреждения, руководители кадровой и экономической службы или главный бухгалтер, юрисконсульт, один или несколько руководителей структурных подразделений. Представителями работников в комиссии обычно являются члены профкома, а также наиболее авторитетные работники коллектива.

Если администрация учреждения видит, что предстоят сложные переговоры, так как профсоюз предъявляет серьезные требования, то в состав комиссии для ведения переговоров может быть приглашен консультант, который не работает в данном учреждении, но имеет опыт ведения коллективных переговоров. Это может быть работник министерства, исполкома или эксперт объединения нанимателей.

Тема 8

КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ КАК ОСНОВНОЙ ИНСТРУМЕНТ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

8.1. Основные принципы и стадии ведения переговоров, представители сторон в переговорном процессе

8.2. Основные критерии эффективности переговоров

8.1. Основные принципы и стадии ведения переговоров, представители сторон в переговорном процессе

Коллективные переговоры являются наиболее действенным средством обсуждения и решения самых сложных социально-трудовых вопросов. Именно они, будучи «колыбелью» коллективных договоров и соглашений, открывают пути для смягчения противоречий между трудом и капиталом.

В статье 2 Конвенции МОТ 1981 года № 154 «О содействии коллективным переговорам» определено, что термин «коллективные переговоры» применим ко всем видам переговоров между предпринимателями и трудящимися (или их представительными органами), которые имеют своей *целью*:

- 1) зафиксировать условия труда и найма;
- 2) урегулировать отношения между предпринимателями и работниками;

3) урегулировать отношения между трудящимися и их организациями и предпринимателями и их организациями.

В соответствии с этими международными правовыми положениями Трудовой кодекс Республики Беларусь определяет процедуры и порядок ведения коллективных переговоров. Согласно статье 356 настоящего Кодекса «представительные органы работников и нанимателей как стороны коллективных трудовых отношений вправе участвовать в коллективных переговорах и выступать инициатором коллективных переговоров по заключению и изменению соглашения или коллективного договора».

При наличии на уровне отрасли, территории, организации нескольких представительных органов работников каждому из них предоставляется право на ведение коллективных переговоров от имени представляемых им работников. *Не допускается ведение коллективных переговоров и заключение соглашений или коллективных договоров от имени работников лицами, представляющими нанимателей.*

Относительно порядка ведения коллективных переговоров устанавливается, что каждая сторона коллективных трудовых отношений вправе направить другой стороне письменное требование о проведении коллективных переговоров по заключению, изменению или дополнению коллективного договора, коллективного соглашения. *В этом случае другая сторона обязана начать переговоры в семидневный срок.* По соглашению между сторонами, такого рода переговоры могут быть начаты и в иной, согласованный ими срок.

Процесс переговоров условно можно разделить на четыре последовательные стадии, сущность которых отражена на рис. 4.

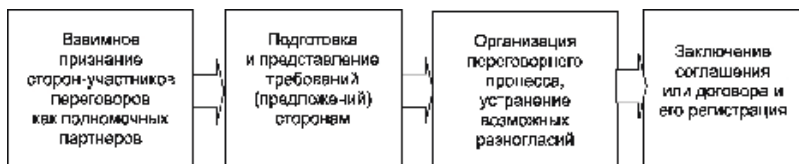


Рис. 4. Стадии коллективных переговоров

Взаимное признание сторонами друг друга в качестве партнеров (первая стадия), как правило, не связано с какими-нибудь сложностями, за исключением случая, когда в учреждении несколько профсоюзов. Тогда целесообразно еще до начала переговоров договориться о едином представительстве профорганизаций на переговорах, выдвижении ими единых требований, касающихся защиты интересов и прав всех работников учреждения.

Для успешного конструктивного проведения переговоров профком учреждения должен провести подготовительную работу: изучить мнения и предложения работников, учесть недостатки предыдущего договора, подготовить требования и предложения для обсуждения с администрацией. При подготовке требований со стороны работников необходимо учитывать возможности администрации. Аналогичные действия необходимо предпринимать и администрации предприятия, организации, учреждения.

Для ведения коллективных переговоров стороны на равноправной основе создают комиссию из уполномоченных представителей. При этом представители сторон должны иметь документ, подтверждающий их полномочия. Состав комиссии, сроки и место проведения коллективных переговоров определяются сторонами. Наниматели (их объединения), соответствующие органы государственного управления обязаны предоставлять информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров. Представители сторон, участвующих в коллективных переговорах, несут ответственность за разглашение сведений, являющихся государственной или коммерческой тайной.

Стороны не имеют права прекратить коллективные переговоры в одностороннем порядке, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Беларусь.

8.2. Основные критерии эффективности переговоров

Как показывает практика, у субъектов нарождающейся у нас системы партнерства часто нет элементарных навыков ведения переговоров, умения договариваться с партнерами. Между тем ведение коллективных переговоров – это наука, которую субъектам и участникам социального партнерства еще предстоит постигать. Она требует основательной подготовки, гибкой тактики, творческого подхода. Переговоры – это интерактивный процесс, когда решение не навязывается одной из сторон, а сообща вырабатывается всеми их участниками.

Эффективные переговоры возможны при обязательном признании равноправия сторон, участвующих в переговорах, и желании достичь соглашения по наиболее актуальным проблемам. Выбор методов проведения переговоров во многом зависит от того, какие цели и задачи поставлены. При этом переговоры должны отвечать *трем необходимым критериям:*

- 1) должны привести к разумному соглашению, если такое вообще возможно;
- 2) должны быть эффективными;
- 3) должны улучшить, или, по крайней мере, не обострять отношения между сторонами.

Разумным можно назвать такое соглашение, которое максимально отвечает законным интересам каждой из сторон, справедливо регулирует возникшие разногласия, является долговременным и принимает во внимание интересы общества. Эти правила носят общий характер и применимы в равной мере к любой из сторон, участвующих в переговорах.

Но у профсоюза как стороны, за которой стоят интересы если не всех, то значительной (а в Беларуси наибольшей) части работающих, должна быть на вооружении своя методика подготовки к переговорам и их ведения. Особенно, когда речь идет о заключении нового или изменении действующего коллективного договора, соглашения.

Первое, что необходимо, это хорошо знать реальное положение дел на предприятии, в отрасли. Это достигается посредством изучения и оценки документально-статистических материалов по вопросам труда и заработной платы, сложившейся за последний год (квартал) социально-экономической ситуации, финансового состояния предприятия. Именно это позволяет наиболее точно представлять, что можно требовать от нанимателя (наемного работника). Очень важно в нынешних условиях знать реальную обстановку, уметь оперировать точными экономическими данными. Нужная, обоснованная, к месту приведенная в ходе переговоров цифра зачастую оказывается куда полезнее правильных, но общих рассуждений.

Существенное значение имеет и критическое осмысление практики коллективно-договорного регулирования последних лет, знание особенностей договоров, заключавшихся на родственных, близких по профилю предприятиях, выявление «плюсов» и «минусов».

Но как бы хорошо и основательно ни была подготовлена профсоюзная сторона, все же нежелательно идти на переговоры лишь с одними идеями и цифрами, надеясь, что коллективный договор родится сам по себе в ходе дискуссий и взаимного обмена мнениями с социальными партнерами. Американские специалисты не без оснований считают: «Кто первым принес на переговоры проект договора, тот зачастую и выигрывает». К этому замечанию стоит прислушаться. На переговорах целесообразно рассматривать не отдельные пожелания и требования работников, а их совокупность, отраженную в первоначальном черновом варианте коллективного договора или соглашения.

Практика убеждает в полезности предварительного (до начала переговоров) *разделения требований*, выдвигаемых трудовым коллективом, их своеобразной сепарации. Эти требования условно можно подразделить на три группы:

1) самые важные требования, которые профсоюз намерен отстаивать до завершения переговоров;

2) требования, по которым допустимы компромиссные решения;

3) требования, какими можно пожертвовать, но за определенные уступки нанимателя по другим значимым для работников вопросам.

С учетом такой предварительной раскладки следует вычленить «позицию максимум» и «позицию минимум». В ходе переговоров, естественно, приходится искать «золотую середину». Цель одна: не уступить больше, чем допустимо, и получить все-таки больше, чем предполагалось получить по минимуму.

Чрезвычайно важен и персональный состав комиссии по ведению коллективных переговоров. Профсоюзная часть определяется профкомом, либо общим собранием, конференцией трудового коллектива. Нужно стремиться к тому, чтобы профсоюзная сторона по уровню компетентности и опыту коллективно-договорной работы по возможности не уступала стороне нанимателя. Явно не рационально вести переговоры большой группой. Практика убеждает: предпочтительнее всего сравнительно небольшая (из 2–3 человек), но дружная профессионально подготовленная команда. В ее состав не следует включать людей чересчур эмоциональных, вспыльчивых, упрямых, а тем более грубых. Отсюда и значимость удачно подобранной фигуры «главного переговорщика», т. е. того лица, на которого ложится основное бремя ведения переговоров. От него требуется не только умение точно формулировать и выражать требования трудового коллектива, но и умение слушать оппонента, ни в коем случае не перебивая его и с уважением относясь к его доводам. Вот что говорил по

этому поводу один из «капитанов» американской индустрии Генри Форд: «Если вообще имеется секрет успеха, то он состоит в умении встать на позицию другой стороны и рассматривать со своей колокольни его дела, как свои».

Кстати, в ходе любых коллективных переговоров неизменно правило: больше спрашивать, чем говорить. Еще древние греки считали: «кто спрашивает, тот и ведет». И когда профсоюзная сторона в ходе переговоров задает уточняющие вопросы, выясняет детали, то тем самым она демонстрирует стремление понять позицию и взгляды партнера. А это всегда окупается.

