

ГЕНЕЗИС ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ – ОТ КОНФРОНТАЦИИ К СОЦИАЛЬНОМУ ПАРТНЕРСТВУ: ИСТОРИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Рассматривается проблема взаимоотношений профсоюзов с государственными структурами и работодателями (нанимателями) в сфере труда в изменяющемся социально-экономическом пространстве. Дано теоретическое обоснование обусловленности перехода от открытого противостояния между трудом и капиталом к системе норм и правил их взаимодействия в современном названии «социальное партнерство». Обосновывается потребность в постоянном пристальном внимании ученых и практических профсоюзных работников к деятельности институтов социального диалога, что имеет базовое значение для профсоюзного движения республики в обеспечении устойчивого эволюционного развития общества, позволяет наиболее разумным и эффективным способом производить коренные перемены в производственной и социальной сфере.

I. V. MANDRIK

GENESIS OF THE TRADE UNION MOVEMENT – FROM CONFRONTATION TO SOCIAL PARTNERSHIP: HISTORICAL AND PRACTICAL ASPECT

The author of the article considers the problem of relationship of labor unions with government institutions and employers in the sphere of work in the changing social and economic space. Theoretical justification of conditionality of transition from open opposition between work and the capital to system of norms and rules of their interaction in the modern name «social partnership» is given. The article also proves the need for constant close attention of the scientists and practical trade union employees to activity of institutes to social dialogue that has basic value for the trade union movement of the republic in ensuring sustainable evolutionary development of society, that allows to make radical changes in the production and social sphere using one of the most reasonable and effective way.

История взаимоотношений профсоюзов с государством

Изучение проблемы взаимоотношений профсоюзов с государственными структурами и работодателями (нанимателями) в сфере труда в изменяющемся социально-экономическом пространстве обусловлено поиском эффективных путей согласования интересов работников, работодателей, властных структур путем заключения договоров, соглашений, достижения компромиссов, консенсуса, регулирующих возникающие противоречия в социально-трудовой сфере. Зарубежные авторы, причастные к разработке и освещению этой темы, сходятся во мнении, что в странах со свободной рыночной экономикой открытое противостояние между работодателями и наемными работниками еще в начале XIX в. сменилось системой норм и правил их взаимодействия в современном названии «социальное партнерство», что позволяет наиболее разумным и эффективным способом производить коренные перемены в производственной и социальной сфере. Вместе с тем они отмечают потребность в постоянном пристальном внимании к этой жизненно важной проблеме. Необходимость вызвана тем, что, несмотря на значительный временной период совместной практики социального партнерства, соответствующие конвенции и рекомендации Международной организации труда (МОТ), имеется еще немало нерешенных вопросов, которые часто ставят социальных партнеров в сложное положение. Чаще всего это происходит в пери-

од затяжных экономических кризисов, которые являются неотъемлемой категорией рыночной экономики. Для выхода из кризиса используются различные меры, в том числе самые непопулярные: замораживается и урезается заработная плата, сокращаются расходы на социальные программы, происходит рост числа безработных, наблюдается неполная занятость трудоспособного населения и т. д. В такие периоды работодатели и государственные структуры, которые являются социальными партнерами профсоюзов, не справляются с выполнением принятых на себя обязательств перед работниками [1].

Советские ученые, изучавшие социально-экономические процессы, только в конце 1980-х гг., с началом крупных социальных перемен, подошли к исследованию таких категорий общественных отношений, которые присущи обществу рыночной экономики: социальная напряженность, механизм цивилизованного разрешения социальных конфликтов. До этого их исследования (в том числе в БССР) о производственных и общественных отношениях строились на государственной идеологии, которая декларировала отсутствие противоречий между трудом и капиталом, а следовательно, и отсутствие причин для социальных конфликтов и необходимости участия профсоюзных организаций в их разрешении. После перехода к рыночным отношениям ученые и практические работники Беларуси стали заинтересованно относиться к изучению проблемы деятельности институтов социального диалога. Значительное количество публикаций, раскрывающих

систему социального партнерства в республике, принадлежит инициаторам его формирования: профсоюзам, их учебному учреждению – Международному университету «МИТСО» и его филиалам в Витебске и Гомеле. Здесь проведены десятки международных научно-практических конференций, на которых рассматривались проблемы, имеющие базовое значение для профсоюзного движения республики в обеспечении устойчивого эволюционного развития общества.

