

**МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ
И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ТРИПАРТИЗМА
В ПЕРЕХОДНОЙ ЭКОНОМИКЕ БЕЛАРУСИ**

Развитие белорусского общества в направлении, обозначенном в Конституции Республики Беларусь и принятых программах социально-экономического развития, предполагает последовательное формирование социального, правового государства, эффективной социально ориентированной рыночной экономики [1, 33]. Указанный вектор развития в качестве обязательной составляющей включает механизм поддержания социального мира, а значит, согласование интересов трудящихся, нанимателей и правительства. Подобный механизм, определяемый термином “трипартизм”, широко используется в развитых странах, хотя и имеет при этом свои особенности в каждой из них. Трипартизм представляет собой процедурный механизм и организационные структуры, созданные с целью обеспечить социальное партнерство, достичь согласия по широкому кругу проблем, в том числе и социальной политики, между представителями рабочих, работодателей и правительства.

Весомый вклад в развитие трипартизма внесла Международная организация труда (МОТ), созданная в 1919 г. в соответствии с Версальским мирным договором и объединяющая более 170 государств, в которых проживает 98 % населения мира.

В конвенциях и рекомендациях МОТ сформулированы международные стандарты, охватывающие важнейшие вопросы трудового права, найма и профессиональной подготовки, занятости, условий труда, техники безопасности, социального обеспечения, свободы ассоциаций. Государства, ратифицировавшие принятые организацией документы, берут на себя тем самым прямые обязательства по их исполнению.

Генеральная конференция МОТ 1960 г. приняла рекомендации о трехсторонних консультациях на общенациональном и отраслевом уровнях.

В рекомендации МОТ № 113 “О консультациях и сотрудничестве между государственной властью и организациями предпринимателей и трудящихся в отраслевом и национальном масштабе” подчеркивается, что цель рекомендаций — содействовать взаимопониманию и добрым отношениям между партнерами для развития экономики, улучшения условий труда и повышения жизненного уровня.

Рекомендация МОТ № 94 подчеркивает, что сотрудничество партнеров должно обеспечиваться с помощью: добровольных действий со стороны организаций предпринимателей и трудящихся; мер, обеспечивающих заинтересованность партнеров, со стороны государственных органов власти; законов; сочетания этих методов.

В 1961 г. Совет Европы принял Социальную хартию, в соответствии с которой подписавшие ее государства должны поддерживать права граждан на труд, на справедливое вознаграждение, на достойные условия труда и отдых, на объединение, на заключение коллективных договоров.

Большинство западно-европейских стран декларирует принципы социального диалога и солидарности. В этих странах созданы трехсторонние органы социального партнерства, работающие либо на постоянной основе (социально-экономические советы во Франции и Бельгии), либо созываемые в случае необходимости.

Созданы и действуют специализированные структуры для урегулирования и предотвращения трудовых споров (например, трудовые суды и госарбитражные органы). Достаточно развитое трудовое законодательство содержит такие нормы, как право на забастовку (в конституциях Бельгии, Франции и Швейцарии, в отдельных законодательных актах Греции, Испании, Португалии, в остальных — признается в качестве меры давления на работодателей в ходе коллективных переговоров). В Швеции, например, в 60—70-е гг. XX в. принято 9 законов, непосредственно регулирующих права трудящихся и профсоюзов, среди которых такие важнейшие, как законы об участии трудящихся в управлении производством и о защите занятости.

Примечательно, что в законодательстве наряду с правовой конфигурацией общих профсоюзных прав предусмотрены отдельные весьма конкретные вопросы, такие как количество рабочих часов, отведенных на профсоюзные дела неосвобожденным профсоюзным работникам, обязанность работодателя предоставлять профсоюзным организациям помещение для работы на территории предприятия, оплачивать телефонные разговоры, обеспечивать работу оргтехники — компьютеров, ксероксов и т.д.

Сформировавшиеся в различных странах модели трипартизма заслуживают специального изучения. Так, для Бельгии, Норвегии, Финляндии и Швеции характерно активное государственное регулирование трудовых отношений. В этих странах представлены три уровня отношений социального партнерства: общенациональный, отраслевой и уровень предприятий.

В Бельгии на общенациональном уровне действует Национальный совет по труду, в котором представлено равное количество участников от каждой стороны переговорного процесса. На отраслевом уровне работают “паритетные комиссии”. На уровне предприятия соглашения достигаются на двусторонней основе — между нанимателями и профсоюзами.