Не рекомендуется с ходу опровергать аргументы оппонентов, так как это обычно ничего кроме раздражения и сопротивления у другой стороны не вызывает. Полезен совет: наберитесь терпения и позвольте партнеру «выпустить пар». Надо научиться отклонять заведомо неприемлемые условия, но делать это надлежит в корректной форме, не обижая партнера едкостью и горячностью суждений. На личную критику в свой адрес следует реагировать спокойно. Например, выслушав ее, можно сказать в ответ: «Спасибо, я об этом подумую».

Заканчивая каждый этап обсуждения, разумно выразить признательность всем участникам переговоров за проделанную совместную работу и достигнутые подвижки (даже если они и не очень велики). Чтобы закрепить и продвинуть линию на сближение позиций партнеров, целесообразно:

- 1) непременно письменно зафиксировать промежуточные результаты (сказанное забывается, а написанное остается);

- 2) конкретизировать и закрепить в протоколе позицию каждой из сторон по спорным вопросам;

- 3) очертить основу для сближения и наметить канву дальнейшего хода переговоров и их завершения посредством заключения коллективного договора (соглашения) на согласованных условиях.

На ход и результаты переговорного процесса могут влиять и чисто морально-психологические, эмоционально-речевые факторы. Мировая практика подтверждает, что они играют далеко не последнюю роль. Желательно при переговорах использовать короткие фразы, избегать союзов. Длинные предложения, используемые в речи, затрудняют понимание вопроса, а короткие гораздо быстрее доходят до собеседника. Имеет значение и то, *как* мы говорим. Выразительность голоса воспринимается не столько разумом, сколько чувством.

Психологические исследования и у нас, и за рубежом показали, что люди могут, относительно не напрягаясь, сосредоточенно обсуждать вопросы в течение 90 минут. Если предполагается, что обсуждение потребует более длительного времени, нужно непременно запланировать перерыв в ходе переговоров или устроить «кофейную паузу». Перерыв нужен и для преодоления расхождений во мнениях участников, представляющих одну из сторон. Они должны договориться о единой позиции по обсуждаемому вопросу.

Социальное партнерство вовсе не исключает возможности, а иногда и необходимости предъявления одним из партнеров (профсоюзом) требований в довольно жесткой форме, посредством проведения митингов, пикетов и т. п.

Иначе говоря, партнерство и взаимодействие – диалектически сложный процесс, предполагающий сотрудничество, но не исключаящий при определенных обстоятельствах борьбу профсоюзов в защиту прав и интересов трудящихся с использованием всего арсенала средств, допускаемых законодательством. Но с одной особенностью: здесь либо выигрывают все стороны, либо, когда консенсус не достигается, терпит поражение вся система социального партнерства¹.

¹ Беларускі час. 2007. № 24. С. 3.

Тема 9
СОДЕРЖАНИЕ И ПОРЯДОК
ЗАКЛЮЧЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ
ДОГОВОРОВ И СОГЛАШЕНИЙ
ПО СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМ ВОПРОСАМ

9.1. Генеральное, отраслевые (тарифные), местные (региональные) соглашения и их роль в регулировании социально-трудовых отношений

9.2. Особенности заключения соглашений и коллективных договоров в бюджетной сфере

9.1. Генеральное, отраслевые (тарифные), местные (региональные) соглашения и их роль в регулировании социально-трудовых отношений

В соответствии со статьей 14 Закона Республики Беларусь «О профессиональных союзах» профсоюзы (объединения профсоюзов), их организационные структуры (подразделения) имеют право на ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров (соглашений) в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

Как уже отмечалось ранее, если рассматривать механизм социального партнерства сверху вниз, то на его вершине оказывается генеральное соглашение. В Республике Беларусь оно заключается с 1991 года и служит отправной точкой коллективно-договорного регулирования трудовых

и связанных с ними отношений на иных уровнях социального партнерства.

Содержание определяется сторонами генерального соглашения. Генеральное соглашение между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2006–2008 гг.¹ (далее – Соглашение), помимо вводной части, состоит из семи глав:

1. Экономическая политика.
2. Оплата труда, доходы и уровень жизни населения.
3. Социальные гарантии.
4. Развитие рынка труда и гарантии занятости населения.
5. Охрана труда, экологическая безопасность.
6. Социальное партнерство, координация действий сторон, их права и обязанности.
7. Механизм реализации Соглашения.

В главе «Экономическая политика» зафиксированы основные меры в области бюджетно-налоговой и ценовой политики, приоритетные направления стимулирования экономического роста и структурной перестройки экономики, снижения налоговой нагрузки и повышение уровня жизни.

Вторая глава Соглашения включает основные показатели оплаты труда, доходов и уровня жизни населения. В ней содержится положение, согласно которому темп роста заработной платы не должен быть ниже темпа роста валового внутреннего продукта (ВВП). Тем самым предусматривается механизм увеличения доли заработной платы

¹ См.: Генеральное соглашение между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2006–2008 годы // Федерация профсоюзов Беларуси [Электронный ресурс]. Минск, 2007. Режим доступа: http://www.fpb.by/ru/menu_left/social_part/gen_agreement. Дата доступа: 03.10.2008.

в составе ВВП. В соответствии с Соглашением необходимо было обеспечить размер среднемесячной заработной платы к концу 2006 года в целом по республике в эквиваленте 300 долларов США, в организациях бюджетной сферы – 250 долларов США. В 2007–2008 годах уровень оплаты труда должен выдерживаться в соответствии с Программой социально-экономического развития Беларуси на 2006–2010 годы. В частности, к 2010 году среднемесячная зарплата по Беларуси должна составить в эквиваленте 500 долларов США. Соглашением предусматривается развивать систему регулирования заработной платы на основе коллективных договоров и тарифных соглашений.

Из нормативных условий Соглашения весьма существенное значение имеет закрепленное в п. 29 положение, согласно которому *в случае проведения санации субъектов хозяйствования либо их ликвидации обеспечивается первоочередная выплата заработной платы и компенсаций, предусмотренных трудовыми договорами, тарифными соглашениями и коллективными договорами.*

В контексте реализации Концепции государственного управления охраной труда в Республике Беларусь и Республиканской целевой программы по улучшению условий охраны труда на 2006–2010 годы принципиальное значение имело принятое обязательство (п. 37.1 Соглашения) разработать проект Закона Республики Беларусь «Об охране труда»¹.

Соглашением (пп. 40.1–40.3) предусматривается, что *Правительство:*

а) обеспечивает поддержку позитивной, социально значимой роли профсоюзов и объединений нанимателей в совершенствовании коллективных трудовых отношений и развитии экономики республики;

¹ Закон Республики Беларусь «Об охране труда» принят Палатой представителей 14 мая 2008 г.; одобрен Советом Республики 4 июня 2008 г.

б) при подготовке нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые и связанные с ними экономические интересы работников и нанимателей, направляет соответствующие проекты для рассмотрения и внесения замечаний и предложений республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов и рассматривает их позицию до принятия решения.

В Соглашении уточнены, а по ряду позиций и усилены гарантии защиты прав работников при контрактной форме найма (пп. 49.7–49.13), закреплены условия, благоприятствующие деятельности профсоюзов и его актива.

Важным звеном системы социального партнерства (на уровне отрасли, территории) являются *отраслевые* (тарифные) и *местные* (региональные) соглашения, позволяющие во многих случаях реально усиливать социально-правовую защищенность работников, да и самих профсоюзов. К примеру, 4 апреля 2006 г. Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь под № 125 зарегистрировано тарифное *Соглашение между Министерством архитектуры и строительства Республики Беларусь, Союзом строителей и Белорусским профессиональным союзом работников строительства и промышленности строительных материалов на 2006–2008 годы*. Оно включает в себя существенно расширенные по сравнению с нормами Трудового кодекса Республики Беларусь гарантии защиты социально-экономических и трудовых прав и интересов членов профсоюза, работников отрасли, а также обеспечения деятельности профсоюзных организаций.

Так, в этом отраслевом нормативном акте, в отличие от норм Трудового кодекса Республики Беларусь, предусмотрен размер минимальных гарантий в сфере оплаты труда на уровне республиканских тарифов для соответствующих профессионально-квалификационных групп работников, а не на уровне размера минимальной заработной платы.

Определены соответствующие гарантии и дополнительные преимущества лицам, работающим по контракту.

Соглашением предусмотрено обязательное согласование с профсоюзными комитетами устанавливаемых в организациях условий оплаты труда, порядка индексации заработной платы в случаях задержки ее выплаты, перечней средств индивидуальной и коллективной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда работников. На выполнение номенклатурных мероприятий по улучшению охраны труда соглашением установлено выделение нанимателем средств на уровне не менее 0,4 % от объема прямых затрат в строительстве и 0,25 % от общезаводских расходов в промышленности стройматериалов. Данное соглашение гарантирует женщинам с момента установления беременности перевод с тяжелых и вредных работ на более легкую работу с сохранением средней заработной платы.

Рекомендуется также включать в коллективные договоры положения о выплате при гибели работника по вине нанимателя семье погибшего единовременной компенсации в размере 10 годовых заработков погибшего, исчисленной по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю. При стойкой утрате трудоспособности в результате несчастного случая по вине нанимателя или профессионального заболевания выплачивается компенсация в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент потери трудоспособности. При временной утрате трудоспособности по указанным выше основаниям лечение этих лиц осуществляется за счет средств нанимателя.