На постсоветском пространстве ряд фундаментальных работ по данной проблеме опубликован в Российской Федерации [2]. В силу исторических связей и ныне формирующегося между Российской Федерацией и Республикой Беларусь Союзного государства разумное использование этих теоретических разработок имеет важное значение.

Исторический экскурс, основанный на фундаментальных источниках, позволяет отметить, что с разделением общества на собственников и работников, имеющих разные социально-экономические интересы, между ними возникали противоречия, которые довольно часто приводили к конфликтам, острым столкновениям, перерастающим порой в восстания. С началом и развитием крупного промышленного производства быстро росла и набирала силу торгово-промышленная буржуазия, появился и рос современный рабочий класс. Становление крупной машинной индустрии, формирование буржуазии и промышленного пролетариата было прогрессивным явлением. В то же время в странах, вставших на путь индустриального развития, сразу же отчетливо проявились сложности во взаимоотношениях между этими классами. Стремление собственников к получению высокой прибыли и минимизации издержек на рабочую силу и зарплату приводило к высокой степени эксплуатации наемных работников. Невероятно тяжелые условия труда, низкая заработная плата, отсутствие демократических свобод порождали недовольство и протесты рабочих. Естественно, что в этих условиях передовые слои общества искали пути перехода от противостояния между различными социальными группами и слоями населения к сотрудничеству. Создавались различного рода теории справедливого устройства общества, в том числе теория построения коммунистического общества, при котором предполагалось господство общенародной собственности на средства производства и отсутствие эксплуатации человека человеком. Осмысление происходящих процессов общественного развития привело новое поколение рабочего класса к необходимости совместной защиты своих законных прав и интересов. Исторически сложилось так, что в развитых странах самыми структурированными массовыми общественными организациями, объединившими усилия наемных работников в требованиях за достойные условия труда, соответствующую усилиям оплату за труд, своевременность ее выплаты, являлись профсоюзы. В Англии, которая в числе первых провела промышленный переворот и где рабочий класс подвергался жесткой эксплуатации, объединение рабочих в профессиональные организации началось уже во второй половине XVIII в. Массовым движением тред-юнионизм здесь стал после отмены антирабочего законодательства.

В США, Франции, России и других странах становление и развитие профсоюзного движения происходило позднее, но в целом по тем же причинам и по английскому образцу. Создавались профсоюзы для защиты трудовых и, как сегодня принято говорить, социально-экономических прав и интересов работников разных профессий. На протяжении длительного времени на разных исторических этапах руководящие коллегии профсоюзов, опираясь на своих членов, стремились на практике доказать свою способность обеспечить эффективную защиту работников наемного труда. В тех отраслях промышленности, где наемным работникам удавалось создать и сохранить сильное организованное профсоюзное движение, они смогли реализовать свое главное предназначение – обеспечить динамичное равновесие и подвижный баланс интересов с государством, устоять в противостоянии с работодателями и добиться достойного уровня оплаты труда и социальных гарантий. Их настойчивые требования вынуждали руководство индустриальных стран принимать и совершенствовать законодательные акты, согласующие интересы государственных структур, организаций трудящихся и работодателей.

Модели социального партнерства

Становление организованного профсоюзного движения в большинстве стран мира укрепило статус профсоюзов как законных представителей и защитников трудящихся. Не посягая на прерогативы работодателей, обязанности и права государства, профсоюзы развитых стран набирались опыта и становились полноправной стороной формирующегося гражданского общества и сохранения его стабильности. Заинтересованность в сохранении общественного согласия привела к тому, что работодатели (наниматели) и профсоюзы при посредничестве государства перешли к сотрудничеству, известному сегодня как система социального партнерства. Социальное партнерство – это основной тип отношений государства, работодателей и профсоюзов (которые являются полномочными представителями наемных работников) на основе согласования их интересов методами социального диалога с целью конструктивного сотрудничества в социально-трудовой сфере рыночной экономики.

