

## **ФОРМИРОВАНИЕ КУЛЬТУРЫ СОЦИАЛЬНО–ПАРТНЕРСКИХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ МОДЕРНИЗАЦИИ БЕЛОРУССКОЙ ЭКОНОМИКИ**

**В.Н. Яковчук**

Международный университет «МИТСО», [v.n.yakovchuk@mail.ru](mailto:v.n.yakovchuk@mail.ru)

С функционированием современной цивилизованной экономики, повышением ее устойчивого развития связывают задачи гармонизации социально–трудовых отношений, расширения сферы достойного труда. На это нацеливают Декларация Международной организации труда о социальной справедливости в целях справедливой глобализации (2008), международные трудовые нормы, в частности, основополагающие конвенции МОТ о свободе объединения и праве на коллективные переговоры, об искоренении принудительного и наихудших форм детского труда, о запрете дискриминации в области трудовых отношений.

В законодательных актах Республики Беларусь закреплены правовые основы формирования в стране социально–партнерских трудовых отношений. Социальное партнерство определяется как «...форма взаимодействия органов государственного управления, объединений нанимателей, профессиональных союзов и иных представительных органов работников...при разработке и реализации социально–экономической политики государства... в социально–трудовой сфере посредством переговоров, консультаций, отказа от конфронтации и социальных конфликтов» [1, с.172–173].

Основными принципами взаимоотношений социальных партнеров устанавливаются равноправие сторон, соблюдение ими законодательства, полномочность, добровольность и учет реальных возможностей при принятии обязательств, обязанность выполнения взаимных договоренностей и ответственность за их выполнение, отказ от односторонних действий, нарушаю-

щих договоренности, взаимное информирование сторон коллективных переговоров об изменении ситуации в сфере труда [2, с.173].

Сегодня можно говорить о наличии в Беларуси организационно–правовых условий социального партнерства в сфере труда. Их основу составляют, во–первых, широкая нормативно–правовая база – Конституция Республики Беларусь, законодательные и локальные правовые акты, регулирующие систему социального партнерства на разных уровнях, во–вторых, постоянно действующие структуры взаимодействия сторон трудовых отношений: Национальный совет по трудовым и социальным вопросам на республиканском уровне, советы по трудовым и социальным вопросам на региональных уровнях, в–третьих, практика заключения в субъектах хозяйствования республики коллективных договоров между нанимателем и работающими у него работниками. Коллективные договоры в литературе нередко называют «местной конституцией», «фундаментом, на котором строятся отношения с коллективом».

Эффективное взаимодействие субъектов сферы труда в целях успешного решения экономических и социальных задач предполагает, на наш взгляд, вместе с развитой формальной структурой социально–партнерских трудовых отношений наличие, определенной культурной среды, которая в условиях конкретной социальной действительности представляет собой свои особенные «...тенденции, законы, взаимоотношения и взаимоотталкивания...» [3, с.350].

Реальная практика взаимоотношений нанимателей и работников в условиях белорусской действительности характеризуется как примерами совместных действий, приводящих к сближению позиций труда и капитала, усилению заинтересованности сторон в решении экономических и социально–трудовых проблем, так и действиями, которые вызывают в сфере труда скорее силы «взаимоотталкивания» нежели силы «взаимопритяжения».

Вопросы достойной оплаты труда, нередко выходящие из чисто экономической области в более широкую область общественных отношений, связанную с социальной дифференциацией различных профессиональных групп работников, социальной справедливостью, образуют постоянное проблемное поле в трудовой сфере. Политика и конкретные решения в вопросах оплаты труда выступают своеобразным барометром социального микроклимата в трудовой среде, особо ответственной зоной социально–партнерских взаимоотношений, индикатором выполнения нанимателями своих обязанностей и дополнительных обязательств в рамках тарифной автономии.

Между тем встречаются организации, в которых работникам выплачивается заработная плата размером ниже установленного в республике минимального уровня. По данным статистики на 1 августа 2014 г. в 88 организациях Беларуси имелась просроченная задолженность по выплате заработной платы. В первом полугодии 2014 г. департаментом государственной инспекции труда выявлено около 3 тысяч случаев нарушений нанимателями сроков выплаты заработной платы, за что на ряд должностных лиц, виновных в этом, был наложен штраф [4, с.6].

Штрафные санкции не могут заменить социально–культурные механизмы регулирования человеческих взаимодействий. Культура социального партнерства предполагает наличие системы ценностей, принимаемых сторонами трудовых отношений. Совокупность ценностей, знаний, моделей поведения социальных партнеров образует определенную культурную среду в сфере труда. Тем самым принципы социального партнерства закрепляются институционально, приобретают само воспроизводимый и устойчивый характер.

Социально–ценностная компонента, дополняя нормативно–правовую и организационную компоненты коллективных трудовых отношений, выводит взаимодействия всех субъектов на уровень личностного соучастия и личной социальной ответственности перед своими партнерами.

Процесс «окультуривания» социально–партнерских отношений в сфере труда Беларуси не может произойти сразу. Он требует определенного исторического развития. Очевидно, что в стране еще сильны упования на всецелое и монопольное право руководителя, государства, у значительной части населения доминирует патерналистская культура. Однако ни в обществе, ни в отдельном трудовом коллективе «...нельзя просто заменить одну культуру на другую, как подержанную машину на новую» [5, с.87]. Новая культура социального партнерства должна пустить глубокие корни.

Обогащению социально–партнерских ценностей в системе трудовых отношений республики могут способствовать совместные мероприятия профсоюзов и нанимателей. Примером является впервые проведенный в отрасли смотр–конкурс организаций системы здравоохранения «Социальное партнерство – гарантия успеха». Главными целями конкурса его организаторы поста-

вили «...усиление заинтересованности и ответственности руководителей предприятий и председателей профкомов организаций Минздрава...» в коллективно–договорном взаимодействии, а также расширение сферы действия и повышение качества коллективных договоров [6, с.12].

Совместное участие за столом переговоров нанимателей (объединений нанимателей), с одной стороны, и профсоюзов, с другой стороны, в разрешении актуальных экономических и социально–трудовых проблем, их социальная солидарность и социальная ответственность способны создавать конструктивный социально–культурный контекст снижения остроты противоречивой сферы труда, способствовать решению экономических задач.

#### ***Список использованных источников:***

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь: с изм. и доп., внесенными Законом Республики Беларусь от 8 янв. 2014 г. – Минск: Нац. центр правовой информ. Республики Беларусь, 2014. – 256 с.
2. Там же.
3. Лихачев, Д. С. Культура как целостная среда // Избранные труды по русской и мировой культуре: сб. / Д. С. Лихачев. – СПб.: СПбГУП, 2006. – 416 с.
4. Толкач, А. Бьюсь об оклад / А. Толкач // Беларускі час, 22 авг. 2014г.
5. Катценбах, Дж. Культура для растущего бизнеса / Джон Катценбах, Илона Стеффен, Кэролайн Кронли // Harvard Business Review. – 2012. – Октябрь. – С. 86 – 93.
6. Алимова, О. Лучшие среди достойных / О. Алимова // Беларускі час, 22 авг. 2014 г.