Предусматриваются меры социальной поддержки работников, подлежащих увольнению. Не допускается сокращение работников, получивших в данной организации травму или профессиональное заболевание. Кроме того, предприятие обязано осуществлять переподготовку работников по смежным специальностям и подготовку по новым профессиям, в том числе с отрывом от произ-

водства, сохраняя за работниками среднюю заработную плату на весь срок обучения. Лицам, уволенным из организации в связи с сокращением численности или штата работников, гарантируется приоритетное предоставление работы в случае возникновения вакансии в данной организации. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 3 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, производится только с предварительного согласия соответствующего профсоюза.

Весьма внушителен в этом отраслевом соглашении перечень дополнительных прав и гарантий работников в случае приватизации предприятия. Представители профсоюза в лице председателей профкомов или их заместителей включаются в состав комиссий по преобразованию организаций в процессе разгосударствления и приватизации. Членам трудового коллектива, принимающим участие в приватизации своей организации, предоставлена льгота на приобретение акций предприятия на 20 % ниже их номинальной стоимости.

Соглашение также предусматривает бесплатное предоставление профсоюзным органам, действующим в организации, необходимых помещений, оборудования, транспортных средств и средств связи, оргтехники и т. д.

Таков далеко не полный перечень того, что вошло в отраслевое соглашение, и тем самым позволило расширить границы социально-правовой защищенности работников, а также возможности правозащитной деятельности профсоюзных организаций в строительной отрасли.

Целям усиления социально-правовых гарантий (с учетом региональной, местной специфики) служат *областные, городские, районные соглашения*. С их помощью осуществляется защита общих интересов наемных работников, занятых в определенном регионе (области, городе, районе) независимо от того, в каких отраслях экономики

они заняты. Анализ этих соглашений показывает, что ими регулируются такие вопросы, как: оплата труда в условиях данного региона; обеспечение занятости населения, развитие экономики, сферы услуг и предпринимательства, охрана окружающей среды; экологическая безопасность, обеспечение конструктивного взаимодействия и социального партнерства сторон и т. д.

Причем все больший удельный вес в местных соглашениях приходится на долю сугубо конкретных обязательств. Так, в *Соглашении на 2005–2008 годы между Минским облисполкомом, областным объединением профсоюзов и Республиканским союзом нанимателей* закреплены гарантии, в соответствии с которыми не допускается увольнение по сокращению численности или штата работников, которые получили на предприятии профессиональное заболевание или увечье. А переводить таких работников на контракт можно только с предварительного согласия профсоюзного комитета. В соглашении предусматривается выделение средств на дополнительные меры стимулирования труда при переводе бюджетников на контрактную форму найма, а также предоставление им дополнительного отпуска, в том числе в период школьных каникул.

Наниматели обязуются обеспечить гарантийные выплаты за причиненный вред здоровью и жизни работников в результате несчастного случая на производстве и возместить моральный вред.

Установлены дополнительные гарантии защиты профсоюзных активистов: общественных инспекторов по охране труда, работников, которые уполномочены профсоюзами на участие в деятельности различного рода общественных комиссий. Без предварительного письменного согласия профсоюзного органа не допускается наложение на них дисциплинарных взысканий. Предварительное письменное согласие профсоюза требуется и в том случае, если наниматель намерен лишить премии, перевести на

контракт или освободить от занимаемой должности работника, избранного руководителем профоргана.

В региональных соглашениях большое внимание уделяется определению прожиточного минимума и установлению минимального размера оплаты труда для данного региона.

9.2. Особенности заключения соглашений и коллективных договоров в бюджетной сфере

В бюджетной сфере, в отличие от производственной, заключаются *двусторонние соглашения*, поскольку в этом сегменте социально-трудовых отношений государственные органы являются нанимателями. В перспективе по мере увеличения количества негосударственных учреждений возможно создание объединений нанимателей, которые будут функционировать в системе социального партнерства наряду с государственными органами и представлять интересы нанимателей-собственников.

На отраслевом уровне сторонами социального партнерства в бюджетной сфере выступают *отраслевые профсоюзы в лице их руководящих органов, а также органы государственного управления* (министерства, управления и отделы областных, районных, городских исполкомов), являющиеся нанимателями.

В организациях и учреждениях интересы работников представляют профорганизации или иные органы, а интересы нанимателей – администрация. В *состав администрации* в учреждении входят: руководитель учреждения, его заместители, руководители функциональных структурных подразделений, юрисконсульт, работники кадровой службы.

Если в учреждении функционирует несколько профсоюзов, то целесообразно заключать только один коллективный договор.

В отличие от хозрасчетных предприятий, в бюджетных учреждениях *сфера действия колдоговорного регулирования ограничена лишь теми вопросами, решения по которым принимает администрация организации, учреждения без согласования с вышестоящими органами.* Например, тарифная ставка первого разряда в договорах и соглашениях бюджетной сферы не может быть предусмотрена выше установленной на государственном уровне. А увеличение зарплаты при наличии средств может осуществляться лишь в виде премий, надбавок и доплат.

В соответствии со своей компетенцией администрация заключает коллективные договоры с профсоюзами или другими представительными органами коллектива учреждения, преимущественно по вопросам, которые не предполагают прямое бюджетное финансирование, а связаны с повышением эффективности труда членов коллектива¹.

В этой связи заметим, что решение финансовых проблем в учреждениях бюджетной сферы во многом может быть обеспечено на стадии подготовки и заключения Генерального соглашения. Профсоюзные комитеты учреждений бюджетной сферы должны оказывать давление на отраслевые профсоюзные органы и через своих представителей в рабочей группе по подготовке Генерального соглашения активно влиять на принимаемые решения по вопросам, включаемым в это соглашение.

Представителям министерств непромышленной сферы также целесообразно лоббировать интересы своих отраслей в Национальном совете по трудовым и социальным вопросам с тем, чтобы с помощью Генерального соглашения улучшить финансирование отраслевых организаций. При достижении по этим вопросам согласия на националь-

¹ Более подробно о разработке и заключении коллективных договоров см.: Коллективный договор на предприятии: метод. материалы для разработки коллективных договоров / под ред. Ф.П. Витко [и др.]. Минск, 1997.

ном уровне соответствующие согласованные показатели бюджетных расходов могут быть включены в проект Закона Республики Беларусь «О Государственном бюджете». В силу указанного обстоятельства профсоюзам работников бюджетной сферы целесообразно заблаговременно до разработки проекта Государственного бюджета на следующий год инициировать рассмотрение и актуализацию соответствующих положений Генерального соглашения.

Другие согласованные на основе отраслевого соглашения позиции министерства и отраслевого профсоюза по социальной защите работников, а также по вопросам подготовки кадров, охраны труда, повышения ответственности работников за непрофессиональное и недобросовестное исполнение своих должностных обязанностей и другим, должны найти отражение в коллективных договорах учреждений. Причем в этих договорах могут быть сформулированы только те нормы и положения, которые улучшают материальное положение и условия труда по сравнению с законодательством и соответствующим отраслевым и/или местным соглашением.

В местных соглашениях, наряду с другими вопросами, как правило, предусматривается непосредственное участие всех сторон социального партнерства в обеспечении устойчивого функционирования бюджетной сферы на данной территории. Органы государственной власти и объединения нанимателей берут на себя обязательства по материальной поддержке этой сферы в соответствии с имеющимися у них возможностями. А объединения профсоюзов через профсоюзные комитеты в учреждениях проводят работу в коллективах по повышению качества обслуживания населения работниками бюджетной сферы, а на предприятиях производственной сферы инициируют выделение части заработанной прибыли на поддержку бюджетной сферы.

В зависимости от наличия финансовых возможностей и остроты тех или иных проблем бюджетной сферы сто-

роны местного соглашения могут договариваться о приоритетах развития отдельных отраслей, о создании фонда поддержки этой сферы, об организации и проведении конкретных мероприятий и их финансирования за счет местных источников и т. п.

В бюджетной сфере необходимо совместными усилиями профкому и администрации искать дополнительные источники доходов и по согласованию сторон использовать полученные доходы на производственные и социальные нужды. Целесообразно в ближайшей перспективе перейти к бюджетному финансированию учреждений по принципу оплаты государством за выполненные объемы услуг в соответствии с определенными установленными стандартами. Граждане, претендующие на более высокие стандарты обслуживания, должны оплачивать их. Это может стать важным дополнительным источником доходов учреждений и существенно расширить возможности финансирования обязательств в соответствии с заключаемыми коллективными договорами и соглашениями.

Тема 10

**ПОРЯДОК РАЗРЕШЕНИЯ
КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ,
СВЯЗАННЫХ С ЗАКЛЮЧЕНИЕМ
И ИСПОЛНЕНИЕМ
КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ**

10.1. Понятие и виды коллективных трудовых споров, порядок их разрешения

10.2. Важнейшие процедуры и механизмы разрешения коллективных трудовых споров

**10.1. Понятие и виды коллективных
трудоу споров, порядок их разрешения**

Понятие «коллективный трудовой спор» в Беларуси, как и в других странах СНГ, возникло на закате существования Советского Союза. В мае 1991 года был принят Закон СССР «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)», который и стал отправной правовой базой для регулирования процедур разрешения конфликтных ситуаций в социально-трудоу сфере. А до этого долгие годы общество находилось как бы под гипнозом идеологических схем, согласно которым конфликты объявлялись присущими только эксплуататорскому строю.

Между тем вся история мировой цивилизации подтверждает, что конфликты – естественная, хотя и болез-

ненная форма существования человеческого общества. Они были, есть и будут, пока существуют классы, группы, государственные и общественные структуры, преследующие различные цели и отстаивающие часто несовпадающие, а нередко и прямо противоположные интересы.

