

Методологические и практические наработки IFO-института в сфере исследований деловой активности могут и должны быть использованы и в нашей стране для введения полностью гармонизированных форм, разработки репрезентативных выборок и методик взвешивания, организации взаимосвязи между респондентами и обеспечения надежности результатов. Кроме того, имеющийся в Республике Беларусь опыт в проведении исследований деловых тенденций показал, что огромное значение также имеет развитие эффективных методов использования результатов, включающих расчет простых и синтетических показателей, интеграцию полученных данных в экономический анализ, прогноз тенденций экономической активности и эффективное

предоставление результатов этих анализов пользователям в правительственных и неправительственных организациях.

ЛИТЕРАТУРА

Сайт Института экономических исследований IFO (Мюнхен) – Режим доступа: <http://www.cesifo-group.de/portal/page/portal/ifoHome/a-winfo/d1index>. Дата доступа: 29.04.2011.

Цухло, С.В. Методологические основы организации и аналитические возможности конъюнктурных опросов в российской промышленности / С.В. Цухло – М.: Ин-т Гайдара, 2010. – 136 с.

Business Tendency Surveys – A Handbook, OECD. – Paris, 2003. – Режим доступа: <http://www.oecd.org/dataoecd/29/61/31837055.pdf>. – Дата доступа: 29.04.2011.

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ СОЦИАЛЬНО-ОРИЕНТИРОВАННОЙ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО: ОПЫТ ГЕРМАНИИ И БЕЛАРУСИ

Мировое сообщество в настоящее время обладает огромным опытом регулирования конфликтов и противоречий, включая социально-трудовую сферу. Во многих государствах сформировалась и институционально оформилась система социального партнерства, роль которой в последнее время существенно модернизируется в связи с изменениями на рынке труда, трансформацией отношений между работодателями и наемными работниками, процессами глобализации мировой экономики.

Социальное партнерство в широком понимании определяется как политическая идеология и практика неконфронтационного способа регулирования социальных отношений между группами и классами общества. Существуют более развернутые определения, например: «социальное партнерство – сложный, многоплановый социальный феномен, присущий цивилизованному обществу рыночной экономики и состоящий: во-первых, специфический тип социально-трудовых и связанных с ними экономических и политических отношений, обеспечивающий баланс реализации интересов основных групп общества; во-вторых, цивилизованный метод регулирования социально-трудовых отношений, основанный в первую очередь на переговорах и заключении соответствующих соглашений и коллективных договоров; в-третьих, идеологию цивилизованного общества рыночной экономики, выступающую как альтернатива всякой диктатуре (классу или личности) и направленную на достижение социальной стабильности и согласия в обществе» (Проф-

союзный словарь-справочник). Таким образом, социальное партнерство является категорией рыночного общества и возникает на определенном уровне экономического, социального, правового развития общественных отношений. Необходимые условия существования социального партнерства – цивилизованный рынок труда и наличие профсоюзов как представителей работников.

Идея социального партнерства была сформулирована в конце XIX – начале XX в. в Западной Европе в результате длительного опыта разрешения противоречий между наемными работниками и работодателями, между этими двумя классами и государством. Глобальные изменения в мире, произошедшие после Первой мировой войны, ведущая роль рабочего класса в революциях начала XX в., социалистическая революция в России поставили в повестку дня необходимость трансформации всей системы социально-трудовых отношений в Западной Европе – как на национальном уровне, так и на международном. По мнению исследователей, «формальным моментом возникновения социального партнерства в новейшей истории можно считать создание Международной организации труда, основывающей свою работу на принципах трипартизма – участия трех партнеров в формировании норм и правил регулирования социально-трудовых отношений» (Шулус).

Современный этап в деятельности МОТ начался после распада биполярной системы международных отношений. Как отмечается в основных документах организации, МОТ в настоящее время имеет четыре главные стратегические цели: развитие и реализация норм и основополагающих принципов

А.В. Русакович,
канд. истор.
наук, доцент
(Белорусский государственный университет)

и прав в сфере труда; создание более широких возможностей для женщин и мужчин по обеспечению достойной занятости; расширение охвата и повышение эффективности социальной защиты для всех; укрепление трехсторонней структуры и поддержание социального диалога. Деятельность МОТ на международном уровне содействует закреплению и развитию систем социального партнерства на национальном уровне.

