

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ВЕДЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ

С. А. Сорокин

Переход к социально ориентированной рыночной экономике, многообразие форм собственности и хозяйствования, формирование демократических институтов управления возможны на основе сотрудничества всех социальных групп и, прежде всего наемных работников и работодателей, их представителей с органами исполнительной власти и местного самоуправления. В этих условиях очерчиваются пути выработки и проведения согласованной экономической и социальной политики в сфере трудовых отношений.

В рамках государственного социализма трудовые отношения в республике имели специфические особенности, принципиально отличные от характерных для стран с рыночной экономикой и демократической политической системой. Там эти отношения представляли взаимодействие трех относительно независимых сил: рабочего движения, от имени которого выступают профсоюзы и другие организации наемных работников; нанимателей и хозяйственной администрации; государства и его органов.

Названные три типа общественных институтов формально существовали и в СССР. До начала 90-х гг. субъекты этих отношений - профсоюзы, наниматели и государственные органы - были взаимозависимы. Все они являлись элементами единой системы, подчиненными директивам, руководству одних и тех же верховных партийно-государственных структур. Трудовых отношений как системы взаимодействия - борьбы и сотрудничества - различных, относительно независимых друг от друга сил в обществе государственного социализма не могло быть.

Существовавшие в народном хозяйстве СССР отношения по поводу оплаты и условий труда имели директивный, командно-односторонний характер и строились по вертикали. Действия всех организованных участников этих отношений в главном были унифицированы и направлялись на подчинение труда государственной власти и государственному плану.

В процессе перехода к рыночной экономике трудовые отношения в Республике Беларусь претерпевают кардинальные изменения. По мере углубления экономических реформ происходит постепенный переход от старых, традиционных, полностью регулируемых государством форм трудовых отношений к более гибким - социальному партнерству. В широком плане - это переход к диалоговой, правовой системе согласования интересов.

Идеология социального партнерства основана на принципах компромисса, сотрудничества, взаимной ответственности перехода от радикальных конфронтационных средств решения трудовых споров к юридическим, согласительным, примирительным процедурам. Предусмотрено равноправное взаимодействие и сотрудничество трех сторон: государства, нанимателей (предпринимателей), трудящихся (профсоюзов).

Именно на этих условиях должен действовать механизм социального партнерства. В нашем государстве этот процесс проходил не просто. Профсоюзы, как объединения наемных работников, из объекта воздействия государства превратились в субъект социального партнерства, призванный на деле защищать трудовые и социально-экономические интересы наемных работников.

На данном этапе теоретическая база социального партнерства в нашем государстве создана. Статья 14 Конституции Республики Беларусь определяет, что отношения в социально-трудовой сфере между органами государственного управления, объединениями нанимателей и профессиональными

союзами осуществляется на принципах социального партнерства и взаимодействия сторон.

Дальнейшему развитию нормативно-правовой базы социального партнерства послужил Указ Президента Республики Беларусь от 15 июня 1995 г. № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», которым определена система социального партнерства на республиканском, отраслевом и местном (территориальном) уровнях и на уровне организации. Этим же Указом утверждено положение «О Национальном совете по трудовым и социальным вопросам» - важном общенациональном органе, созданном и действующем на принципах трипартизма, то есть на основе норм, принятых Международной организацией труда (МОТ). Основными задачами Национального совета по трудовым и социальным вопросам являются: участие в разработке и проведении согласованной государственной политики по социально-экономическим проблемам; предварительные трехсторонние консультации; переговоры и обсуждение вопросов, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и интересы трудящихся.

На основе анализа отечественного и зарубежного опыта разработана Концепция развития системы социального партнерства в республике и программа мер по ее реализации, которые в марте 1997 г. одобрены Национальным советом по трудовым и социальным вопросам.

Для объединений профсоюзов коллективные переговоры на национальном уровне - реальная возможность защитить интересы своих членов. Итоговым нормативным актом коллективных переговоров на национальном уровне является Генеральное соглашение между Правительством Республики Беларусь, объединениями нанимателей и профсоюзов, которое формирует основу для коллективных переговоров на отраслевом и местном уровнях, а также на предприятиях.