Тем более это актуально в современных условиях перехода к рыночной экономике, когда складывается объективная основа для противоречий между трудом и капиталом. По мнению ученых, существующие ныне взаимоотношения между нанимателями и наемными работниками образно могут быть выражены рядом символов. Это может быть «кулак» (жесткая авторитарная власть по праву сильного), «невидимая рука» (более или менее скрытое экономическое принуждение, давление), «рукопожатие» (взаимное согласие, партнерство).

В указанной триаде подлинно равноправные партнерские отношения, символом которых служит «рукопожатие», воплощают наиболее конструктивную модель взаимодействия сторон в системе социального партнерства. Это подтверждается и практикой развитых стран Запада, хотя и там авторитаризм и давление в сфере труда отнюдь не исключены. И все же разумные политики и менеджеры отдают предпочтение не «кулаку», а «рукопожатию», то есть переговорам и достижению разумных компромиссов при урегулировании конфликтных ситуаций.

Существенное значение имеет правильное понимание понятий «конфликт» и «спор» применительно к сфере труда. Спор – это неурегулированные серьезные разногласия, конфликт – неразрешимый спор.

Конфликтом считают столкновение, возникающее подчас независимо от воли субъектов трудового права и проявляющееся, например, при коллизии правовых норм. Для конфликта, сопряженного с волей его субъектов, может быть характерно развитие спора в процессе обсуждения тех или иных вопросов. Но если спор не всегда приводит к конфликту, то конфликту всегда предшествует спор.

В соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Республики Беларусь «коллективный трудовой спор – неурегулированные разногласия сторон коллективных трудовых отношений по поводу установления, изменения социально-экономических условий труда и быта работников, заключения, изменения, исполнения либо прекращения коллективных договоров, соглашений».

В социально-правовом аспекте выделяют два вида коллективных трудовых споров: а) *споры по правам* и б) *споры по интересам*.

Примером коллективного трудового спора по правам может служить ситуация, когда работники и администрация расходятся в оценках, допустим, какого-либо пункта коллективного договора: применим ли он ко всем работникам организации или только к некоторым категориям занятых в ней работников.

Примером же конфликта по интересам является ситуация, при которой переговоры по заключению коллективного договора зашли в тупик, так как работники требуют 10-процентного увеличения заработной платы, а администрация соглашается на увеличение лишь в пределах четырех процентов.

Классификация коллективных трудовых споров может быть и иной. Так, по *предмету коллективного трудового спора* различают споры:

а) не связанные с коллективно-договорным регулированием социально-трудовых отношений;

б) возникающие в процессе заключения, изменения или выполнения (невыполнения) коллективных договоров и соглашений.

По этой классификации первая группа споров может возникать в связи с изменением или установлением нанимателем условий труда по согласованию с профсоюзом, когда стороны не смогли договориться по вопросу установления или изменения тех или иных условий труда. Споры, связанные с отказом нанимателя учесть мнение выборно-

го профсоюзного органа при принятии актов, содержащих нормы трудового права, возникают довольно редко. А вот вторая группа коллективных трудовых споров (наиболее часто возникающих) связана с вопросами заключения, изменения или выполнения (невыполнения) коллективных договоров, соглашений.

В свою очередь эта группа подразделяется на два вида коллективных трудовых споров:

1) споры, возникающие в процессе заключения или изменения коллективных договоров, соглашений;

2) споры в связи с выполнением (невыполнением) условий и обязательств, предусмотренных коллективными актами о труде.

Коллективные трудовые споры первого вида могут возникнуть в ходе коллективных переговоров, связанных с обсуждением проекта коллективного договора. Как указывается в статье 379 ТК Республики Беларусь, в случае возникновения разногласий при заключении, изменении или прекращении коллективного договора, соглашения требования работников выдвигаются по истечении одного месяца (или иного срока, определяемого сторонами) с начала ведения коллективных переговоров.

С момента выдвижения и направления требований нанимателю коллективный трудовой спор считается начавшимся. Причем наниматель, согласно ст. 379 ТК Республики Беларусь, обязан рассмотреть требования и в письменной форме не позднее чем в десятидневный срок со дня получения требований уведомить о своем решении представительный орган работников и в трехдневный срок – Республиканский трудовой арбитраж о возникшем споре. Это – *преддоговорный спор*, который может возникнуть на любой стадии коллективных переговоров и на любом уровне (на уровне организации, отрасли, региона, общенациональном уровне: при заключении, например, генерального соглашения).

А вот коллективный трудовой спор по поводу невыполнения положений, закрепленных в актах социального партнерства, чаще всего возникает на уровне организации, поскольку именно здесь реализуются условия труда, предусмотренные коллективным договором, соглашением.

В случае нарушения (неисполнения) нанимателем коллективного договора профсоюз вправе направить ему соответствующее представление с требованием об устранении допущенных нарушений. Согласно части второй ст. 16 Закона Республики Беларусь «О профессиональных союзах» наниматель обязан рассмотреть представление профсоюза в двухнедельный срок и письменно информировать профсоюз о принятом решении.

Следует отметить, что в Трудовом кодексе Республики Беларусь при ситуациях, связанных с невыполнением коллективного договора, не предусмотрено ведение сторонами коллективных переговоров. Поэтому в соответствии со статьей 379 ТК Республики Беларусь работники вправе выдвинуть требования нанимателю по факту неисполнения тех или иных договорных обязательств и тем самым инициировать возбуждение коллективного трудового спора.

В зависимости от *механизма разрешения* коллективные трудовые споры можно разделить на три группы:

1. Споры, разрешаемые самими спорящими сторонами на основе примирительно-согласительных процедур, предусмотренных законодательством, коллективными договорами, соглашениями.

2. Споры, разрешаемые третьим органом, который стороны вправе сформировать сами, или они в соответствии с нормами законодательства обязаны обратиться к органу, наделенному правом урегулирования коллективного трудового спора.

3. Споры, разрешаемые властными, административно-командными методами, свойственными государственным структурам.

Именно на закон (в широком смысле этого понятия) возлагается в настоящее время задача перевода коллективных трудовых споров в русло примирения и поиска устраивающих спорящие стороны компромиссных решений. Словом, законодатель закрепленными в Трудовом кодексе Республики Беларусь нормами не позволяет спору принять форму острого конфликта.

10.2. Важнейшие процедуры и механизмы разрешения коллективных трудовых споров

Белорусский законодатель закрепленными в Трудовом кодексе Республики Беларусь нормами направляет спор в русло примирительных процедур. Их цель: предоставить возможность сторонам решить спор посредством нахождения взаимоприемлемых решений. Первый, обязательный этап разрешения спора – *примирительная комиссия*, которая формируется из представителей сторон на равной основе с участием нейтрального члена комиссии. Предложения примирительной комиссии о возможных путях разрешения спора в письменной форме в пятидневный срок с момента избрания (назначения) нейтрального члена комиссии направляются сторонам. Если спорящие стороны с ними соглашаются, то спор прекращается и предложенный комиссией вариант его решения становится для них обязательным. А несогласие переводит рассмотрение коллективного трудового спора на *уровень посредника*.

Посредничество выступает как одна из предусмотренных Трудовым кодексом Республики Беларусь стадий разрешения конфликта с помощью лица или органа, независимого от спорящих сторон. Это, как свидетельствует мировая практика, наиболее эффективная регламентированная процедура рассмотрения коллективного трудового спора. Однако (в отличие от процедуры его рассмотрения примирительной комиссией) эта процедура не является

обязательной. Привлекать или не привлекать посредника – решают сами стороны коллективного трудового спора. Они могут пригласить посредника из выбранных ими лиц самостоятельно или воспользоваться рекомендациями Республиканского трудового арбитража.

Посредник – лицо нейтральное. Он не наделен полномочиями выносить какое-либо решение, а только помогает достичь соглашения, предлагая сторонам альтернативы по процедуре переговоров и возможным договоренностям, создавая тем самым условия для добровольного разрешения коллективного трудового спора усилиями самих сторон. Свои посреднические функции он осуществляет в тесном взаимодействии со сторонами спора. По соглашению со сторонами определяется порядок рассмотрения спора и принимаются решения по результатам его рассмотрения в установленный пятидневный срок (ч. 1 ст. 382 ТК Республики Беларусь).

Если и с помощью посредника стороны не пришли к компромиссному решению и согласию, спор передается на рассмотрение в *трудовой арбитраж*, который является последним этапом его разрешения путем переговоров. Трудовой кодекс Республики Беларусь предусматривает два вида арбитража:

1. Трудовой арбитраж (ст. 383 ТК Республики Беларусь).
2. Республиканский трудовой арбитраж (ст. 385, 386 ТК Республики Беларусь).

При несогласии одной из сторон с предложениями примирительной комиссии (посредника) стороны по соглашению между собой не позднее чем в пятидневный срок могут обратиться в *трудовой арбитраж*. Трудовые арбитражи могут создаваться из числа трудовых арбитров Республиканским трудовым арбитражем, сторонами, органами государственного управления, другими нанимателями. Решение трудового арбитража в письменной форме не позднее чем в пятидневный срок со дня получения обращения

сторон направляется сторонам и имеет для них, как правило, рекомендательный характер. Решение трудового арбитража приобретает для сторон обязательную силу, если стороны заключили соглашение об обязательности этого решения. При невыполнении обязательного решения трудового арбитража каждая из сторон имеет право обратиться в суд для его принудительного исполнения.

Трудовыми арбитрами, как определено статьей 384 ТК Республики Беларусь, могут быть научные работники, общественные деятели, работники органов государственного управления, других нанимателей, иные определенные сторонами лица, имеющие высшее юридическое или экономическое образование и опыт работы по специальности не менее трех лет. Арбитры должны быть независимы от сторон спора. Представители сторон не могут входить в состав трудового арбитража.

