

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В БЕЛАРУСИ КАК МЕХАНИЗМ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Побережная О.Е., Белорусский государственный университет

Устойчивое развитие Республики Беларуси, её государственности, экономики, социальной сферы во многом определяется характером отношений, складывающихся в социально-трудовой сфере между органами государственного управления, нанимателями и профсоюзами, их умением путем диалога, коллективных переговоров находить оптимальные решения социально-экономических проблем, защищать и реализовывать, закрепленные в Конституции в Разделе II «Личность, Общество, Государство» основные социально-экономические права граждан. В первую очередь речь идет о гарантированных статьями 41, 42, 43 и 44 Конституции республики праве на труд, на занятость, защиту социальных и экономических интересов, путем создания объединений и союзов, праве на справедливое вознаграждение за труд, на отдых и гарантиях неприкосновенности собственности [1].

В совокупности, эти права отражают стремление к защите достоинства человека и гражданина, признание его социальной ценности и значимости, выражают стремление к установлению социального равенства, справедливости и обеспечению достойного уровня жизни для всех членов общества [4].

Именно такие отношения, построенные на принципах социального партнерства, являются реальным фактором общественного прогресса, обеспечивают стабильность и консолидацию общества. Социальное партнерство как явление базируется на воплощение в определенных механизмах принципа солидарности между основными участниками социально-экономических отношений.

Концепция солидаризма описывает социальное партнерство как систему отношений, возникающую между наемными работниками и работодателями при посреднической роли государства по согласованию экономических интересов в социально-трудовой сфере и урегулированию социально-трудовых конфликтов [2, с. 40]. Другим названием данной системы часто выступает термин «трипартизм». Система социального партнерства стала одним из способов согласования социальных интересов и потребностей. К концу двадцатого века система трипартизма стала ослабевать. Причиной этого стал застой в профсоюзном движении, возникший из-за реструктуризации социальных слоев и роста среднего класса.

Социальное партнерство предполагает выстраивание социально-трудовых отношений на коллективно-договорной основе, в которой уравниваются интересы всех сторон. В Республике Беларусь выстроена четкая система коллективно-договорного регулирования трудовых отношений. В её основе - Генеральное соглашение между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, выполнение требований которого, регулярно рассматривается на заседаниях Национального совета по трудовым и социальным вопросам. На основе Генерального соглашения заключаются отраслевые (тарифные), региональные (территориальные) и коллективные соглашения, оговаривающие темпы экономического развития, социальные гарантии работникам отдельных отраслей и регионов. В эти соглашения, как правило, закладываются еще более высокие параметры, нежели предусмотрено базовым соглашением.

Как отмечает К.Л. Томашевский, трудовое законодательство Беларуси характеризуется высокой степенью централизации. Однако даже имеющиеся возможности по регулированию трудовых и связанных с ними отношений посредством коллективных договоров (соглашений) и локальных нормативных правовых актов наниматель не использует в полной мере, особенно в условиях финансово-экономического кризиса [3].

Тем не менее, коллективно-договорным регулированием трудовых отношений охвачено 97,3% работников организаций. В отраслях экономики республики по состоянию на 1 января 2014 г. заключено 16 808 коллективных договоров (в том числе в 2013 году заключено впервые 217), действие которых распространяется на 18 685 организаций. Гарантии и льготы через коллективные договоры распространяются на 3,64 млн. работников, пенсионеров, студентов и учащихся [5].

Система социального партнерства нуждается в дальнейшем совершенствовании и более строгом следовании нормам трудового права и согласованным положениям коллективных договоров. Профсоюзы должны активнее защищать права наемных работников.

Список использованных источников

1. Конституция Республики Беларусь 1994 года (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996 г. и 17 октября 2004 г.). - Минск: Амалфея, 2007. - 48 с.

2. *Кривошеев, В.Т.* Социальное партнерство и корпоративизм: российская специфика / В.Т. Кривошеев // Социс: социол. исслед. - 2004. - № 6. - С. 38-15.
3. *Томашевский, К.Л.* Использование социально-партнерских соглашений и локальных нормативных правовых актов в условиях экономического кризиса / К.Л. Томашевский, Е.А. Волк // Промышленно-торговое право. - 2009. - № 4. - С. 7-14.
4. *Шабайлов, Д.В.* Социально-экономические права в системе прав человека и гражданина / Д.В. Шабайлов // Вестник БГУ. Сер. 3. - 2007. - № 3. - С. 95-101.
5. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений // Федерация профсоюзов Беларуси. [Электронный ресурс] - 2014. - Режим доступа: http://www.fpb.by/ru/menu_left/social_part. - Дата доступа: 15.06.2014.