Развивая социальное партнерство, Федерация профсоюзов добилась включения в Генеральное соглашение положения, где предусмотрено участие представителей профсоюзов в подготовке нормативных правовых актов и в работе органов государственного управления при решении вопросов, затрагивающих трудовые и социально-экономические интересы трудящихся.

Федерация профсоюзов наделена правом осуществлять общественный контроль над соблюдением законодательства о труде. Расширены функции и права технической инспекции труда ФПБ.

Основной недостаток действующего Генерального соглашения на 2004 - 2005 гг. - наличие в нем ряда позиций рекомендательного характера (п. 48). Этим самым принижена обязательность выполнения норм Соглашения прежде всего со стороны нанимателей. Нет четкого определения в части распространения Соглашения на нанимателей и работников.

В подготовленном Федерацией профсоюзов проекте Генерального соглашения на 2006 - 2008 гг. нормы рекомендательного характера отсутствуют. В проект Соглашения также внесена норма, предусматривающая распространение Генерального соглашения на всех нанимателей и работников. Важно эту норму не только отстоять, но и предложить правительству закрепить ее соответствующим постановлением.

Нынешний этап развития социально-трудовых, а также социально-экономических отношений вообще - это изменение отношений собственности и ослабление государственного регулирования во всех секторах и сферах экономики. Появление негосударственных форм собственности, а также постепенное снятие многих ограничений на государственных предприятиях потребовали изменения практики регулирования трудовых отношений. Реше-

ние многих вопросов, касающихся регулирования оплаты труда, распределения части собственных средств, передано предприятиям. Отмечаются и случаи принятия правительством без согласования с Федерацией профсоюзов нормативных актов, ограничивающих права субъектов хозяйствования. Примером могут служить постановления Совета Министров Республики Беларусь № 1651 и 1503, ограничивающие рост заработной платы в организациях.

В рамках Национального совета по трудовым и социальным вопросам интересы сторон на республиканском уровне представляют Правительство, республиканские объединения нанимателей и профсоюзов. Принципиальное согласие на ведение переговоров со стороны трех главных субъектов на всех уровнях социального партнерства сомнений не вызывает. Иное дело - реальный состав субъектов и их представителей и полномочия представителей сторон.

Наемные работники в республике представлены профсоюзами, объединяющими более 4 миллионов трудящихся.

В более сложном положении находятся органы, представляющие нанимателей. В республике создан Союз некоммерческих организаций «Конфедерация промышленников и предпринимателей», который участвует в работе Национального совета по трудовым и социальным вопросам, подписывает от имени нанимателей Генеральное соглашение. Союз объединяет не всех нанимателей республики. Согласно статье 358 Трудового кодекса, Генеральное соглашение является нормативным актом, содержащим обязательства сторон по регулированию отношений в социально-трудовой сфере на уровне республики, отрасли, территории. Однако нормы действующего Генерального соглашения признаются не всеми нанимателями. В судебной практике прослеживаются случаи, когда наниматель, не входящий в Союз, защищая свои интересы, заявлял, что он не давал полномочий Союзу от его имени подписывать Генеральное соглашение. В этой связи в целях повышения роли и значимости Генерального соглашения в регулировании социальных вопросов целесообразно придать подготовленному на 2006 - 2008 гг. Соглашению обязательность его распространения на всех нанимателей и работников. Это может послужить толчком для более активного объединения нанимателей.

В международной практике есть свидетельства, когда Соглашение по решению Правительства (Министерства труда) распространяется на всех работников и нанимателей. С инициативой этого могут выступить представительные организации профсоюзов и нанимателей или Министерство.

Рецидивом остается двойственность положения государства. Являясь собственником, государство выступает и как арбитр социальных отношений, и как основной работодатель. Первая функция нередко подчиняется второй.