Модели социального партнерства, их содержание в каждой стране в процессе своего развития определяются национальными и культурными особенностями и представляют собой сочетание конкретных форм социальных отношений. В основу классификации моделей положен порядок участия работников в коллективно-договорных отношениях и в управлении производством. Согласно этому принципу в настоящее время в зависимости от специфики в научных трудах выделяются три модели социального партнерства: **представительская, представительской демократии и плюралистическая** [3].

При *представительской* модели (характерна для Франции, Испании, Греции, Люксембурга и Ирландии) работники участвуют в управлении на принципах представительства. Представители работников избираются в советы директоров предприятий и наблюдательные советы, где они имеют те же права и обязанности, что и представители акционеров, т. е. участвуют непосредственно в

принятии решений на паритетных началах с менеджерами. Любая существенная инвестиционная деятельность, меры по изменению мощности или производительности, которые могут привести к изменению занятости на предприятии, должны приниматься на совместном собрании. Модификация этого вида партнерских отношений основана на том, что принятие совместных экономических решений работодателями и представителями работников сфокусировано на социальных последствиях, связанных с изменениями в заработной плате, организацией труда и занятости.

Модель *прямой представительской демократии* характеризуется тем, что представительские функции работников отводятся профсоюзным организациям. Она сводится к заключению коллективных договоров на предприятиях. В данной модели присутствует принудительный трудовой арбитраж и посредничество. Государство компенсирует свое отстранение от вмешательства в отношения социальных партнеров на стадии коллективных договоров тем, что активно воздействует на отношения при проявлении трудового конфликта сторон. Без обязательной процедуры примирения стороны не вправе прибегнуть к забастовке или локауту. Данная модель социального партнерства характерна для таких стран, как Канада, Япония, Франция, а также большинства развивающихся стран Азии, Латинской Америки и англоязычных стран Африки.

Плюралистическая модель в большей мере характерна для США. В этой стране коллективные переговоры ведутся только на уровне предприятий. Примирительно-арбитражные процедуры коллективных трудовых конфликтов функционируют на основе конкурирующей юрисдикции. В роли посредника при разрешении возникающих конфликтов выступают Федеральная служба посредничества и примирения либо частная организация Американской ассоциации арбитров. Работники участвуют в управлении только опосредованно. В Великобритании не сложились организационные основы для трипартизма. Здесь коллективные договоры и решения зависят от соотношения сил в каждой отрасли или регионе, а то и на отдельном предприятии. Важно отметить, что ни одна из названных моделей не представлена в развитых странах в чистом виде. Скорее можно говорить о многообразии форм взаимодействия субъектов социально-экономической политики договаривающихся сторон с определением общей цели и обязанностей каждого участника в соблюдении требований международных правовых стандартов и принципов.

Профсоюзы в Беларуси в советский период

Создание профсоюзов в Беларуси (образовались более 110 лет назад) обусловлено общими условиями, характерными для европейского и мирового профсоюзного движения в целом, а также региональной и национальной спецификой. До 1917 года создание и развитие профессиональных объединений было неразрывно связано с общероссийским профдвижением, мало отличалось от процессов становления, которые были присущи другим странам.

При советской власти модель согласования интересов трудящихся и государства претерпела существенные изменения. В силу объективных обстоятельств, когда государство брало на себя обеспечение населению основных

социальных гарантий, профсоюзы выполняли принципиально отличные от характерных профсоюзам стран с рыночной экономикой функции. Согласно советской модели, которая декларировала равенство интересов государства и населения в процессе труда и общественных отношений, профсоюзы как самая массовая организация трудящихся были наделены рядом внушительных полномочий, которых никогда не было, да и не могло быть у профсоюзов капиталистических стран. Свою работу советские профсоюзы максимально приближали к производству, осуществляли надзор за соблюдением законодательства о труде и охране труда, управляли делом социального страхования, оздоровления и культурного развития трудящихся. Усилия профсоюзов в основном были направлены на поддержание дисциплины труда, организацию трудового соперничества, экономическую учебу трудящихся и только в особых случаях, при серьезных конфликтах руководителя предприятия или учреждения и работников, они включались в их разрешение. Не без успеха профсоюзные организации выполняли в это время работу по вовлечению рабочих, колхозников, инженерно-технических работников и служащих в управление производством, развитию их трудовой и производственной активности в сфере экономики, прежде всего через многочисленные постоянные и временные комиссии профкомов и организации социалистического соревнования. Организация социалистического соревнования на предприятиях, в колхозах, совхозах, учреждениях занимала в профсоюзной работе важнейшее место и несла немало рационального. Соревнование друг с другом всегда присуще людям по самой природе коллективного труда. По этой причине рабочие поверили в идеалы соревнования, в том числе в движение за коммунистическое отношение к труду. На стадии принятия социалистических обязательств и в течение их реализации многие соревнующиеся отзывались на призыв профсоюзов добросовестно трудиться, выходить на субботники, повышать свою квалификацию. Благодаря соревнованию множилось число передовиков и новаторов производства, расширялась учеба рабочих и служащих по вечерней и заочной форме образования в высших и средних учебных заведениях. Профсоюзные организации стремились к расширению участия трудящихся в управлении производством через постоянно действующие производственные совещания (ПДПС) и рабочие собрания, к участию в техническом совершенствовании оборудования через бюро по рационализации и изобретательству (БРИЗ), научно-технические общества (НТО) и т. д.