При рассмотрении систем трудовых отношений в экономически развитых странах мира традиционно выделяется несколько моделей, каждая из которых имеет свои особенности. В рамках каждой из них наблюдаются различия, обусловленные особенностями национального, политического и правового развития отдельной страны. За основу классификации принят один из важнейших методов социального партнерства – коллективный договор. Необходимо отметить, что модели социального партнерства являются в основном достижением и результатом деятельности социал-демократических партий, пришедших к власти либо добившихся своих программных целей мирным путем именно благодаря развитости институтов демократии и гражданского общества.

Так называемая «волюнтаристская модель» применяется в Великобритании, США, Австралии. Для этой модели характерен децентрализованный процесс коллективных переговоров при минимальном вовлечении государства, процент охвата трудящихся коллективными договорами практически совпадает с процентом трудящихся – членов профсоюзов, влияние государства на трудовые отношения минимизировано, характерно отсутствие отраслевых соглашений. Особенность данной модели – коллективные договоры не закреплены каким-либо законодательством и отношения на рынке труда отделены от политики. К данной модели примыкает «японская», которая характеризуется децентрализацией процесса переговоров, менее конфликтным их характером, координацией на национальном уровне.

«Латинская модель» (Италия, Франция, Испания и др.) также является отраслевой, однако здесь доминирует локальное или региональное заключение коллективных договоров. Государство активно вовлечено в процесс подготовки договоров, создает законодательные рамки проведения коллективных договоров и распространяет их на предприятия, официально не участвующие в переговорах.

Среди европейских моделей социального партнерства одной из наиболее успешных, стабильных и зрелых является германская. Эффективное функционирование института социального партнерства в Германии стало возможным благодаря наличию ряда политических, общественных, экономических,

социальных предпосылок и условий.

«Германская модель» (Германия, Бенилюкс, страны Скандинавии) предусматривает заключение большого количества отраслевых соглашений, что практически нейтрализует переговоры на уровне предприятия. Государство в данном случае играет поддерживающую роль – создает рамки и условия для переговоров и разрешения конфликтов, и законодательно распространяет коллективные договоры на «неюнизированных» занятых. Трудовое законодательство характеризуется высокой степенью развития.

Германский опыт свидетельствует, что для формирования и успешного функционирования института социального партнерства необходимо соблюдение основных принципов демократического правового государства, гражданского общества. Экономической основой развития системы социального партнерства является социально-ориентированная рыночная система хозяйства. В процессе налаживания социального партнерства необходимо, чтобы государство создало для его эффективности определенные организационные и правовые рамки.

Согласно Основному закону Федеративная Республика Германия является демократическим и социальным государством, путем принятия соответствующих законов государство в значительной степени определяет рамочные условия в области социально-трудовых отношений. Важную роль в Германии играют традиции взаимодействия социальных партнеров, опыт бесконфликтного решения проблем, высокой гражданской сознательности. Формирование системы социального партнерства в Германии берет свое начало в конце XIX в. В течение середины XX в. была выработана система, включавшая, в том числе, страхование от безработицы, государственные меры по содействию занятости, переговорный механизм между профсоюзами и союзами работодателей (тарифная автономия) и другие механизмы.

Для развития социального партнерства необходима социальная потребность в этом. Для Германии в период после Второй мировой войны, в целях восстановления и развития экономики, ликвидации последствий фашизма, в условиях процесса объединения страны крайне важно было избежать социально-трудовых конфликтов, внутривнутриполитической напряженности.

Эффективное функционирование механизма социального партнерства тесно связано также с уровнем социально-экономического развития. Высокие темпы экономического развития Германии сделали возможным рост благосостояния наемных работников, формирование у них соответствующих интересов и потребностей, способствующих разви-

тию социального диалога. В свою очередь, социальное партнерство во многом содействует устойчивому развитию экономики.

