

СУБЪЕКТЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В БЕЛАРУСИ И РОССИИ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ И ПРАКТИЧЕСКИЙ АСПЕКТЫ

А. О. Афанасьев

Белорусский государственный университет, г. Минск;

alexandreafanassiev@mail.ru;

науч. рук. – Т. М. Петченко, канд. юрид. наук, доц.

В статье проводится анализ теоретических и прикладных аспектов субъектного состава социального партнерства в соответствии с законодательством о труде Республики Беларусь и Российской Федерации. Уточнены виды форм социального партнерства, как определяющие состав субъектов социально-партнерских отношений. Дана характеристика субъектам социального партнерства, особо обращено внимание на необходимость разграничения сторон социального партнерства и представителей сторон (участников) социального партнерства. В результате компаративного исследования определена правовая природа и виды субъектов социального партнерства в Республике Беларусь. Автором выработаны обоснованные выводы и предложения, направленные на совершенствование законодательства о труде в целях формирования целостной системы социального партнерства в Республике Беларусь.

Ключевые слова: социальное партнерство; формы социального партнерства; субъекты социального партнерства; стороны социального партнерства; представители сторон социального партнерства.

Реализация целей социального партнерства в решающей мере зависит от статуса субъектов социально-партнерских отношений, от той линии социального поведения, которой они придерживаются в процессе осуществления принятых на себя обязательств.

В науке трудового права нет единого подхода к определению состава субъектов социального партнерства. Анализируя исследования по данному вопросу, можно сделать вывод, что он зависит от форм социального партнерства.

В письме Национального совета по трудовым и социальным вопросам Республики Беларусь от 12.03.1997 г. № 11/42 в качестве форм социального партнерства названы: процедуры проведения переговоров и консультаций, присоединения к заключенному соглашению, порядка распространения действия договоров и соглашений и тому подобные, что позволяет делать вывод об открытом перечне подобных форм [1].

В научной литературе существует позиция (М.В. Молодцов, С.Ю. Головина), что к формам социального партнерства следует относить: коллективные переговоры; взаимные консультации (переговоры) по вопро-

сам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства; участие работников в управлении организацией; участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров [2, с. 107–120].

С.Ю. Чуча, в свою очередь, различает формы социального партнерства в зависимости от выполняемых ими функций: регулятивная (консультации, коллективные переговоры) и охранительная (система разрешения трудовых споров) [3, с. 26]. Полагаем, что к «регулятивной форме» социального партнерства дополнительно следует отнести заключение коллективных договоров и соглашений.

Анализ доктринальных правовых позиций относительно форм социального партнерства позволил выделить следующих субъектов социального партнерства: стороны социального партнерства, представители сторон социального партнерства, органы социального партнерства, органы по разрешению коллективно-трудовых споров.

В отличие от Республики Беларусь в ст. 25 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) определен состав сторон социального партнерства [4]. Он базируется на логике ключевого подхода, заложенного в общей части трудового права, в соответствии с которым социальное партнерство направлено на согласование интересов двух основных сторон – работников и работодателя.

Институт представительства в социальном партнерстве в законодательстве о труде Российской Федерации представлен достаточно широко (ст. 29–34 ТК РФ). Представителями работников в социальном партнерстве являются: профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных ТК РФ [4]. Например, в случаях, когда работники конкретного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне, на общем собрании (конференции) работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган) (ст. 31 ТК РФ) [4].

Согласно ст. 354 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси) представительство интересов работников могут осуществлять соответствующие профессиональные союзы и иные представитель-

ные органы работников, действующие на основании актов законодательства [5]. При этом, в отличие от законодательства о труде Российской Федерации, порядок образования иных представительных органов нигде в законодательстве Республики Беларусь не урегулирован.

Представительство в трудовых отношениях необходимо отличать от представительства в гражданских правоотношениях. В гражданских правоотношениях представитель работников в силу полномочий, основанных, как правило, на доверенности, действует в интересах представляемого. Представительство же в коллективных трудовых отношениях довольно специфично, поскольку действия представителя влекут правовые последствия не только для представляемых работников, но и для самого представителя.

В Республике Беларусь органами системы социального партнерства, в рамках которых ведутся коллективные переговоры, подготавливаются и заключаются коллективные соглашения, рассматривается ход их выполнения, являются созданные на паритетных основах Национальный и региональные советы по трудовым и социальным вопросам, а также комиссии для ведения коллективных переговоров на уровне организации.

В Российской Федерации схожие функции выполняют комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 35 ТК РФ): на федеральном уровне – Российская трехсторонняя комиссия, на уровне субъектов федерации – территориальные трехсторонние комиссии, отраслевые (межотраслевые) комиссии по ведению коллективных переговоров [4].

К субъектам социального партнерства и в Республике Беларусь, и в Российской Федерации относятся также органы по разрешению коллективных трудовых споров: примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж. Вместе с тем, в отличие от белорусской модели рассмотрения коллективных трудовых споров, российский законодатель регламентирует создание разветвленной системы госорганов, содействующих разрешению коллективных трудовых споров путем организации примирительных процедур и участия в них. В структуру Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации входит Федеральная служба по труду и занятости и ее территориальные органы, выполняющие среди прочего функцию по урегулированию коллективных трудовых споров.

Отсутствие в науке трудового права и законодательстве о труде Республики Беларусь единого подхода к субъектному составу и сторонам социального партнерства приводит к проблемам в правоприменительной практике.

В частности, из-за отсутствия легального определения понятия «стороны социального партнерства» в коллективных договорах отдельных организаций Республики Беларусь допускается необоснованное смешение

понятий «сторона социального партнерства» и «представитель стороны социального партнерства». Например, в п. 2.3 коллективного договора ОАО «ВИТЕБСКЖИЛСТРОЙ» было указано, что он заключен между профсоюзным комитетом и руководителем этой организации [6, с. 2].

Для устранения правовой неопределенности и учитывая позитивный опыт Российской Федерации, предлагаем:

– статью 352 ТК Беларуси дополнить частью второй следующего содержания: «Субъектами социального партнерства являются стороны социального партнерства, представители сторон социального партнерства, органы социального партнерства, органы по разрешению коллективно-трудовых споров»;

– дополнить ТК Беларуси статьей 353¹ следующего содержания: «Сторонами социального партнерства являются работники, наниматели и органы государственного управления в лице уполномоченных ими представителей».

Библиографические ссылки

1. Концепция развития системы социального партнерства в Республике Беларусь и программа мер по ее реализации [Электронный ресурс] : Нац. совет по трудовым и социальным вопросам Респ. Беларусь, 12 марта 1997 г., № 11/42 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.
2. *Молодцов, М. В.* Трудовое право России: учеб. для вузов / М. В. Молодцов, С. Ю. Головина. – Москва : НОРМА, 2003. – 640 с.
3. *Чуча, С. Ю.* Становление и перспективы развития социального партнерства в Российской Федерации / С. Ю. Чуча. – Москва : Вердикт-1М, 2001. – 312 с.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 декабря 2001 г., № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобр. Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : в ред. Федер. закона от 25.02.2022 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». – Москва, 2022.
5. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 2008 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 28.05.2021 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.
6. Коллективный договор ОАО «ВИТЕБСКЖИЛСТРОЙ» на 2014-2017 гг. / БГЭУ. – Витебск : [б. и.], 2014. – 34 с. – Утратил силу.