Согласно статье 385 Трудового кодекса Республики Беларусь некоторые коллективные трудовые споры относятся к исключительной компетенции *Республиканского трудового арбитража (РТА)*. К таким спорам относятся коллективные трудовые споры:

- 1) в объединениях, подчиненных Правительству Республики Беларусь;
- 2) об исполнении коллективных договоров и соглашений;
- 3) в организациях, в которых законодательством установлены ограничения реализации права на забастовку (часть третья статьи 388 ТК Республики Беларусь);
- 4) возникающие при заключении, изменении или прекращении соглашений на республиканском и отраслевом уровнях.

По соглашению стороны могут обратиться в Республиканский трудовой арбитраж и в других случаях.

Статья 386 ТК Республики Беларусь устанавливает, что коллективные споры рассматриваются Республиканским трудовым арбитражем в составе трех арбитров, изби-

раемых по соглашению сторон из числа трудовых арбитров, рекомендованных Председателем Республиканского трудового арбитража или предложенных сторонами. При недостижении соглашения сторон трудовых арбитров назначает Председатель РТА. Коллективный спор рассматривается с участием представителей сторон, а в необходимых случаях – с привлечением экспертов. В ходе рассмотрения коллективного трудового спора РТА заслушивает объяснения сторон, получает необходимые документы и сведения, касающиеся коллективного спора, информирует в случае необходимости Президента, Правительство Республики Беларусь, иные органы государственного управления о возможных социальных последствиях спора, если не принять мер по его урегулированию.

По спорам об исполнении коллективных договоров, соглашений Республиканский трудовой арбитраж вправе на основании мотивированного заключения экспертов признать отдельные положения коллективного договора, соглашения не имеющими юридической силы. Республиканский трудовой арбитраж принимает решение по коллективному спору, как правило, не позднее двухнедельного срока со дня получения заявления. Этот срок может быть продлен Председателем РТА в зависимости от сложности спора, но не более чем на один месяц. Решение принимается большинством голосов, подписывается трудовыми арбитрами и передается сторонам спора.

Решения РТА по исполнению коллективных договоров и соглашений в организациях, в которых законодательством установлены ограничения реализации права на забастовку, в объединениях, подчиненных Правительству страны, равно как решения об исполнении коллективных договоров и соглашений, а также решения по коллективным трудовым спорам, возникающим при заключении, изменении или прекращении соглашений на республиканском и отраслевом уровнях, обязательны для сторон коллективных трудовых споров. Такого рода решения РТА

вступают в законную силу по истечении срока на обжалование. Решение Республиканского трудового арбитража по таким спорам может быть обжаловано заинтересованной стороной в суд в десятидневный срок со дня получения. В случае неисполнения обязательного для сторон решения Республиканского трудового арбитража заинтересованная сторона в месячный срок со дня его получения имеет право обратиться в суд для принудительного исполнения этого решения. В остальных случаях решения Республиканского трудового арбитража носят рекомендательный характер и приобретают для сторон обязательную силу, если стороны заключили соглашение о выполнении этого решения.

С разрешением коллективных трудовых споров, с отказом или нежеланием нанимателей удовлетворить требования работников связан и вопрос о проведении *забастовок*. Партнерство и взаимодействие в сфере труда – диалектически сложный процесс, предполагающий сотрудничество, но не исключаящий при определенных обстоятельствах и острую борьбу профсоюзов в защиту прав и интересов трудящихся с использованием всего арсенала средств, допускаемых законодательством, в том числе и забастовок.

Забастовка как крайний метод борьбы трудящихся за свои права отнюдь не выводит профсоюзы за рамки социального партнерства. Она также вполне легитимна, если проводится в соответствии с нормами законодательства.

В соответствии со статьей 388 Трудового кодекса Республики Беларусь, забастовка – это временный добровольный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

Для любой забастовки характерны следующие общие черты:

- а) временный характер отказа работников от выполнения трудовых обязанностей;
- б) свобода волеизъявления работников;

в) единая цель – побудить нанимателя разрешить коллективный трудовой спор на приемлемой для обеих сторон основе.

Право на забастовку, согласно нормам Трудового кодекса Республики Беларусь, может быть реализовано работниками не позднее трех месяцев после отклонения любой из сторон спора предложений примирительной комиссии, а если стороны обращались к посреднику или (и) в трудовой арбитраж – после отклонения предложений посредника или (и) при несогласии с решением трудового арбитража при условии, что решение трудового арбитража не имеет для сторон обязательной силы.

Решение о забастовке должно приниматься не представительным органом работников, а коллективом работников, возбудившим коллективный трудовой спор, причем тайным голосованием. Решение о забастовке считается принятым, если за него проголосовало не менее двух третей присутствующих на собрании (конференции) работников. Собрание считается правомочным, если на нем присутствовало более половины работников, а конференция – не менее двух третей делегатов.

Законом могут быть установлены ограничения реализации права на забастовку в той мере, в какой это необходимо в интересах национальной безопасности, общественного порядка, здоровья населения, прав и свобод других лиц. По тем же основаниям Президент Республики Беларусь вправе отложить проведение забастовки или приостановить ее, но не более чем на трехмесячный срок (п. 23 ст. 84 Конституции Республики Беларусь, ст. 393 ТК Республики Беларусь). Проведение забастовок в обход установленных законом процедур запрещено.

Согласно белорусскому законодательству, не позднее двух недель до начала забастовки представительный орган работников обязан в письменной форме уведомить нанимателя о решении провести забастовку, указав:

1) перечень разногласий сторон, являющихся основанием для объявления и проведения забастовки;

2) дату и время начала забастовки, ее продолжительность и предполагаемое количество участников;

3) предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемых в организации во время проведения забастовки.

Получив уведомление о забастовке, наниматель обязан немедленно сообщить об этом собственнику или уполномоченному им органу, поставщикам, потребителям, транспортным организациям, местному исполнительному и распорядительному органу.

Участие в забастовке является добровольным. Закон запрещает принуждение к участию в забастовке либо к отказу от участия в ней. Недопустимы преграды (пикетирования) с целью воспрепятствовать выходу на работу тех, кто не желает бастовать, а также приказы и угрозы администрации в адрес работников, принимающих участие в легальной забастовке. Запрещается также оказание материальной помощи участникам забастовки за счет средств политических партий, движений, иных общественных объединений, преследующих политические цели, а также иностранных юридических и физических лиц.

В случае если решение о проведении забастовки было принято с нарушением установленных требований, наниматель обязан обратиться в суд. Заявление о признании забастовки или решения о ее проведении незаконными может быть также направлено прокурором в пятидневный срок в случае нарушений требований Трудового кодекса и других законов Республики Беларусь, а при невыполнении минимума необходимых работ во время забастовки и в случаях создания реальной угрозы национальной безопасности, общественному порядку, здоровью населения, правам и свободам других лиц – немедленно.

Согласно статье 394 Трудового кодекса Республики Беларусь забастовка прекращается, а ее участники обязаны приступить к работе на следующий день после:

- 1) признания ее незаконной в установленном порядке;
- 2) получения письменного согласия нанимателя удовлетворить требования трудового коллектива;
- 3) принятия об этом решения общим собранием или конференцией работников в порядке, предусмотренном ст. 379 ТК Республики Беларусь;
- 4) заключения письменного соглашения сторон о прекращении забастовки.

Забастовка или решение о ее проведении могут быть признаны незаконными по решению областного (Минского городского) суда в случаях, когда при принятии решения о забастовке либо в ходе самой забастовки были нарушены требования Трудового кодекса Республики Беларусь и других законов. Участники незаконной забастовки могут привлекаться к дисциплинарной и иной ответственности, предусмотренной законодательством. В соответствии с действующим в Республике Беларусь законодательством механизм разрешения коллективных трудовых споров схематически можно изобразить следующим образом (рис. 5).

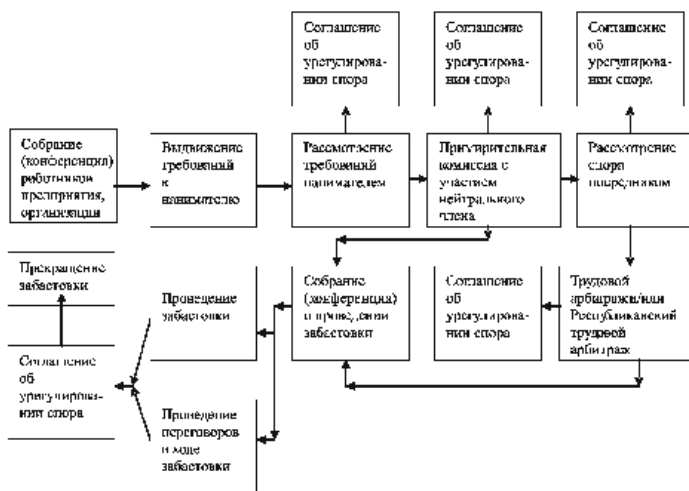


Рис. 5. Порядок разрешения коллективного трудового спора

В Беларуси приоритетными признаются средства и методы, механизмы и процедуры, позволяющие любые разногласия в сфере труда, которые затрагивают интересы работников и нанимателей, переводить в русло их цивилизованного урегулирования. С этой точки зрения при заключении коллективных договоров, соглашений желательно предусматривать в них условия и процедуру урегулирования возможных социально-трудовых споров. В частности, предусматривать (определять):

- а) состав членов примирительных комиссий;
- б) организацию работы трудового арбитража;
- в) порядок рассмотрения в нем споров, правила принятия решений и т. п.

Закрепление такого рода условий в коллективных договорах (соглашениях) объективно отвечает интересам упрочения социального партнерства. Практика убеждает: реагировать упреждающе гораздо рациональнее, чем действовать, применяясь на ходу к возникающим обстоятельствам.