Опыт Германии свидетельствует, что важным условием является осознание, оформление и институционализация интересов основных участников социального партнерства. В Германии в одной из первых в Европе возникли организации рабочих – профсоюзы. В начале XXI в. в своих рядах они объединяли около 50% наемных работников. Крупнейшей профсоюзной организацией страны является Объединение германских профсоюзов, объединяющее в своих восьми отраслевых организациях около 6,2 млн человек. Партнерами профсоюзов по тарифным соглашениям являются союзы предпринимателей – Федеральное объединение союзов германских работодателей (представляет интересы около 2 млн предпринимателей), Объединение германских промышленных и торговых палат, Федеральный союз германской промышленности. Профсоюзы и работодатели самостоятельно вырабатывают коллективные договоры, государство в данном случае определяет только общие рамки для условий труда. Партнеры по тарифным соглашениям согласуют и определяют такие вопросы, как размеры заработной платы, продолжительность отпуска или рабочего времени.

Для функционирования социального партнерства необходима отлаженность механизмов и процедур социального диалога. В частности, германская модель социального партнерства предполагает взаимодействие между участниками социального партнерства на двух уровнях. Первый уровень – общественно-публичный, на котором интересы профсоюзов наемных работников, объединений работодателей, государства согласуются по наиболее крупномасштабным социальным проблемам (безработица, коллективные договоры и др.). На втором уровне – предприятий – интересы наемных работников и работодателей решаются путем взаимодействия в таких конкретных сферах, как сокращение или создание рабочих мест, прием на работу или увольнение, внедрение новых технологий, повышение квалификации и т. д.

Одной из составляющих системы социального партнерства Германии является участие наемных работников в делах предприятий и фирм. Представители наемных работников принимают участие в работе совета предприятия и наблюдательного совета.

Система социального партнерства, функционирующая в Германии, опирается не только на взаимодействие участников социально-трудовых отношений, но предусматривает также возможность забастовочной борьбы. Забастовки в Германии разрешены только по вопросам, связанным с заключе-

нием трудовых договоров и, соответственно, их могут инициировать только профсоюзы.

Процесс глобализации, применение новых технологий, постепенное размывание границ между различными отраслями экономики, возросшая мобильность работников, необходимость адаптации к новым условиям труда значительно изменяют место и роль профсоюзов в Германии. В 1990-е гг. вследствие замедленного реагирования на происходящие процессы профсоюзы ФРГ потеряли в своем составе почти три миллиона человек. У молодежи возросло недоверие к профсоюзам. В последние годы профсоюзы ФРГ претерпевают процесс изменений: меняется имидж традиционных профсоюзов, произошло объединение ряда отраслевых профсоюзов, трансформируются их функции.

В целом германская система социального партнерства в XX в. являлась одной из самых эффективных и может быть своего рода примером для постсоветских государств, в том числе и для Беларуси. Существуют факторы, объективно способствующие данному процессу – определенная близость правовых систем, конституционно декларируемые социально-трудовые права граждан, использование универсальных международно-правовых актов в регулировании трудовых отношений, социальная ориентация экономики.

В формировании системы социального партнерства в Республике Беларусь можно выделить ряд этапов.

Первый этап охватывает 1991 г. – середину 1990-х гг. и связан с формированием основ системы социального партнерства. Этот процесс осуществлялся в условиях становления независимости и был связан, прежде всего, с реформированием экономики, изменением формата взаимодействия государства, наемных работников и работодателей. Начавшийся в 1990-х гг. поворот к рыночным отношениям, развитие частного предпринимательства, разгосударствление, изменения в условиях труда рабочих и служащих, кризисные явления в экономической сфере, появление безработицы повлекли за собой формирование новых подходов к регулированию трудовых отношений. Государство отказалось от своей исключительной, «патерналистской» роли в области регулирования трудовых отношений, на смену принципам социализма приходят идеи, близкие к идеологии социального партнерства. В этот период принимаются законы «О коллективных договорах и соглашениях» (1992 г., утратил силу после принятия Трудового кодекса), «О порядке разрешения трудовых споров (конфликтов)» (1994 г., утратил силу после принятия Трудового кодекса), «О профессиональных союзах» (1992 г.), «О минимальной заработной плате и государственных гарантиях в области оплаты труда» (1991 г., утратил

силу в 1992 г. после принятия поправок к КЗоТ), «О занятости населения Республики Беларусь» (1991 г.), поправки к КЗоТу Республики Беларусь и др. В качестве основных задач трудового законодательства в новой редакции Кодекса законов о труде было определено развитие социального партнерства между работниками и нанимателями; значительное внимание уделялось также процедуре рассмотрения трудовых споров, защите трудовых прав работников.

