

А.А. Грицель,
студент БГЭУ (Минск)

Коллективный договор как форма социального партнерства

Механизм регулирования отношений в сфере труда включает в себя три элемента: государственное, коллективно-договорное и индивидуальное регулирование. С рыночными преобразованиями в Республике Беларусь наметилась объективная тенденция к децентрализации регулирования в сфере труда. Наблюдается смещение акцентов с директивного установления условий труда к расширению коллективно-договорного регулирования.

Возрастание роли коллективно-договорного регулирования продиктовано также потребностью сохранения социального мира в сфере трудовых отношений. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений реализуется в соответствии с принципами социального партнерства. Последнее в упрощенном виде представляет собой форму взаимодействия профессиональных союзов или иных представительных органов работников с нанимателями и их объединениями при посредничестве уполномоченных органов государственного управления, основанную на учете интересов различных слоев и групп общества в социально-трудовой сфере посредством переговоров, консультаций, отказа от конфронтации и социальных конфликтов.

Социальное партнерство реализуется на всех уровнях социально-трудовых отношений: от республики в целом до отдельного предприятия. Одним из важнейших элементов социального партнерства выступают коллективные переговоры, представляющие собой процедуру согласования интересов сторон. Результатом переговорного процесса является достижение соглашения между социальными партнерами — заключение коллективного договора.

Коллективный договор — локальный нормативный акт, регулирующий трудовые и социально-экономические отношения между нанимателем и работающими у него работниками. С помощью норм, содержащихся в коллективном договоре, регулируются трудовые отношения и отношения, тесно связанные с ними: организационно-управленческие, процедурно-процессуальные, отношения по социальному обслуживанию, социальному страхованию и обеспечению работников. Вместе с тем, в коллективный договор включаются также и обязательства сторон.

Коллективные договоры могут заключаться на предприятиях, в учреждениях и организациях независимо от форм собственности и хозяйствования, в их обособленных подразделениях, а также у предпринимателей, осуществляющих свою деятельность без образования юридического лица.

Кроме заключения коллективного договора законодательством предусмотрено заключение соглашений, то есть нормативных актов, содержащих обязательства сторон по регулированию отношений в социально-трудовой сфере на уровне определенной профессии, отрасли, территории. В соглашениях устанавливаются базовые условия труда, которые могут улучшаться в коллективных договорах.

Содержание каждого конкретного договора зависит главным образом от договоренности сторон, которые при его определении руководствуются собственными интересами в вопросах, актуальных для данного предприятия, учреждения, организации и его трудового коллектива, учитывая материально-финансовые возможности сторон.

В республике за последние годы сформировалась национальная система процедур при заключении коллективных договоров. С подписанием коллективного договора коллективно-договорная деятельность не прекращается. Принципиальное значение приобретает порядок осуществления контроля за выполнением включенных в коллективный договор норм и обязательств.

Острой проблемой коллективно-договорного регулирования являются вопросы ответственности сторон, так как проблема ответственности сторон коллективного договора практически полностью была оставлена законодательством на разрешение самих сторон коллективного договора.

Формирование национальной системы коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений не является беспроблемным процессом (например, актуальны вопросы целесообразности заключения коллективных договоров в учреждениях, представительств интересов работников и др.). Эти проблемы могут быть разрешены путем совершенствования коллективно-договорного законодательства, которое должно осуществляться на основании и в соответствии с выдвинутыми практикой направлениями, а также с учетом мирового опыта коллективно-договорного регулирования.

Е.Я. Гюрджан,
студентка БГЭУ (Минск)

Экономическая несостоятельность и банкротство по законодательству Республики Беларусь

В хозяйственной деятельности нередко, к сожалению, случаи, когда предприятие не в состоянии самостоятельно рассчитаться с кредиторами. В этом случае законодательство предусматривает про-

307

□□□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□□□□□. □□□□□□□□.
□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□. □□□□□□□□□□.