В странах Северной Европы, Бенилюкса, в Греции, Португалии, Швейцарии сформировалась общепризнанная система коллективных переговоров. В ходе переговоров на общенациональном уровне согласуются общие принципиальные положения трудовых отношений на конкретный переговорный период. На отраслевом уровне, как правило, подписываются юридические документы, имеющие длительный срок действия. Следующая ступень — переговоры на уровне предприятий. Предполагается в целом компания или фирма, а не отдельный завод или филиал.

Коллективные соглашения в ряде стран подписываются не профсоюзами, а избранными работниками “производственными советами” или “советах предприятий” (Германия), комитетами предприятий (Италия), “переговорными картелями” (страны Северной Европы). Вместе с тем перечисленные органы фактически создаются при определяющем воздействии профсоюзов. Принятые коллективные соглашения имеют приоритет по отношению к индивидуальным трудовым контрактам.

Во всех европейских странах действует механизм участия трудящихся в управлении производством, в том числе и в распределении прибылей. В Австрии, Германии, североευропейском регионе созданы системы информирования работников о состоянии дел на предприятии, где они работают, с ними консультируются по перспективному плану развития производства и т.п.

В Японии, США, Канаде, некоторых странах Латинской Америки действует одноуровневая модель трипартизма. Коллективные договоры как правило заключаются на уровне предприятий. Профессиональные союзы и союзы предпринимателей воздействуют на трудовые отношения посредством своих депутатов, лоббируя с их помощью принятие нужных законов.

Особенности и опыт формирования социального партнерства в Российской Федерации привлекают внимание исследователей. Э.А. Лутохина отмечает, что внедрение системы социального партнерства объективно означает, во-первых, ослабление монополии государственной власти и, во-вторых, необходимость взаимодействия государства с другими институтами — профсоюзами и союзами пред-

принимателей, что является в переходных условиях болезненным процессом [2, 73]. Этим в значительной мере обуславливается характерная для Российской Федерации растянутость процесса формирования трипартизма во времени.

Необходимо также создать правовые основы трипартизма, разработать и внедрить средства контроля за выполнением договоренностей. Поэтому следующая особенность становления трипартизма связана с необходимостью определенной подготовительной стадии. Еще одна особенность предопределяется большой востребованностью трипартизма в обществе, так как только достижение социального согласия открывает перспективы реальному социально-экономическому развитию на длительную перспективу. В настоящее же время в Российской Федерации между хозяйственно-экономической элитой и государственной властью, с одной стороны, и широкими массами трудящихся, с другой стороны, установилось определенное взаимное отчуждение.

Вышеизложенное позволяет заключить, что трипартизм в Российской Федерации находится на начальной стадии формирования.

Отмеченные особенности становления трипартизма характерны для большинства бывших социалистических государств, вставших на путь создания современной рыночной экономики.

В Республике Беларусь социальное партнерство проходит этап становления. Оно начало формироваться в 90-е гг. XX в., поэтому международный опыт трипартизма может быть весьма полезен.

Экономическая структура Беларуси, размеры территории, а также географическое распределение ее населения вполне благоприятны для развития трипартизма. Известно, что организации рабочих и предпринимателей, необходимые для трехсторонних переговоров, формируются и успешно работают в первую очередь в странах, имеющих значительную промышленную базу, население, сконцентрированное в городах, большую часть которого составляют занятые на производстве люди. Все это характерно и для Беларуси.

Как показывает международный опыт, для утверждения реального партнерства в отношениях между рабочими, работодателями и государством требуется наличие определенных условий:

- существование сильных профсоюзов, имеющих достаточно средств, чтобы добиваться осуществления своих требований;
- понимание нанимателями того, что конфронтация с профсоюзами бесперспективна и носит деструктивный характер, что необходим социальный мир для эффективности и развития производства;
- принятие государством организационно-правовых и политических мер по созданию механизма регулирования социальных и экономических интересов всех сторон трудовых отношений;
- наличие широкого спектра институтов, механизмов и процедур социального диалога, а также норм поведения, признаваемых сторонами трудовых отношений;
- наличие системы санкций за нарушение принятых на себя сторонами обязательств [3, 78].

Указанные условия в Беларуси пока лишь формируются.

В стране в основном создана нормативно-правовая база, обеспечивающая развитие социального партнерства. Она включает: Конституцию Республики Беларусь; Трудовой кодекс Республики Беларусь; указы Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. № 278 “О развитии социального партнерства в Республике Беларусь”, от 16 декабря 1997 г. № 639 “О мерах по совершенствованию взаимодействия органов государственного управления и профессиональных союзов” и от 5 мая 1999 г. № 252 “О Национальном совете по трудовым и социальным вопросам”; Концепцию развития социального партнерства в Республике Беларусь; законодательство о бюджете; программу социально-экономического развития страны и др.