В процессе формирования правовой основы социального партнерства в Беларуси активно использовалась нормативная база МОТ. Беларусь, являющаяся членом МОТ с 1954 г., к моменту становления независимости располагала 36 ратифицированными конвенциями. Необходимо отметить, что ряд конвенций МОТ, которые определяют основные параметры социального партнерства, – конвенции № 87 (1948 г.) о свободе ассоциации и защите права на организацию и № 98 (1949 г.) о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров, были ратифицированы Президиумом Верховного Совета БССР еще в 1956 г. В 1993 г. Верховный Совет Республики Беларусь ратифицировал конвенции, которые окончательно сформировали правовую базу социального партнерства: № 26 (1928 г.) о процедуре установления минимальной заработной платы, № 150 (1978 г.) о регулировании вопросов труда, № 144 (1976 г.) о трехсторонних консультациях (международные трудовые нормы), № 151 (1978 г.) о трудовых отношениях на государственной службе, № 154 (1981 г.) о содействии коллективным переговорам.

Второй этап охватывает середину 1990-х гг. – 2001 г. В этот период действуют различные тенденции. С одной стороны, происходит укрепление законодательной базы социального партнерства, принимается Указ Президента от 15 июля 1995 г. № 278 г. «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», утверждается Положение «О национальном совете по трудовым и социальным вопросам» (1995 г.), новый Трудовой кодекс и др. На уровне республики происходит формирование общих параметров системы социального партнерства. Профсоюзы определяют свое место в условиях рыночной экономики, одновременно происходит их определенная политизация, достигшая высшей точки в 2001 г., когда председатель ФПБ В. Гончарик был выдвинут кандидатом на пост президента от оппозиционной коалиции.

Третий этап начался в 2002 г., когда в результате смены руководства ФПБ была обеспечена солидарность профсоюзов и правительства по основным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и социально-экономической политики государства. На этом этапе происходит существенное укрепление профсоюзов как одной из опор

существующей системы общественных отношений, увеличение их количественного состава, профсоюзам возвращен ряд полномочий.

На данном этапе окончательно сформировалась система социального партнерства, которая включает в себя: деятельность по совершенствованию нормативной правовой базы; трехсторонние консультативные органы; ведение коллективных переговоров по заключению коллективных договоров, соглашений; механизм разрешения коллективных трудовых споров.

В настоящее время законодательство Республики Беларусь, регулирующее вопросы социального партнерства, включает в себя: Конституцию Республики Беларусь, ратифицированные конвенции МОТ, Трудовой кодекс Республики Беларусь; Законы Республики Беларусь «О профессиональных союзах», «Об охране труда», Указы Президента Республики Беларусь: от 15 июля 1995 г. № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь»; от 5 мая 1999 г. № 252 «О Национальном совете по трудовым и социальным вопросам»; от 19 июля 2005 г. № 327 «О дополнительных мерах по защите трудовых, социально-экономических прав и интересов работников»; от 6 мая 2010 г. № 240 «Об осуществлении общественного контроля профессиональными союзами»; от 29 июня 1999 г. № 348 «О республиканском трудовом арбитраже»; Постановление Совета Министров Республики Беларусь: от 27 августа 1999 г. № 1340 «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» и др.

В Конституции закреплено положение о том, что государство гарантирует права и свободы граждан, закрепленные в Конституции, законах и предусмотренные международными обязательствами государства; признается приоритет общепризнанных принципов международного права и обеспечивается соответствие им законодательства; трудящимся гарантируется право принимать участие в управлении предприятиями, организациями и учреждениями; гражданам гарантировано право на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека, право на защиту своих экономических и социальных интересов, включая право на объединение в профессиональные союзы, заключение коллективных договоров (соглашений) и право на забастовку, право на отдых; лицам, работающим по найму, гарантирована справедливая доля вознаграждения в экономических результатах труда в соответствии с его количеством, качеством и общественным значением, но не ниже уровня, обеспечивающего им и их семьям свободное и достойное существование; закреплены права женщин и мужчин, взрослых и несовершеннолетних на равное вознаграждение за труд равной ценности. Конституция определяет, что «отношения в социально-трудовой сфере между

органами государственного управления, объединениями нанимателей и профессиональными союзами осуществляются на принципах социального партнерства и взаимодействия сторон».

