

ПРОБЛЕМНОЕ ПОЛЕ ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИИ ТРЕХСТОРОННЕГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В СФЕРЕ ТРУДА В БЕЛОРУССКОМ КОНТЕКСТЕ

В. Н. Яковчук,

кандидат социологических наук,
доцент кафедры профсоюзной работы
и социально-гуманитарных дисциплин

*Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси
«Международный университет «МИТСО», г. Минск*

Аннотация. В статье рассмотрена проблема институционализации трехстороннего взаимодействия в сфере труда на принципах социального партнерства, а также условия данного взаимодействия.

Актуальной темой научного осмысления проблем труда и общества, на наш взгляд, выступают отношения трипартизма, или трехстороннего взаимодействия работников, работодателей (нанимателей) и государства. Возникнув в индустриально развитых странах и получив там свое институциональное укрепление в XX в., трипартизм (социальное партнерство в сфере труда) во многом остается нереализованным в постсоветских странах начала XXI в. Целью работы является обозначение некоторых «узких» вопросов формирования социально-партнерских трудовых отношений в условиях современной Беларуси.

Не будучи лишеной в странах Запада ряда проблем, в том числе связанных с глобализацией экономики, деятельностью транснациональных компаний, система трипартизма доказала свою экономическую и социальную эффективность как социальный феномен, встроенный в современную рыночную экономику. Выступая в целом «...альтернативой всякой диктатуре класса или личности, она становится цивилизованным методом решения социальных проблем на различных уровнях» [1, с. 250]. Используя отлаженные механизмы взаимодействия, стороны социально-трудовых отношений приходят к определенному согласию в решении вопросов целесообразного распределения прав и ответственности за выработку и реализацию социально-экономической политики, предотвращение серьезных социальных потрясений. Помимо традиционных вопросов тарификации и условий труда, в поле информационного и переговорного взаимодействия социальных партнеров все шире включаются проблемы «...самоуправления, охраны производственной и окружающей среды, здравоохранения» [1, с. 250–251].

Основной вектор развития социального партнерства в сфере труда Беларуси сегодня главным образом определяется формальными институтами: нормами трудового законодательства по развитию социального партнерства; документами, заключаемыми между социальными партнерами (Генеральное

соглашение между правительством Республики Беларусь и республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, тарифные и местные соглашения, коллективные договоры); системой созданных постоянных органов трехстороннего взаимодействия на различных уровнях (Национальный совет по трудовым и социальным вопросам на республиканском уровне, советы по трудовым и социальным вопросам на отраслевом и местном уровнях).

Однако формально прописанные нормы и правила, пусть даже четко исполняемые, процессуальные ритуалы взаимодействия социальных партнеров еще не могут обеспечить реального согласования интересов труда и капитала, снять остроту возникающих в сфере труда противоречий, гармонизировать эту жизненно важную сферу человеческой жизнедеятельности. Между тем в социально-экономическом развитии страны имеет место целый ряд проблемных вопросов, требующих совместных усилий социальных партнеров по их планомерному разрешению. Среди них задача удержания в 2018 году среднемесячной заработной платы по стране на уровне 1000 рублей, повышение зарплаты работникам бюджетной сферы и дальнейшее совершенствование системы оплаты труда в целом, обеспечение социальной поддержки работников в ходе реструктуризации и модернизации крупных предприятий, сохранение гарантий в выплате зарплаты работникам тех организаций, которые попадают под процедуру банкротства [2].

Неблагополучные для населения тенденции наблюдаются в вопросе соотношения роста цен и роста заработной платы. Признавая социальную значимость этого вопроса, уже второй год под эгидой Федерации профсоюзов Беларуси осуществляется мониторинг цен с целью сохранения паритетного баланса между ростом доходов населения республики и ценовым ростом на потребительские товары. Анализ ведется по 98 продуктам питания, входящим в потребительскую корзину, во всех административно-территориальных районах страны, 10 городах областного подчинения и 9 районах столицы Республики Беларусь. Среди задач мониторинга значится также анализ соотношения доходов и расходов населения.