На становление и развитие эффективных партнерских отношений также влияет сохраняющийся большой удельный вес в республике субъектов хозяйствования с государственной формой собственности.

В соответствии с пунктом 2 статьи 359 ТК Республики Беларусь заключаются тарифные соглашения, сторонами которого являются соответствующие профсоюзы (их объединения), объединения нанимателей и соответствующие органы государственного управления. Тарифные соглашения призваны обеспечить стабильную работу предприятий и отраслей, защиту прав и интересов работников, соблюдение установленных государством минимальных социальных гарантий. В большинстве действующих тарифных соглашений содержатся договоренности, обеспечивающие необходимую степень согласования интересов сторон в сфере социально-трудовых отношений.

Основным недостатком тарифных соглашений является то, что большая часть действующих соглашений заключается на двухсторонней основе, где органы государственного управления представляют интересы государства и одновременно, обладая правами собственника, выполняют функции нанимателя. Неспособность и нежелание отдельных нанимателей участвовать в социальном диалоге на отраслевом уровне снижает интерес к ним со стороны профсоюзов.

В 2005 г. на трехсторонней основе, то есть с участием нанимателей, в республике заключено только 7 из 53 республиканских тарифных соглашений. Остальные соглашения заключены между отраслевым профсоюзом и министерством, концерном.

На трехсторонней основе заключили соглашения республиканские комитеты промышленности, архитектуры и строительства, автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения, агропромышленного комплекса, банковских и финансовых работников.

Отсутствие объединений нанимателей в ряде отраслей экономики ограничивает возможности социального диалога и снижает его эффективность.

В отличие от заключаемых тарифных соглашений во всех областях и г. Минске заключаются трехсторонние областные (Минское городское) соглашения между соответствующими профсоюзами (их объединениями) и нанимателями (их объединениями), а также местными, исполнительными и распорядительными органами.

Весьма специфичным является процесс формирования и функционирования среднего звена социального партнерства- регионально-отраслевого. Для республики характерны существенные различия в условиях производства и доходах между отраслями и внутри отраслей и в еще большей степени – между регионами, что усугубляется недостаточной мобильностью рабочей силы. В этой связи необходимы не только отраслевые и региональные уровни социального партнерства, но и средние уровни комплексного характера, где партнерами одновременно выступают представители основных предприятий, расположенных в регионе, и местных органов исполнительной власти. Это относится в первую очередь к регионам со сложными экономическими условиями, требующим бюджетных субвенций, дотаций и привилегий.

Остается неурегулированным диалог между социальными партнерами при подписании областных тарифных соглашений. Они заключаются в основном на двухсторонней основе, и только областные тарифные соглашения агропромышленного комплекса заключены на трехсторонней основе. На двухсторонней основе заключаются районные и городские тарифные соглашения.

Наиболее эффективной и динамичной формой участия работников в управлении организациями является коллективно-договорное регулирование трудовых отношений непосредственно в организациях.

При заключении коллективных договоров наниматели или их представители в лице администрации организации и работники и их представители в лице профсоюзов участвуют в переговорах на равноправной основе и имеют необходимые возможности для защиты своих прав и законных интересов. Положения коллективных договоров признаются государственными органами и судами.

В коллективном договоре предприятия наиболее полно и конкретно определены все нормы, которые необходимы для регулирования трудовых отношений с работником, а также система дополнительной социальной защиты работников по сравнению с действующим законодательством.

В заключении коллективного договора заинтересованы как работники предприятия, так и собственник. Приведем аргументы.

Работники предприятия:

- получают гарантии работы и заработной платы для членов профсоюза;
- получают гарантии условий труда и социальной защиты;
- имеют право принимать участие в управлении организацией с целью повышения эффективности ее работы и улучшения социально-экономического уровня жизни трудового коллектива.

Собственник (наниматель):

- обеспечивает производственный процесс, стабильную прибыль;
- гарантирует производительную и качественную работу, изготовление конкурентоспособной продукции;
- содействует созданию здорового климата в коллективе.