Определение социального партнерства и его принципов содержит действующий Трудовой кодекс Республики Беларусь. Кодекс устанавливает, что «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». Кодекс определяет также основные принципы социального партнерства: равноправие сторон; соблюдение норм законодательства; полномочность принятия обязательств; добровольность принятия обязательств; учет реальных возможностей принятия реальных обязательств; обязательность выполнения договоренностей и ответственность за принятые обязательства; отказ от односторонних действий, нарушающих договоренности; взаимное информирование сторон переговоров об изменении ситуации.

Указ Президента от 15 июля 1995 г. № 278 г. «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь» устанавливает, что развитие системы социального партнерства в Республике Беларусь является одной из важнейших государственных задач и отмечает важную роль социального партнерства в проведении реформ, сохранении социальной стабильности в обществе.

В Беларуси действуют трехсторонние консультативные органы – советы по трудовым и социальным вопросам. На национальном уровне взаимодействие Правительства, республиканских объединений нанимателей и профсоюзов осуществляется в рамках Национального совета по трудовым и социальным вопросам. На заседаниях Национального совета рассматриваются вопросы: о заработной плате в различных отраслях экономики; о занятости населения; об охране труда; о разработке генеральных соглашений и отчетах об их выполнении; о принимаемых Правительством мерах по обеспечению стабильной работы организаций реального сектора экономики; об основных прогнозных параметрах социально-экономического развития республики, о реализации системы государственной поддержки населения, о санаторно-курортном оздоровлении населения и др. На отраслевом уровне республи-

канскими отраслевыми профсоюзами, объединениями нанимателей и республиканскими органами государственного управления созданы 19 отраслевых советов по трудовым и социальным вопросам, на местном уровне – 277 территориальных советов (областных, городских, районных).

Важной составляющей системы социального партнерства являются договорные отношения на всех уровнях социального партнерства. В настоящее время действует Генеральное соглашение между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2011–2013 гг. В Генеральном соглашении определено, что проводимая сторонами работа по развитию экономики должна обеспечить в 2011–2013 гг. ежегодный прирост валового внутреннего продукта в соответствии с Программой социально-экономического развития Республики Беларусь на 2011–2015 гг. Главными целями политики в области доходов населения признаны: систематическое повышение реальных доходов населения, снижение дифференциации денежных доходов различных социальных групп населения, уменьшение доли населения с доходами ниже бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения. Стороны обязались проводить политику, направленную на повышение уровня жизни населения, оздоровление демографической ситуации, поддержку малообеспеченных групп населения, укрепление системы минимальных социальных гарантий, повышение эффективности социальных программ. Наряду с Генеральным соглашением трудовые и социально-экономические отношения в республике регулируют 6 областных и одно г. Минска, 53 республиканских тарифных, 70 областных тарифных, 320 районных, городских тарифных и 92 местных соглашений. В целом коллективно-договорным регулированием трудовых отношений охвачено 96,9% работников предприятий, учреждений, организаций. В отраслях экономики республики по состоянию на 1 января 2011 г. заключено 17 469 коллективных договоров, действие которых распространяется на 19 459 предприятий, учреждений, организаций. Гарантии и льготы через коллективные договоры распространяются на 3,8 млн работников, пенсионеров, студентов и учащихся.

Таким образом, основные параметры системы социального партнерства в Республике Беларусь в настоящее время сформированы, определенные проблемы их реализации связаны с особенностями политического, экономического, социального развития страны на современном этапе.

В начале 2000-х гг. Международная организация труда зафиксировала в Республике Беларусь ряд проблем в области трудовых отношений, в том числе связанных с функционированием системы