Данные профсоюзного мониторинга за 2017 год свидетельствуют, что на ряд групп продовольственных товаров в прошедшем году имел место непропорциональный рост. Наблюдалось устойчивое снижение затрат населения на одежду, бытовую технику и другие непродовольственные товары [3]. Проблема, связанная с превышением роста цен над ростом заработной платы в ряде отраслей страны, остается актуальной в текущем году. На заседании Национального совета по трудовым и социальным вопросам, состоявшемся в апреле 2018 г., констатировалось, что если за последние 7 месяцев средняя зарплата по стране выросла на 0,7 %, то рост цены набора потребительской корзины – на 7,7 %, и вопрос зарплат сегодня – «...один из важнейших» [4].

Дальнейшее укрепление института социального партнерства в стране позволило бы придать большую динамику интеграции усилий профсоюзов, объединений нанимателей и правительства в решении неотложных проблем социально-трудовой сферы. В формировании любого социального института выделяют ряд этапов: 1) возникновение общественной потребности, для удовлетворения которой консолидируются усилия людей; 2) осознание социально значимых целей; 3) проявление первоначально неорганизованных социальных взаимодействий, приводящих к появлению социальных норм, правил; 4) выработка процедур по реализации норм, правил; 5) принятие норм и правил в социальной практике; 6) установление системы санкций для поддержания установленных норм, правил; 7) создание системы социальных статусов и ролей, позиционирующих всех субъектов социального института [5, с. 147].

Полноценная институционализация трехстороннего взаимодействия в сфере труда на принципах социального партнерства возможна при условии, когда продекларированные принципы приобретают силу социальных норм, встраиваются в ценностную систему поведения субъектов трудовых отношений, реализуемых с помощью формализованных процедур. Институциональный подход позволяет рассматривать складывающиеся в республике отношения социального партнерства сквозь призму исторически сложившейся системы социальных связей, целей, норм, ценностей, ролей, направленных на реализацию базовых потребностей общества в сфере труда. В результате социологического опроса, проведенного в ноябре-декабре 2013 г. отделом экономической социологии и социальной демографии Института социологии НАН Беларуси, получен ряд данных, вторичный анализ которых представляет интерес в контексте рассматриваемой нами темы¹. На вопрос «В случае если работодатель нарушит Ваши трудовые права, что Вы предпримете?» ответы респондентов распределились следующим образом: «Сменю место работы (уволюсь)» – 28,6 % от числа опрошенных; «Сделаю вид, что ничего не произошло, и буду работать дальше» – 17,4 %; «Попытаюсь отстоять нарушенные трудовые права» – 47,4 %. Оставшаяся часть респондентов либо не ответила на поставленный вопрос, либо дала другие ответы. На вопрос «Какие действия, на Ваш взгляд, являются наиболее эффективными, результативными, когда работник пытается отстоять, защитить свои трудовые права?» получено следующее распределение ответов: «Обращение в специальные органы (суд, инспекцию, прокуратуру, профсоюз)» – 54,6 % от числа опрошенных; «Отказ от выполнения работы, если она не соответствовала нормам и квалификации работника» – 26,9 %; «Обращение в СМИ» – 11,2 %; «Обращение к влиятельным родственникам или знакомым» – 10 %. Распределение ответов

¹ Исследование, один из блоков которого затрагивал изучение информента трудовых отношений, проводилось в рамках государственной программы научных исследований «Гуманитарные науки как фактор развития белорусского общества и государственной идеологии»; опрос проводился среди населения возрастом от 16 лет и старше по республиканской репрезентативной выборке.

респондентов на вопрос о том, какой специальный орган способен разрешить ситуацию, когда администрация по месту работы нарушает трудовые права и законные интересы работника, следующие: «Профсоюз» – 28,2 % от числа опрошенных, «Суд» – 63,3 %, «Департамент государственной инспекции труда» – 53,3 %, «Прокуратура» – 50,4 %. Данные опроса приведены по [6, с. 126–127].

Представленный эмпирический материал позволяет сделать вывод, что, во-первых, только около половины опрошенных (47,4 %) в случае нарушения их трудовых прав нацелены занять активную личную позицию по их защите, во-вторых, преобладающая часть респондентов ориентирована на патерналистскую модель поведения, уповая на официальные государственные структуры в восстановлении своих трудовых прав в случае их нарушения. Роль профсоюзов, являющихся в Беларуси единственным законным представителем стороны работников в отстаивании их коллективных интересов перед нанимателями и государством, позиционируется взрослым населением невысоко. Последнее обстоятельство – одна из проблем формирования в стране институциональных основ социального партнерства.