В ст. 14 Конституции Республики Беларусь определено, что “отношения в социально-трудовой сфере между органами государственного управления, объеди-

нениями нанимателей и профессиональными союзами осуществляются на принципах социального партнерства и взаимодействия сторон” [4, 52].

Трудовой кодекс Республики Беларусь регламентирует важнейшие аспекты социального партнерства. Термин “социальное партнерство” введен в белорусское законодательство законом от 15 декабря 1992 г. “О внесении изменений и дополнений в КЗоТ Республики Беларусь”. Одной из задач законодательства о труде определено развитие социального партнерства между работниками и нанимателями [5, 843]. Статья 352 Трудового кодекса Республики Беларусь определяет содержание термина “социальное партнерство”: “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” [5, 843]. Белорусское законодательство определяет три стороны социального партнерства: наемные работники (их, как правило, представляют профсоюзы); наниматели; государство. В социальном диалоге государство выполняет ряд функций: гарант, контролер, арбитр, законодатель и т.д.

При формировании правовой базы социального партнерства учитываются требования международных правовых актов, в частности, Конвенции МОТ № 87 “О свободе ассоциации и защите права на организацию”, № 98 “О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров”, № 135 “О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях”, № 144 “О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм”, № 150 “О регулировании вопросов труда: роль, функции и организация”, № 154 “О содействии коллективным переговорам”.

Принципы развития социального партнерства закреплены Конвенцией развития системы социального партнерства в Республике Беларусь, одобренной Национальным советом по трудовым и социальным вопросам 12 марта 1997 г. Одним из указанных в ней основополагающих принципов этого партнерства является представительство государства, профсоюзов и нанимателей.

Формируется механизм практического осуществления партнерских отношений между участниками трудовых отношений.

Создана система, включающая генеральные, тарифные, местные соглашения и коллективные договоры.

Согласно действующему в республике законодательству соглашения подразделяются по признаку масштабности охвата участвующих в коллективных трудовых отношениях субъектов:

- генеральные соглашения заключаются на национальном уровне (включаемые в них нормы и положения распространяются на все категории работников и слои населения Республики Беларусь);
- тарифные (отраслевые) соглашения;
- местные (региональные) соглашения, распространяющиеся на нанимателей и группы профессионально однородных работников, осуществляющих деятельность в пределах определенной местности (региона).

В организациях любых организационно-правовых форм, их обособленных подразделениях могут заключаться коллективные договоры.

Коллективный договор — локальный нормативный акт, регулирующий трудовые и социально-экономические отношения между нанимателем и работающими у него сотрудниками [5, 876].

Трудовое законодательство предопределяет в своей основе и содержательную сторону заключаемых соглашений.

Генеральное соглашение между Советом Министров, Федерацией профсоюзов и Конфедерацией промышленников и предпринимателей включает такие разделы, как: экономическая политика; оплата труда, доходы, уровень жизни; социальные гарантии; охрана труда, экологическая безопасность; права и обязанности сторон; механизм реализации соглашения.

Контроль за выполнением осуществляет Национальный совет по трудовым и социальным вопросам, сформированный из представителей каждой стороны.

На областном уровне участниками трехстороннего соглашения выступают местные органы государственного управления, объединения нанимателей и профсоюзов. Принимаемое на этом уровне соглашение дублирует ряд положений Генерального соглашения с учетом содержания Программы социально-экономического развития области.

На уровне отраслей, в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь, участниками отраслевого (тарифного) соглашения должны выступать отраслевые объединения профсоюзов и нанимателей и отраслевые органы государственного управления. На этом уровне одна из проблем, мешающих развитию трипартизма, заключается в отсутствии в ряде отраслей объединений нанимателей, в результате чего на практике большинство отраслевых соглашений заключается между двумя участниками — профсоюзами и отраслевыми органами государственного управления. Это свидетельствует о недостаточном развитии социально-трудовых отношений, а также необходимых институтов рыночной экономики.

На уровне предприятий коллективный договор заключается, как правило, на один год между профсоюзом, представляющим интересы работников, и руководителем предприятия, представляющим нанимателя.