Важным моментом при подготовке коллективных договоров является порядок формирования предложений для переговоров. Профсоюзному комитету совместно с нанимателем необходимо провести анализ экономического состояния и возможностей организации. На основе анализа каждая сторона формирует свои предложения, которые в установленном порядке обсуждаются и затем направляются другой стороне. После этого начинаются коллективные переговоры.

В сферу коллективного регулирования трудовых отношений, согласно законодательству, могут входить практически все вопросы, по которым администрация имеет право принимать решения. Представители работников могут участвовать в предварительных консультациях перед принятием управленческих решений по всем важнейшим вопросам деятельности организации.

Активно влиять на решение перечисленных вопросов работники смогут, когда будут объединены и хорошо организованы. В одиночку работник не в состоянии противостоять направленным против него действиям нанимателя, действующего в соответствии со своими интересами, которые не всегда совпадают с интересами работника.

Законодательство о социальном партнерстве в республике позволяет работникам не только добиваться исполнения действующих правовых норм и положений трудового законодательства, но и улучшать положение работников по сравнению с законодательством. Эти требования работников должны быть реальными, не приводить к ухудшению экономического положения организации. Реальные требования работников, приемлемые для нанимателя, выгодны и ему, поскольку после заключения коллективного договора наниматель застрахован от нестабильности в коллективе и вправе рассчитывать на высокопроизводительную, эффективную работу коллектива, если он соблюдает условия договора.

Заключение коллективного договора или соглашения имеет большое морально-психологическое значение для работников. Во-первых, наниматель вынужден согласовывать свои решения с работниками по важным для жизни коллектива вопросам, что является необходимой предпосылкой справедливости этих решений. Во-вторых, сам факт причастности к принятию решений приобретает значимость для работников, которые таким образом фактически участвуют в управлении предприятием или учреждением.

Коллективный договор (соглашение) является мощным инструментом защиты прав и законных интересов работников, не ущемляет и права нанимателей, так как решения здесь принимаются только на основе согласия сторон и, естественно, ни одна из сторон не согласится с решением, которое будет ей в ущерб.

Важным фактором при ведении коллективных переговоров является владение сторонами приемами ведения переговоров, особенно в случаях, когда коллективный договор не исполняется. Отсутствие надлежащих знаний и навыков часто приводит к обострению отношений между сторонами, способному спровоцировать социальный конфликт.

Определенную трудность при проведении коллективных переговоров вызывает представительство работников при наличии нескольких профсоюзов как на национальном, отраслевом и местном уровнях, так и при заключении коллективных договоров. В ряде стран СНГ при заключении коллективных договоров на уровне предприятия создан определенный механизм разрешения этой проблемы. Акцент при этом сделан на профсоюз, объединяющий наибольшее количество работников. В России, например, в случае наличия на предприятии нескольких профсоюзов создается единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и его заключения. Формирование единого представительного органа осуществляется на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюзов.

В Трудовом кодексе Республики Беларусь механизм заключения коллективного договора при наличии на предприятии нескольких профсоюзов четко не обозначен. На ряде предприятий заключается по два коллективных договора, что не способствует мобилизации трудового коллектива на решение общих задач, созданию здорового климата на предприятии. Наиболее рациональным в данном вопросе может быть заключение на предприятии одного (единого) коллективного договора и распространение его норм не только на членов профсоюзов, но и на всех работников предприятия.

В 2005 г. кроме Генерального соглашения по инициативе профсоюзов заключено 7 областных и г. Минска, 53 республиканских тарифных, 62 областных, 253 районных, городских тарифных, 108 местных соглашений. Помимо соглашений, в республике заключено 17 005 коллективных договоров.

За последние годы эти нормативные акты в целом стали более содержательными и конкретными, с четко разграниченными обязательствами сторон. Необходимо отметить важность и актуальность дальнейшего развития социального партнерства в Республике Беларусь, совершенствования механизма коллективных переговоров.