Другой проблемой можно считать ограниченные возможности стороны работодателей полноценно выражать свои интересы в социальном диалоге с профсоюзами и органами государственного управления. До настоящего времени в стране не решен вопрос принятия отдельного закона об объединениях нанимателей. Между тем важную роль ассоциациям предпринимателей и рабочих в консолидации общества отводил один из основоположников и классиков социологической науки Э. Дюркгейм. Анализируя западноевропейский капитализм конца XIX – начала XX вв., он отмечал неразвитость таких союзов, отсутствие необходимой правовой базы, регламентирующей их деятельность. Признавая, что объединения предпринимателей и профсоюзы работников имеют свои отличия, он писал: «...между ними нет регулярных контактов. Не существует общей организации, которая бы их сближала, не лишая их индивидуальности, где бы они могли совместно разрабатывать принципы, регулирующие их взаимоотношения и одинаково авторитетные для тех и других...» [7, с. 10].

Наблюдения Э. Дюркгейма столетней давности во многом являются, на наш взгляд, актуальными для социально-трудовой ситуации современной Беларуси, которая постепенно интегрируется в глобальный миропорядок и глобальную экономику, где трехстороннее взаимодействие в сфере труда строится прежде всего на основе социального диалога.

Диалог – сложное системное образование, сопутствующее достижению общественно важных целей. Оно включает сеть социальных взаимодействий на основе доверия, равноправия, ответственности друг перед другом. Основными формами социального диалога в сфере труда выступают коллективные переговоры, консультации, обмен информацией между работниками, работодателями и правительством по вопросам,

затрагивающим их общие интересы в области социально-экономической политики и трудовых отношений. Международная организация труда отмечает, что «социальный диалог – это и средство обеспечения социально-экономического прогресса, и цель сама по себе, поскольку социальный диалог позволяет людям выражать свои мнения и отстаивать их в своих обществах и на рабочих местах» [8, с. 5].

Проблемой, препятствующей полноценному социальному диалогу в сфере труда республики, выступают ограниченные возможности гражданского общества в получении широкой информации о состоянии социально-трудовых отношений. На официальных сайтах представителей сторон социального партнерства, подписавших генеральное соглашение (Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь, Союз некоммерческих организаций «Конфедерация промышленников и предпринимателей (нанимателей)», Федерация профсоюзов Беларуси), практически отсутствует систематическая аналитическая информация о развитии в стране системы коллективно-договорных трудовых отношений, совместной деятельности по предупреждению и разрешению коллективных трудовых споров, поиске путей совершенствования практики социального партнерства. Научные исследования по проблематике социально-партнерских трудовых отношений носят, скорее, эпизодический характер.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Тощенко, Ж. Т. Социальное партнерство – феномен современных трудовых отношений / Ж. Т. Тощенко // Социология труда : учебник / Ж. Т. Тощенко, Г. А. Цветкова. – М. : Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2012. – Разд. IV.
2. Соловей, В. Прогрессивный подход / В. Соловей // Газета Федерации профсоюзов Беларуси «Беларускі час». – 2018. – 26 янв. – 1 февр. – С. 3.
3. Янушкевич, И. Удержать баланс: потребительские цены и доходы населения должны сохранять паритет / И. Янушкевич // Беларускі час. – 2018. – 5 – 11 янв. – С. 2.
4. Орлова, Е. Неотложные задачи / Е. Орлова, Ю. Кулик // Беларускі час. – 2018. – 6 – 12 апр. – С. 4.
5. Фролов, С. С. Социология : учебник / С. С. Фролов. – 3-е изд., доп. – М., 1999. – 344 с.
6. Мартинкевич, А. В. Защита трудовых прав в Республике Беларусь: социально-правовой аспект / А. В. Мартинкевич // Социология. – 2015. – № 4. – С. 123–130.
7. Дюркгейм, Э. О разделении общественного труда. Метод социологии / Э. Дюркгейм ; пер. с фр. и послесловие А. Б. Гофмана. – М. : Наука, 1990. – 576 с.
8. Социальный диалог. Доклад VI // Международная конференция труда, 102-я сессия, 2013 г. – Женева : Международное бюро труда, 2013.