Генеральное соглашение между правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов определяет наиболее важные положения, которые в обязательном порядке должны быть отражены в коллективных договорах на отраслевом уровне и уровне отдельных предприятий [5, 89]:

- обеспечение соблюдения законодательства о труде и исполнение коллективно-договорных обязательств;
- оказание помощи в трудоустройстве или переобучении высвобожденных работников;
- страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- выплата из средств нанимателя семье погибшего на производстве работника, помимо установленного законом возмещения ущерба, единовременной компенсации в размере не менее десяти годовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю, а работнику, потерявшему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, — единовременной компенсации в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент потери трудоспособности;
- выплата нанимателями в соответствии с законодательством возмещения за моральный ущерб независимо от подлежащих возмещению других видов вреда и др.

Весьма важным при этом стало принятое нанимателями обязательство (независимо от формы собственности) обеспечивать полноту и своевременность выплаты начисленной заработной платы, размеры которой в среднем не должны быть ниже минимального потребительского бюджета. Соблюдение этого обязательства большинством нанимателей позволило избежать массовых конфликтов с работниками по найму.

Анализ содержания заключаемых коллективных договоров выявляет их определенную односторонность: в них защищены, главным образом, интересы наемных работников. Сторона, представляющая в переговорном процессе наемных работников, лишь в общих чертах обязуется обеспечивать повышение рентабельно-

сти и финансовое оздоровление предприятия, в действительности же никаких реальных санкций за срыв либо некачественное выполнение работ не предусматривается. Это, безусловно, противоречит как принципам трипартизма, в соответствии с которыми в равной мере должны быть защищены интересы всех договаривающихся сторон, так и общим задачам экономического роста.

Развитие социального партнерства в Беларуси наряду с реальными успехами имеет и ряд слабых сторон, устранение которых позволило бы значительно усилить его эффективность.

Международный опыт показывает, что для обеспечения социального партнерства весьма важно привлечь трудящихся к участию в управлении производством и распределению прибыли. Это позволит не только снизить уровень конфликтности на производстве, но и обеспечит достижение лучших экономических результатов. На большинстве предприятий Беларуси такой механизм еще предстоит создать.

Не менее важно усилить авторитет и влияние профсоюзов, так как именно они представляют интересы трудящихся.

Общество все в большей мере осознает необходимость включить в систему социального партнерства представителей мелкого и среднего бизнеса. По мере развития рыночной экономики их роль в обществе будет объективно возрастать, хотя пока их интересы недостаточно защищены, что отрицательно сказывается и на эффективности экономики, и на развитии социально-политического процесса в стране. Слабой стороной социального партнерства в Беларуси является недостаточно высокий статус в обществе союзов нанимателей. Не проведена необходимая организационная работа по их созданию и представительству в системе социального партнерства.

Важный вклад в решение этой проблемы должен внести закон “Об объединениях нанимателей”. Его принятие соответствует требованиям конвенции МОТ № 87 “О свободе ассоциаций и о защите права на организацию”. Эта конвенция утверждает базисные права трудящихся и нанимателей на создание организаций и вступление в них. Задачами объединений нанимателей являются защита прав и представление интересов их членов. Интересы развития социального сотрудничества требуют, чтобы эти положения имели статус закона.

В соответствии с рекомендацией МОТ № 94 сотрудничество партнеров должно обеспечиваться с помощью:

- добровольных действий со стороны организаций предпринимателей и трудящихся;
- мер, обеспечивающих заинтересованность партнеров, со стороны государственных органов власти;
- законов;
- сочетания этих методов.

Только всесторонний учет этих рекомендаций может обеспечить продуктивный диалог сторон.

Социальное партнерство предполагает конструктивные взаимоотношения всех его участников — государства, нанимателей, работников. Они должны быть основаны на уважении интересов сторон и служить реализации совместных целей и задач с помощью сотрудничества, взаимно согласованных методов разрешения конфликтных ситуаций.

Литература

1. Шимов В.Н. Экономическое развитие Беларуси на рубеже веков: проблемы, итоги, перспективы. Мн., 2003.
2. Лутохина Э.А. Социальное партнерство и его модели в зарубежных странах (опыт и уроки) // Белорус. журн. междунар. права и междунар. отношений. 2003. № 1.
3. Бобкова И.Н. Рынок труда в Беларуси: особенности и тенденции развития. Мн., 1999.
4. Конституция Республики Беларусь 1994 года (с изменениями и дополнениями). Мн., 1997.
5. Комментарий к трудовому кодексу Республики Беларусь / Под общ. ред. Г.А. Василевича. Мн., 2000.