В тех случаях, когда конфликт все же возник, нужно стремиться погасить его в самом начале, в зародыше. Неразрешимых ситуаций не бывает, а тем более в сфере трудовых отношений, где всегда есть почва для разумных компромиссов, более или менее устраивающих все стороны и способствующих сохранению стабильности в обществе.

Тема 11

**ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ
РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ
СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА
В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ**

Социально-экономические реалии переходного периода объективно подталкивают к дальнейшему развитию социального партнерства в Республике Беларусь, упрочению и совершенствованию его нормативной правовой базы. Особенность нынешнего этапа состоит в неустойчивости социально-экономической ситуации, неотработанности всеобъемлющего организационно-правового обеспечения проводимых преобразований, относительной неразвитости правового статуса субъектов трудовых отношений, незавершенности организационной структуры системы социального партнерства.

На эффективность функционирования системы коллективно-договорных отношений и ее дальнейшее развитие в республике существенно влияют следующие обстоятельства:

1. Недостаточно активно протекает процесс становления субъектов партнерских отношений. Не завершено формирование объединений нанимателей как стороны социального партнерства. Органам государственного управления приходится брать на себя часть их функций.

2. На отраслевом и местном уровнях объединения нанимателей еще не сформировались. Профсоюзы на отраслевом уровне предпочитают при заключении соглашений

вести переговоры с отраслевыми министерствами, которые практически не связаны с предприятиями негосударственного сектора.

3. В законодательстве Республики Беларусь не в полной мере раскрыты полномочия и функции органов исполнительной власти и местного самоуправления, а также нанимателей и их объединений в области регулирования социально-трудовых отношений.

4. Слабо развито коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений в негосударственном секторе экономики, а также на предприятиях, в учреждениях и организациях, финансируемых из бюджета.

Изучение явлений, снижающих возможности социального партнерства, разработка методов и путей их преодоления поможет в ближайшее время повысить действенность социального партнерства. Дальнейшее развитие системы социального партнерства в республике будет самым тесным образом взаимосвязано с темпами перехода к рыночной экономике и демократизации общества.

Первейшей задачей социального партнерства на нынешнем этапе социально-экономического развития является совершенствование нормативной правовой базы и формирование на этой основе сильных, независимых объединений нанимателей и профсоюзов, а также развитие коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в негосударственном секторе экономики. Необходимо усилить роль местных соглашений, а также теснее увязывать содержание договоров и соглашений с результатами деятельности отраслей и предприятий.

В дальнейшем по мере социально-экономического развития целесообразно:

– постепенно осуществлять мероприятия по сокращению непосредственного участия государства в трех-

сторонних переговорах и усилению роли двусторонних соглашений нанимателей и профсоюзов;

- на уровне отраслей и территорий развивать отношения между объединениями нанимателей и профсоюзов;

- постепенно функции отраслевых производственных министерств как субъектов социального партнерства передавать отраслевым объединениям нанимателей;

- уточнить функции органов государственной власти на местах как субъектов социального партнерства;

- активно развивать систему участия работников в управлении предприятиями;

- совершенствовать организационные формы социального партнерства (процедуры проведения переговоров и консультаций, присоединения к заключенному соглашению, порядка распространения действия договоров и соглашений и т. п.);

- учитывать происходящие интеграционные процессы в рамках СНГ, особенно между Беларусью и Россией, способствовать осуществлению интеграции систем социального партнерства стран содружества, введению единых стандартов социальной защиты.

Реализация стратегии социального партнерства требует совершенствования его организационной основы и более четкого определения в законодательстве полномочий и функций субъектов коллективных трудовых отношений. В связи с этим на государственном уровне в ближайшей перспективе необходимо решить следующие задачи:

- 1) максимально использовать в законодательстве Беларуси международный опыт и правовые нормы, принятые Международной организацией труда;

- 2) продолжить разработку законодательных и нормативных актов по регулированию социально-трудовых отношений, совершенствованию организационных форм социального партнерства и механизма взаимодействия нанимателей с профсоюзами и органами исполнительной власти на всех уровнях;

3) внести изменения и дополнения в законодательство по вопросам регулирования коллективных трудовых отношений, повышения ответственности должностных лиц и сторон за точное и безусловное выполнение материальных и процедурных норм, определяющих условия, механизмы и порядок взаимодействия социальных партнеров.

Для успешного выполнения профсоюзами своих защитных функций нужны юридические гарантии, которые бы препятствовали действиям представителей государства или нанимателей, противоречащим интересам наемных работников. Необходимо также отработать и механизмы взаимодействия различных профсоюзов как одной стороны социального партнерства.

В плане совершенствования организационных форм социального партнерства весьма важно:

- разработать механизмы и процедуры формирования представительства сторон на национальном, отраслевом и местном уровнях;

- обеспечивать перемещение преимущественно на отраслевой и местный уровни договорное регулирование социально-трудовых отношений;

- в перспективе в республике создать трудовые суды для рассмотрения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

- установить в законодательном порядке ответственность сторон за невыполнение договорных обязательств.

В целях предупреждения и конструктивного разрешения возникающих конфликтов необходимо продолжить работу по совершенствованию применяемой в республике схемы их разрешения (примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж, обязательный арбитраж, Республиканский трудовой арбитраж и при несогласии с решением арбитража рассмотрение вопросов на общем собрании (конференции) коллектива о забастовке). Необходимо активизировать работу по изучению природы конфликтов, разработке социально-психологических и ор-

ганизационно-правовых механизмов их предупреждения и конструктивного разрешения.

Интересы развития системы социального партнерства требуют комплексного подхода к разработке и осуществлению мер, направленных на совершенствование механизмов регулирования социально-трудовых отношений. Научно-методическое обеспечение социального партнерства предполагает глубокую и всестороннюю проработку и научное обоснование подходов сторон к оценке и прогнозированию социально-экономической ситуации, выбору приоритетов при подготовке и заключении коллективных договоров, соглашений.

Необходима выработка научно-методической основы для формирования правового, экономического и других механизмов, заинтересовывающих стороны вступать в партнерские отношения, проводить согласованную политику в области социально-трудовых отношений, выделять соответствующие финансовые и материально-технические ресурсы для реализации соглашений и коллективных договоров.

Для решения этих проблем должны быть использованы возможности научных организаций республики, государственных, негосударственных и профсоюзных учебных и научно-исследовательских заведений, социологических служб, центров и т. п.

Весьма актуально создание системы подготовки специалистов, организующих переговоры и разработку соглашений и коллективных договоров, участвующих в оказании посреднических услуг в урегулировании коллективных трудовых споров. Необходима юридическая, экономическая, социологическая психологическая и другая подготовка кадров по специально разрабатываемым для этих целей программам.

Требуется также разработка типовых учебных программ и учебно-методических пособий; широкое привлечение консультантов из числа высококвалифицированных

специалистов в этой области; проведение семинаров, конференций как по отдельным вопросам социального партнерства, так и по проблеме в целом; введение в учебные программы высших и средних специальных учебных заведений соответствующих курсов.

Развитие системы социального партнерства напрямую зависит от полноты и своевременности информационного обеспечения этой работы. Информационно-пропагандистская работа должна строиться на основе широкого использования средств массовой информации.

Функционирование системы социального партнерства, как и любой организационной системы, связано с определенными финансовыми затратами. Источниками ее финансирования могут быть средства, выделяемые сторонами социального партнерства, а также средства из бюджета.

Решение перечисленных выше и других вопросов позволит повысить эффективность системы социального партнерства, поможет мобилизовать имеющийся потенциал социального партнерства для эффективного социально-экономического развития нашей страны.

Глоссарий

АДМИНИСТРАТИВНЫЙ СОВЕТ МОТ – исполнительный орган Международной организации труда; направляет работу МОТ в период между Конференциями, проводит в жизнь ее решения, заблаговременно определяет повестку для Конференции и совещаний, направляет деятельность Международного бюро труда (МБТ), а также создаваемых при нем различных комитетов. Административный совет назначает на пятилетний срок Генерального директора МОТ и контролирует его работу, рассматривает проект бюджета, представляемый МБТ, а также финансовые сметы, которые выносятся на одобрение сессии Конференции.

АДМИНИСТРАЦИЯ (лат. *administratio* управление, руководство) – в широком смысле – вся совокупность руководящих структур государственных институтов, осуществляющих организаторскую, управленческую деятельность. В более узком смысле – это совокупность должностных лиц, наделенных правами и обязанностями по руководству конкретным органом и (или) объектом управления в целях осуществления возложенных на них функций. Достаточно часто слово «администрация» применяется как синоним понятия «аппарат управления».

ГРАЖДАНСКОЕ ОБЩЕСТВО – часть общества, включающая в себя главным образом неполитические отношения, то есть совокупность всех негосударственных общественных отношений и институтов, выражающая разнообразные ценности, интересы и потребности людей. Оно стоит, прежде всего, на защите частных интересов, гарантирует неприкосновенность частной жизни.

ГРАЖДАНСКОЕ СОГЛАСИЕ – относительно устойчивая, стабильная обстановка в обществе, обусловленная наличием гражданского мира, разумным решением социально-экономических, межнациональных и политических проблем, разрешением конфликтных ситуаций и т. д. Важнейшее условие политической и социальной стабильности общества, цивилизованных условий его жизнедеятельности.

ЗАБАСТОВКА – наиболее острая форма трудового конфликта; коллективное прекращение работы рабочими и служащими с одновременным предъявлением работодателям (предпринимателям или органам местной власти, правительству) экономических и политических требований. Забастовка признается законной, если она начата и проводится в соответствии с нормами законодательства данного государства о забастовках (коллективных трудовых конфликтах). В Республике Беларусь право на забастовку осуществляется в рамках регулирующего его законодательства.

