

**ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА
В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ****И.Ф. Ивашевич**

Полесский государственный университет, Irena_Iwa@rambler.ru

С развитием рыночной деятельности, пересекающей границы стран и регионов мира, все большее значение в сфере трудовых отношений приобретает термин «социальное партнерство».

Социальное партнерство рассматривается как особый тип общественных, в том числе социально-трудовых отношений, обеспечивающих интересы всех основных социальных групп общества. Регулирование социально-трудовых отношений должно быть нацелено на обеспечение высокого уровня и качества жизни трудящихся, коллективов и общества в целом, реализацию принципа гуманизации труда, и в то же время способствовать росту производительности труда в национальной экономике, повышению ее конкурентоспособности.

Эффективность социального партнерства неразрывно связана с совершенствованием институтов и механизмов взаимодействия работников, работодателей и органов государственного управления на основе прогрессивных достижений, имеющихся в мировой практике, что обуславливает необходимость исследования как теоретических, так и практических аспектов его развития в современных условиях.

Теоретические предпосылки социального партнерства связаны с идеями общественного согласия Ж. Ж. Руссо, воззрениями и деятельностью по согласованию социальных интересов Ш. Фурье, К. Сен-Симона, Р. Оуэна, Д.С. Милля. Заметную роль в теории социального партнерства сыграла концепция социального рыночного хозяйства В. Репке, А. Мюллера-Армака и Л. Эрхарда. Дальнейшее развитие идеи социального партнерства находят в материалах Международной организации труда.

Целью данной статьи является обозначение основных признаков и факторов функционирования социального партнерства в Республике Беларусь, тенденций развития белорусской модели социального партнерства.

Понятие социального партнерства как специфического типа общественных отношений включает четыре признака:

- предмет — система взаимоотношений по поводу регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- субъекты — работники (представители работников), работодатели (представители работодателей), органы государственной власти, органы местного самоуправления;
- цель — обеспечение баланса реализации интересов работников и работодателей;
- область регулируемых отношений — социально-трудовые и непосредственно связанные с ними экономические и политические отношения, к примеру, вопросы формирования государственной политики в сфере труда.

Социальное партнерство — это категория рыночного общества, которая возникает на определенном уровне его зрелости — экономической, социальной, правовой — вместе с появлением цивилизованного рынка труда и профсоюзов как представителей работников.

В настоящее время при анализе моделей социального партнерства выделяют две основные:

1. плюралистическую (США, Великобритания) - при невмешательстве правительства, гарантирующего соблюдение основных прав трудящихся,
2. неокорпоративистскую (Западная Европа) - при взаимодействии трех социальных партнеров - государства, объединений предпринимателей и профсоюзов (организаций гражданского общества).

Можно отметить широкое использование различных механизмов социального партнерства: формальных, неформальных, постоянно действующих, временных, а также значительное страновое разнообразие конкретных форм институционализации новых отношений.

В мировой практике социальный диалог субъектов социально-трудовых отношений развивается на всех уровнях: региональном, национальном, отраслевом, в организациях. Социальное партнерство во всех его формах выступает фактором развития институтов гражданского общества. Принципы социального партнерства предполагают реализацию прав участников социально-трудовых отношений, достижение консенсуса в переговорах партнеров, добровольность принятия обязательств и ответственность за них.

Формальным моментом возникновения социального партнерства в новейшей истории можно считать создание Международной организации труда (МОТ), основывающей свою работу на принципах трипартизма – участия трех партнеров в формировании норм и правил регулирования социально-трудовых отношений.

Основу правовой базы взаимодействия социальных партнеров в Беларуси составляют Трудовой Кодекс Республики Беларусь, ряд Указов Президента Республики Беларусь (15 июля 1995 г. № 278 "О развитии социального партнерства в Республике Беларусь", 5 мая 1999 г. № 252 "О Национальном совете по трудовым и социальным вопросам") и постановлений правительства. Являясь членом Международной организации труда с 1954 г., Беларусь ратифицировала около 50 Конвенций этой организации, что налагает на государство ряд международных обязательств в сфере труда.

В ЕС приняты Социальная хартия Евросоюза, Европейская директива по Советам предприятий, содержащие основные требования к трудовым стандартам. Интересы социальных партнеров представляют Европейская конфедерация профсоюзов, Европейская конфедерация промышленности и работодателей, Европейская ассоциация ремесленников, предприятий малого и среднего бизнеса, Европейский центр предприятий с государственным участием и предприятий общего экономического интереса. Европейские рабочие советы и др.

Во второй половине XX в. (до 80-х гг.) в экономически развитых странах социальное партнерство было направлено на обеспечение экономических и социальных прав каждого гражданина. В последующие годы глобализация экономики, нестабильность на рынках труда привели к новым приоритетам в социальном диалоге: обеспечению заинтересованности работающих в росте конкурентоспособности предприятий и, соответственно, создании условий для совершенствования организации и оплаты труда, решения социальных вопросов. Практика коллективных договоров распространяется на отрасли и предприятия как способ усиления конкурентоспособности в странах Западной Европы.

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 (ст.352 ТК РБ).

Универсальными сторонами отношений социального партнерства являются работники и работодатели. Отношения по договорному регулированию трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, в которых не принимают участия либо работники (их представители), либо работодатели (их представители), нельзя рассматривать в качестве отношений социального партнерства, поскольку в данном случае не происходит согласования интересов работников и работодателей.

В Республике Беларусь выделяют следующие уровни социального партнерства: национальный (Республиканский), отраслевой, местный, уровень предприятия.

Белорусская модель социального партнерства основывается на:

- общих закономерностях и общих принципах социального партнерства, присущих этому феномену, независимо от его принадлежности к той или иной стране;
- международных правовых норм регулирования социально-трудовых отношений;
- рациональном использовании мирового опыта становления и развития социального партнерства в российской практике с обязательным учетом российской специфики;
- учете новых факторов и явлений, которые приносят в практику социального партнерства отечественный опыт и современные реалии.

Содержание, характер и границы участия государства в регулировании социально-трудовых и иных отношений традиционно характеризуется высокой ролью государства как основного субъекта в формировании социальной политики, как выразителя, представителя и защитника интересов общества в целом.

Объединения белорусских работодателей характеризуются недостаточной структурированностью, низкой социальной ответственностью. Профессиональные союзы имеют относительно высокую численность, более полно, чем в других странах, представляют права и интересы работников. Однако, по-прежнему имеет место зависимость профсоюзов от работодателя, особенно на уровне предприятий.

Руководители и советы многих предприятий используют тарифные соглашения для заключения гибких соглашений о доходах и рабочем времени, разработки мероприятий, гарантирующих создание новых рабочих мест, повышающих конкурентоспособность предприятий. На основе тарифных соглашений вводятся гибкие графики рабочего времени, меры по совершенствованию организации труда, повышению квалификации работников, обеспечению ответственности работников, достигаются договоренности о гарантиях занятости и др.

Совершенствование механизма социального партнерства является одним из факторов обеспечения социально-экономической стабильности в обществе в условиях рыночной экономики.

При совершенствовании организационных форм социального партнерства в Республике Беларусь целесообразным является использование опыта развития социального партнерства стран, достигнувших определенных успехов в данной сфере.

Литература:

1. Трудовой Кодекс Республики Беларусь, 26 июля 1999 г., № 296-З.