социального партнерства. В первую очередь это касается выполнения ратифицированных конвенций № 87 о свободе ассоциации и защите права на организацию и № 98 о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров. Данная проблема возникла вследствие обращения в МОТ ряда профсоюзных организаций Беларуси и была сформулирована в ноябре 2004 г. в утвержденном на заседании Административного совета докладе «Профсоюзные права в Беларуси». Основные нарушения прав профсоюзов в Беларуси, зафиксированные в докладе, были связаны с отказом в регистрации организациям независимых и свободных профсоюзов, вмешательством государственных органов во внутренние дела профсоюзов, препятствованием их деятельности; преследованием, в том числе судебным, профсоюзных лидеров и профсоюзных активистов; отказом профсоюзному центру независимых профсоюзов – Белорусскому конгрессу демократических профсоюзов – участвовать в работе Национального совета по трудовым и социальным вопросам и рядом других фактов. Комиссия экспертов выработала рекомендации Правительству Республики Беларусь о принятии мер, направленных на совершенствование законодательства и правоприменительной практики в области свободы объединения и прав профсоюзов, которые Беларусь была обязана выполнить к июню 2005 г. Для реализации рекомендаций министерствами и ведомствами Республики Беларусь был разработан План действий Правительства по выполнению рекомендаций Комиссии по расследованию с учетом реалий Республики Беларусь и ее интересов. В феврале 2009 г. Национальным советом по трудовым и социальным вопросам был одобрен план действий по выполнению рекомендаций Комиссии по расследованию МОТ.

Вопрос о выполнении Беларусью рекомендаций МОТ в последние годы постоянно рассматривается на сессиях Международной конфедерации труда и сессиях Административного совета. В июне 2010 г. в штаб-квартире МОТ в Женеве в рамках 99-й сессии Международной конференции труда на заседании Комитета по применению стандартов в очередной раз был рассмотрен вопрос о соблюдении в Беларуси положений Конвенции № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию».

Параллельно с МОТ процедура, связанная с рассмотрением вопроса о соблюдении правительством Беларуси прав независимых профсоюзов, осуществлялась Европейским союзом по просьбе Международной конфедерации свободных профсоюзов, направленной в январе 2003 г. Расследование в отношении Беларуси производилось в рамках процедуры Генеральной системы преференций Европейского союза и привело к исключению Ре-

спублики Беларусь из системы ГСП в июне 2007 г. вследствие невыполнения рекомендаций МОТ. Это решение повлекло за собой имиджевые и ресурсные потери для белорусской экономики.

Эффективное функционирование системы социального партнерства в первую очередь требует совершенствования правового регулирования социально-трудовых отношений. На этапе практической реализации социального партнерства определенные затруднения вызывает проблема соблюдения принципа трипартизма. Данное направление включает в себя как вопросы учета интересов организаций нанимателей и трудящихся, так и определение роли государства как ключевого участника в создании и функционировании эффективных институтов и механизмов социального диалога в стране, тем более, что роль государства в регулировании и управлении общественными процессами в последнее десятилетие существенно укрепилась. Актуальными остаются вопросы защиты трудовых прав у работников, не являющихся членами профсоюза. Это особенно важно для таких категорий, как работники на дому, наемные работники в среднем и мелком бизнесе, рабочие-иммигранты.

В целом система социального партнерства в Республике Беларусь находится в процессе становления и учет опыта других государств, в том числе Германии, использование возможностей участия республики в Международной организации труда, разрешение накопившихся проблемных вопросов будет иметь положительное влияние на социально-экономическое развитие государства.

ЛИТЕРАТУРА

Генеральное соглашение между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2011–2013 годы. Зарегистрировано Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь 3 января 2011 г. [Электронный ресурс] // Федерация профсоюзов Беларуси. – Режим доступа: <http://www.fpb.by/ru/menu_left/social_part/gen_agreement>. – Дата доступа: 20.05.2011.

Голованов, В. Беларусь и Международная организация труда: по пути сотрудничества / В. Голованов // Юстыця Беларусі. 2007. № 1. С. 19–25.

Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений [Электронный ресурс] // Федерация профсоюзов Беларуси. – Режим доступа: <http://www.fpb.by/ru/menu_left/social_part>. – Дата доступа: 20.05.2011.

Коллективный договор в странах Запада: от подготовки до реализации: Сб. обзоров. – М.: ИНИОН РАН, 1998.

Конституция Республики Беларусь 1994 года (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996 г. и 17 октября 2004 г.). Минск: Амалфея, 2006.

Международная организация труда [Электронный ресурс] //

Министерство иностранных дел Республики Беларусь. – Режим доступа: <<http://www.mfa.gov.by/multilateral/organization/list/e241440429443799.html>>. – Дата доступа: 16.05.2011.

Международная организация труда и права человека / Авт.-сост. А. А. Войтик. – Минск: Тесеи, 2002.