ИМПЛЕМЕНТАЦИЯ (лат. *implere* выполнять, исполнять) – реализация государством международно-правовых норм на своей территории.

КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ – это основная форма социального партнерства, целью которой является достижение согласия по обсуждаемым вопросам; принятие решений, удовлетворяющих стороны коллективных трудовых отношений, с учетом и согласованием взаимных интересов собственника, в лице нанимателя и коллектива работников, в лице профсоюза. Итоги переговоров оформляются протоколом.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на предприятии, в учреждении, организации. Заключается, с одной стороны, работниками в лице одного или нескольких профсоюзов, иных упол-

номоченных работниками представительных органов, с другой стороны, работодателями или уполномоченными ими представителями. Порядок разработки и заключения коллективных договоров регулируется Трудовым кодексом Республики Беларусь.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ТРУДОВОЙ СПОР – неурегулированные разногласия сторон коллективных трудовых отношений по поводу установления, изменения социально-экономических условий труда и быта работников, заключения, изменения, исполнения либо прекращения коллективных договоров, соглашений.

КОМПРОМИСС (лат. *compromissum*) – конструктивный вариант разрешения спора в социальной системе (трудоустройственной организации). Достигается в результате открытого обсуждения противоречий, взаимных претензий, различных мнений, ориентации усилий на поиск наиболее приемлемого для обеих сторон решения. Компромисс снижает уровень напряженности и помогает найти оптимальное решение.

КОНВЕНЦИИ И РЕКОМЕНДАЦИИ МОТ (лат. *conventio* договор, соглашение; *recommendatio* совет, указание) – основные нормативные документы, принимаемые Международной организацией труда, с помощью которых обеспечивается реализация ее целей и задач. Конвенции и рекомендации относятся к главным инструментам воздействия МОТ на практическую социально-трудоустройственную политику в странах – членах МОТ. За 1919–2008 гг. принято более 180 конвенций и 300 рекомендаций. Юридическая природа этих документов различна. Конвенции являются разновидностью международно-правовых договоров, предполагающих их ратификацию парламентами или другими законодательными органами государств и последующее соблюдение странами-членами МОТ. Рекомендации не требуют ратификации, они играют роль ориентиров при выработке странами-членами политики, разработке (изменении, совершенствовании) национального законо-

дательства и практических мероприятий в социально-трудовой сфере.

КОНСЕНСУС (лат. *consensus* согласие, единодушие) – 1) результат согласования порой противоречивых интересов разных субъектов деятельности; 2) принятие решений или договоров на основе общего согласия без проведения формального голосования при отсутствии формально заявленных возражений.

КОНТАКТНОСТЬ – способность к установлению позитивных социальных контактов. Это интегральное качество обусловлено такими социально-психологическими свойствами личности, как «открытый» характер в общении, стремление к информированности (осведомленности), способность устанавливать деловые связи, располагать к себе людей, умение видеть спорную ситуацию глазами конфликтующих сторон, способность слушать, понимать и убеждать.

КОНФРОНТАЦИЯ (лат. *con* против + *frontis* фронт) – 1) термин, употребляемый в практике международных экономических и политических отношений для обозначения противостояния между отдельными сторонами или группами государств (то же самое внутри страны – для обозначения противостояния между определенными этническими группами, кланами, религиозными направлениями, течениями или сектами); 2) противоборство, противопоставление идейно-политических, нравственных принципов и ценностных ориентаций; 3) неблагоприятный и малопродуктивный исход социального конфликта в трудовом коллективе (в организации, структурном подразделении, аппарате управления), когда ни одна из участвующих в конфликте сторон не принимает во внимание позицию другой, когда обе стремятся только к собственному выигрышу в соответствии с принципом «все или ничего».

МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА (МОТ) – одна из старейших и наиболее представитель-

ных международных организаций. Создана в 1919 г. как автономная организация при Лиге наций в соответствии с Версальским мирным договором; с 1946 г. стала первым специализированным учреждением Организации Объединенных Наций (ООН), в настоящее время объединяет около 180 государств. Отличительная черта МОТ – ее трехсторонняя структура (реализация основополагающего принципа трипартизма), в рамках которой осуществляются переговоры между правительствами, организациями трудящихся и предпринимателей. Делегаты этих трех сторон представлены и совещаются на равных основаниях на всех уровнях Организации; принятие решений предполагает взаимный учет интересов и достижение общего согласия. В соответствии с Уставом задачами МОТ являются: разработка согласованной политики и программ, направленных на решение социально-трудовых проблем; помощь странам-участницам в решении проблем занятости и сокращения безработицы; регламентация рабочего времени; установление гарантированной оплаты труда; защита трудящихся от профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве; разработка мер по защите наиболее уязвимых групп работающего населения (женщин, молодежи, пожилых людей, трудящихся-мигрантов); улучшение производственной среды; регулирование вопросов социального страхования и обеспечения; организация профессионального обучения и др. По всем этим вопросам МОТ участвует в международно-правовом регулировании труда путем разработки и принятия нормативных актов (конвенций и рекомендаций), составляющих Международный кодекс труда.

МЕЖДУНАРОДНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ ТРУДА (МКТ) – высший орган Международной организации труда (МОТ). Конференции проводятся ежегодно, обычно в Женеве. Каждое государство – член организации представлено на конференции четырьмя делегатами с правом решающего голоса: двумя от правительства и по одному

от трудящихся и предпринимателей. Другие международные организации (как правительственные, так и неправительственные) присутствуют на Конференции в качестве наблюдателей. Все делегаты пользуются равными правами. МКТ определяет направление работы МОТ в целом, обсуждает проблемы социального положения в мире труда, разрабатывает и утверждает международные нормы труда в виде конвенций и рекомендаций. Главное внимание на МКТ уделяется конвенциям и рекомендациям, так как именно эти нормативные документы относятся к числу главных инструментов влияния МОТ на практическую социально-трудоуловую политику в странах-участницах.

МЕЖДУНАРОДНЫЙ КОДЕКС ТРУДА – свод минимальных норм по входящим в компетенцию МОТ вопросам социально-трудоуловых отношений, таким как содействие занятости, профессиональная подготовка, условия труда и занятости (рабочее время, заработная плата, оплачиваемые отпуска), защита жизни и здоровья трудящихся, социальное обеспечение, ликвидация дискриминации в области труда и др. Нормы принимаются Международной Конференцией труда в форме конвенций и рекомендаций.

МИНИМАЛЬНЫЙ ПОТРЕБИТЕЛЬСКИЙ БЮДЖЕТ – основной социальный норматив и инструмент оценки, прогнозирования и регулирования величины, структуры и динамики уровня жизни. Практикуется два рода бюджетов: нормативные и фактические. Нормативные бюджеты подразделяются на рациональные, рассчитанные на удовлетворение рациональных потребностей, и минимальные, обеспечивающие элементарные на данном этапе развития общества условия жизни, поддерживающие работоспособность и здоровье людей. Набор минимального потребительского бюджета включает в себя весь круг минимальных потребностей людей и охватывает свыше 200 наименований товаров и услуг, в том числе 80 наименований продуктов питания.

МОМЕНТ ВОЗНИКНОВЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРА – это день отказа нанимателя от удовлетворения (полностью или частично) требований коллектива работников. Нарушение нанимателем установленного законодательством 10-дневного срока для уведомления представительного органа работников о своем решении рассматривается как получение отрицательного ответа.

ОБЪЕДИНЕНИЕ НАНИМАТЕЛЕЙ – добровольное объединение юридических и физических лиц, которым законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работником, имеющее целью представительство и защиту прав и законных интересов своих членов.

ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬ – дееспособный гражданин, начинающий собственное дело, эффективно использующий экономические ресурсы, генерирующий идеи в любой разрешенной законодательством сфере деятельности, самостоятельно финансирующий намечаемые мероприятия, получающий моральное и материальное удовлетворение от результатов работы и принимающий на себя связанный с нею риск, несущий финансовую и социально-экономическую ответственность за результаты функционирования.

ПРИВАТИЗАЦИЯ (лат. *privatus* частный) – процесс разгосударствления собственности, передача функций государственных органов в частный сектор; передача государственной или муниципальной собственности (земельных участков, промышленных предприятий, средств транспорта и связи, банков, акций, культурных ценностей и т. п.) в частную собственность за плату или безвозмездно.

ПРИМИРИТЕЛЬНАЯ КОМИССИЯ – первый обязательный этап разрешения коллективного трудового спора. ПримириТЕЛЬная комиссия формируется в трехднев-

ный срок из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе. Формирование происходит при отказе нанимателя от удовлетворения всех или части требований работников или неуведомлении их о своем решении. Представители сторон, предложенные в примирительную комиссию, не позднее чем в трехдневный срок большинством голосов избирают в состав примирительной комиссии нейтрального члена, не входящего в данный представительный орган работников и не работающего у данного нанимателя. При недостижении решения по кандидатуре нейтрального члена, по письменному заявлению одной из сторон он назначается в пятидневный срок Председателем Арбитража из числа трудовых арбитров. При несогласии одной из сторон с предложениями примирительной комиссии стороны за дальнейшим разрешением коллективного трудового спора могут обратиться в Республиканский трудовой арбитраж.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ (ПРОФСОЮЗ) – добровольная общественная организация, объединяющая граждан, в том числе обучающихся в высших, средних специальных и профессионально-технических учебных заведениях, связанных общими интересами по роду их деятельности как в производственной, так и в непроизводственной сферах, для защиты трудовых, социально-экономических прав и интересов своих членов.