О развитии социального партнерства в Республике Беларусь. Указ Президента Республики Беларусь 15 июля 1995 г. № 278. (в ред. Указов Президента Республики Беларусь от 23.04.1999 № 231, от 05.05.1999 № 252, от 17.05.2007 № 239) [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс: Беларусь. Технология 3000 / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2011.

Профсоюзный словарь-справочник. – М., 2001. С. 278–279.

Рекомендации Комиссии по расследованию Международной организации труда // Салідарнасць. 2004. 22 кастр.

Русакович, А.В. Международная организация труда и Беларусь: 50 лет взаимодействия / А.В. Русакович // Журнал международного права и международных отношений. 2006. № 4. С. 47–55.

Социальное партнерство [Электронный ресурс] // Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь. – Режим доступа: <http://www.mintrud.gov.by/ru/new_url_1024690264/new_url_1800770253/new_url_334708296/new_url_1584216043>. – Дата доступа: 16.05.2011.

Список ратифицированных Беларусью конвенций МОТ [Электронный ресурс] // Международная организация труда. – Режим доступа: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi/lex/pqconv.pl?host=status01&textbase=iloeng&querytype=bool&hitdirection=1&hitstart=0&hitsrange=2000&sortmacro=sortconv&query=Belarus@ref&chspec=19&>. – Дата доступа: 20.05.2011.

Трудовой кодекс Республики Беларусь: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.: одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г.: текст по состоянию на 31 декабря 2009 г. [Электронный ресурс] КонсультантПлюс: Беларусь. Технология 3000 / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2011.

Шулус, А. Социальное партнерство – российская модель / А. Шулус // Социальное партнерство. 2007. № 2.

Экономическая привлекательность [Электронный ресурс] // Германия. Факты. – Режим доступа: <<http://www.tatsachenueber-deutschland.de/ru/economy/content/compact-labor-and-employers.html?type=1>>. – Дата доступа: 20.05.2011.

Deutsche Gewerkschaftsbund [Electronic resource] – Mode of access: <<http://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen/2010>>. – Date of access: 17.05.2011.

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ РАЗРАБОТКИ И ПРОВЕДЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Вопросы институционализации социальной политики и правового регулирования оснований ее проведения должны изучаться при исследовании социальной политики в любом государстве.

Анализ принятых в Республике Беларусь в различные периоды нормативно-правовых актов по-

зволяет выделить следующие группы документов, определяющих социальную политику:

- правовые акты, регулирующие деятельность в рамках отдельных направлений социальной политики;
- правовые акты, определяющие мероприятия социальной политики относительно отдельных категорий населения;
- правовые акты, регламентирующие проведение социальной политики в отдельных регионах страны.

Так, в разрезе отдельных направлений социальной политики можно выделить правовые акты, регулирующие деятельность в сфере социальной защиты населения (в том числе социального страхования, предоставления льгот, социального обслуживания, социальной помощи); проведение политики по развитию отдельных отраслей социальной сферы (образования, здравоохранения, физической культуры и спорта и др.); касающиеся обеспечения занятости населения и отношений в сфере занятости; регулирующие формирование и использование доходов населения и др.

Мероприятия социальной политики могут быть нацелены на определенные группы населения и отдельные группы в составе занятых (инвалиды и престарелые граждане; государственные служащие, военнослужащие; необоснованно репрессированные граждане; многодетные семьи; пенсионеры; дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей; дети и молодежь и др.).

Проведение социальной политики с учетом особенностей, обусловленных проживанием на определенных территориях, предусмотрено для лиц, проживающих в сельской местности, в агрогородках и малых городах, а также проживавших или проживающих в регионах, пострадавших от аварии на Чернобыльской АЭС. При этом мероприятия, разрабатываемые с учетом проживания граждан на определенной территории, не координируются с мероприятиями региональной политики, не всегда обеспечивается эффективное использование финансовых ресурсов.

Такое деление нормативных актов в определенной степени условно, так как некоторые из них можно отнести к различным сферам социальной политики. Их действие может распространяться на различные группы населения. В нормативных актах, регулирующих другие направления социально-экономического развития страны, могут также содержаться нормы, действие которых может быть отнесено к области социальной политики.

Общим является то, что мероприятия, предусматриваемые различными документами, зачастую не скоординированы и не согласованы между собой, либо не в полной мере соответствуют другим

О.Н. Ерофеева,
канд. экон. наук,
доцент
(Белорусский государственный университет)