РАТИФИКАЦИЯ (лат. *ratificatio* < *ratus* утвержденный + *facere* делать) – утверждение высшим органом государственной власти международного договора. Ратификация придает договору юридическую силу.

РЕСПУБЛИКАНСКИЙ ТРУДОВОЙ АРБИТРАЖ (РТА) – постоянно действующий государственный орган, осуществляющий в пределах своей компетенции рассмотрение коллективных трудовых споров, возникающих в социально-трудовой сфере. Создан 28 апреля 1994 г. РТА в установленном законодательством порядке рассматривает

споры: в государственных организациях, подчиненных Совету Министров Республики Беларусь; об исполнении коллективных договоров и соглашений; в организациях, в которых в соответствии с законом установлены ограничения реализации права на забастовку; возникающие при заключении, изменении или прекращении соглашений на республиканском и отраслевом уровнях; в иных случаях по соглашению сторон. Решения РТА по спорам в организациях, в которых законодательством установлены ограничения реализации права на забастовку и по спорам об исполнении коллективных договоров и соглашений, а также в случае подписания сторонами соглашения об обязательности решения Арбитража имеют силу исполнительного листа. Неисполнение такого решения в добровольном порядке дает право заинтересованной стороне спора в месячный срок со дня его получения обратиться в суд для его принудительного исполнения.

РЫНОК ТРУДА (РАБОЧЕЙ СИЛЫ) – специфический вид рынка, представляющий собой форму проявления рыночных отношений в сфере обращения и функционирования рабочей силы (трудового фактора экономики), как основанный на отношениях обмена и конкуренции механизм взаимосвязи между работодателем и наемным работником. В узком смысле под рынком труда понимается сфера обращения рабочей силы, рассматриваемая как совокупность форм ее движения, и фаза обмена в воспроизводственном процессе, представляющая собой множество актов купли-продажи способности работника к труду (т. е. рабочей силы).

СОГЛАШЕНИЕ – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между работниками и заключаемый на уровне Республики Беларусь, территории, отрасли, профессии. В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться следующие соглашения: генеральное, отраслевое (тарифное), территориальное и иные.

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА – 1) в широком смысле – это деятельность государства по воплощению в жизнь целей и приоритетных задач социальной политики, по реализации совокупности законодательно закрепленных экономических, правовых и социальных гарантий, обеспечивающих каждому члену общества соблюдение важнейших социальных прав, в том числе на достойный человека уровень жизни, необходимый для нормального воспроизводства и развития личности. Переход к рыночным отношениям настоятельно требует кардинального изменения действующего механизма социальной защиты. Новая система предполагает целый комплекс мер по обеспечению гарантий в области занятости (защита от безработицы), справедливого вознаграждения за труд (трудовая мотивация), социальной защищенности нетрудоспособных членов общества, борьбы с бедностью, пенсионных выплат престарелым и инвалидам, компенсации потерь населения от инфляции, роста цен и т. д. По отношению к трудоспособным социальная защита предполагает систему соответствующих мер (гарантий), создание равных условий для повышения своего благосостояния за счет личного трудового вклада, экономической самостоятельности и предприимчивости; 2) в узком смысле – это комплекс целенаправленных конкретных мероприятий экономического, правового и организационного характера для поддержки наиболее уязвимых слоев населения, в том числе от негативных проявлений (последствий) процессов переходного периода в проведении реформ и движения к рынку.

СОЦИАЛЬНАЯ ИНФРАСТРУКТУРА – группа обслуживающих отраслей и видов деятельности, призванных удовлетворять потребности людей, гарантировать необходимый уровень и качество жизни в соответствии с принципами демократического, правового, социального государства, обеспечивать воспроизводство человеческих ресурсов и профессионально подготовленных кадров для всех сфер народного хозяйства. Эти функции выполняют жилищное

и коммунальное хозяйство, здравоохранение, физкультура и спорт, розничная торговля, общественное питание, бытовое обслуживание, система образования, учреждения культуры, науки и научное обслуживание и т. д.

СОЦИАЛЬНАЯ СПРАВЕДЛИВОСТЬ – обобщенная нравственная оценка общественных отношений, характеризующая как сами эти отношения в целом, так и отношение общества к индивиду; один из общечеловеческих социальных идеалов, принцип, конкретное содержание которого менялось на протяжении истории и отличается в различных социальных системах. В современных условиях осуществление принципа социальной справедливости основывается на равенстве всех граждан перед законом, на создании правовых, политических и социально-экономических гарантий жизнедеятельности человека, на обеспечении высокого уровня его социальной защищенности и является одной из основных задач социальной политики государства.

СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА – сфера воспроизводства человека, семьи, трудовых коллективов и других социальных групп, которая включает условия труда и отдыха людей, их быта и досуга; уровень материального благосостояния, образования, воспитания и здравоохранения.

СОЦИАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВО (лат. *socialis* общественный) – особый тип государства, ориентированный на человека, на его потребности и запросы. Это государство для гражданина, гарант его основных социально-экономических прав: права на труд и отдых, на образование и охрану здоровья, права на социальную защиту. В отличие от монетаристского типа государства социальное государство проводит сильную социальную политику в интересах большинства населения, уделяя особое внимание действительно нуждающимся, наименее обеспеченным группам граждан, в том числе за счет перераспределения доходов в пользу этих социальных групп. Экономической основой социального государства является регулируемая социаль-

но ориентированная рыночная экономика, социальной основой – средний класс, составляющий в экономически развитых странах от 60 до 80 процентов самостоятельного населения. Согласно Конституции, Республика Беларусь – социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО – форма взаимодействия органов государственного управления, объединений нанимателей, профессиональных союзов и иных представительных органов работников, уполномоченных в соответствии с актами законодательства представлять их интересы (субъектов социального партнерства) при разработке и реализации социально-экономической политики государства, основанная на учете интересов различных слоев и групп общества в социально-трудовой сфере посредством переговоров, консультаций, отказа от конфронтации и социальных конфликтов.

СОЦИАЛЬНО ОРИЕНТИРОВАННАЯ РЫНОЧНАЯ ЭКОНОМИКА (социальная рыночная экономика) – модель экономического устройства общества, характеризующаяся социально-защитной ролью государства, экономика которого основывается на рыночных принципах и регулируется рыночным механизмом, что обеспечивает высокую эффективность ее функционирования и выполнение государством его социальных функций; вариант концепции «государство всеобщего благоденствия».

«СРЕДНИЙ КЛАСС» – социальная общность, характеризующаяся совокупностью некоторых общих признаков, прежде всего по уровню доходов и потребления. В экономически развитых странах Запада «средний класс» составляют представители среднего бизнеса, высокооплачиваемые слои творческой интеллигенции, менеджеры крупных и средних компаний, государственные служащие высокого ранга, рабочие высшей квалификации, занятые в отраслях с преобладанием инновационных технологий.

СТОРОНЫ КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРА – наниматель (наниматели, объединения нанимателей) и работники, в лице их представительных органов.

ТРЕД-ЮНИОНИЗМ (англ. *trade* ремесло + *union* объединение) – возникшее в Англии в XVIII в. течение в рабочем движении, задачей которого является профессиональная борьба за экономические требования рабочих.

ТРУДОВОЙ АРБИТР – должностное лицо, наделенное правом в установленном порядке разрешать коллективные трудовые споры, имеющее высшее юридическое или экономическое образование и опыт работы по специальности не менее трех лет. При разрешении коллективных трудовых споров трудовой арбитр независим и подчиняется только закону. Арбитрами являются, как правило, научные работники, общественные деятели, работники органов государственного управления, иные определенные сторонами лица. Решения, принятые арбитрами, направляются сторонам и имеют для них, как правило, рекомендательный характер. Решение приобретает обязательную силу, если стороны заранее договорились признать его для себя обязательным.

ТРУДОВОЙ АРБИТРАЖ – временно действующий орган, создаваемый на добровольной основе, осуществляющий разрешение коллективных трудовых споров, возникающих в социально-трудовой сфере.

ТРУДОВОЙ КОНТРАКТ – соглашение между трудящимися и работодателями (предприятием, учреждением, организацией), по которому трудящийся обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязуется выплачивать работнику заработную плату, обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон. Трудовой контракт заключается: 1) на неопределенный срок; 2) на определен-

ный срок не более пяти лет; 3) на время выполнения определенной работы.

«ШОКОВАЯ ТЕРАПИЯ» – радикальный вариант социально-экономических преобразований, предлагающий полный переход от командно-плановой к рыночной экономике в относительно короткий период времени. Этот укороченный процесс включает: отмену контроля над ценами и ограничений на импорт, приватизацию промышленности. Осуществляется за счет интересов трудящихся, наемных работников, основной массы населения. Альтернативой «шоковой терапии» является социально-ориентированная модель регулируемой рыночной экономики.

ОТВЕТЫ К ТЕСТОВОМУ ЗАДАНИЮ

1. *б*
2. *г*
3. *в*
4. *г*
5. *г*
6. *в*
7. *а*
8. *в*
9. *в*
10. *а*

Учебное издание

Витко Франц Петрович

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Учебно-методический комплекс

Редактор *И. М. Томильчик*

Компьютерная верстка *Е. В. Камкар*

Корректоры *Л. И. Печенникова, И. И. Бушкевич*

Подписано в печать 03.10.2008. Формат 60х84/16. Бумага офсетная.
Гарнитура Times New Roman. Отпечатано на ризографе. Усл. печ. л. 10,69.
Уч.-изд. л. 6,75. Тираж 99 экз. Заказ № 306.

Издатель и полиграфическое исполнение
Учреждение образования «Государственный институт управления
и социальных технологий БГУ»
ЛИ № 02330/ 0150362 от 17.02.2004. Ул. Обойная, 7, 220004, Минск.