Для повышения работоспособности, повышения производительности труда, утверждения здорового образа жизни и культурного уровня трудящихся, профсоюзные организации использовали находящиеся в их ведении культурно-просветительные и физкультурно-спортивные объекты. Центрами этой работы были библиотеки, дома и дворцы культуры, многочисленные спортивные сооружения. Таков был результат реализации советской концепции профсоюзного движения как школы вовлечения широких масс в управление производственными и общественными делами. Как видно, данная специфическая модель советских профсоюзов существенно отличалась от

модели, характерной для стран с рыночной экономикой. Субъекты партнерских отношений – профсоюзы, администрация предприятий, учреждений, организаций, государственные органы – являлись на этом этапе элементами единой системы, полностью подчинялись партийно-государственным директивам. Трудовых отношений, основанных на взаимодействии различных, относительно независимых друг от друга сил в таком соотношении просто не могло быть. В главном действия всех этих субъектов были направлены на выполнение планов социально-экономического развития. На протяжении всего советского периода профсоюзы совершенствовали практику разработки и заключения коллективных договоров на предприятиях и в организациях. Активно вели себя на стадии их предварительного обсуждения и защиты, подведения предварительных и конечных итогов [4, с. 172–188].

В профсоюзном движении советского периода можно найти ряд как положительных, так и нерациональных действий. Негативные моменты в их деятельности были связаны со сложившейся в стране системой управления, основанной на жестком централизме и детальном регламентировании. На отдельных этапах профсоюзные комитеты не проявляли должной настойчивости в корректировке принимаемых государственными органами решений, которые на данный период вступали в противоречия с общественным мнением, носили противоестественный характер. Слабо просматриваются требования профсоюзов к отказу от уравнилельных тенденций в распределении результатов труда, порождающих отчужденность и равнодушие работников. Как в центре, так и на местах профсоюзы мало занимались анализом макроэкономической ситуации, выявлением мнения трудящихся о содержании государственной социальной политики по удовлетворению духовных и культурных потребностей населения (отсюда в отдельные периоды остаточный принцип при выделении бюджетных средств на развитие социальной сферы, материальной базы культуры и спорта). Устремленность профсоюзных организаций к чрезмерной масштабности социалистического соревнования, постоянному поиску его новых организационных форм порождало формализм и бюрократизм, рапортоманию и бумаготворчество. Не всегда срабатывал механизм профсоюзного (общественного) контроля за выполнением коллективных договоров и соглашений. Выносимые на рассмотрение рабочих собраний, ПДПС, советов трудовых коллективов вопросы на отдельных предприятиях глубоко не прорабатывались, предложения и рекомендации, внесенные в резолюции, не указывали конкретных методов и средств исправления критических замечаний. Однако внимание, которое проявлялось к человеку труда со стороны профсоюзов, их усилия по формированию у трудящихся коллективизма, трудолюбия и патриотизма, других положительных ценностных качеств должны стать объектом пристального изучения и применения. Неслучайно многое из арсенала советского прошлого (конкурсы на лучшее по профессии, конкуренция (т. е. соревнование) для достижения высоких производственных результатов, занесение передовых коллективов на Доску почета, организация субботников, наставничество и т. д.) с успехом используется и сегодня. По этой причине

от авторов научно-прикладных исследований по истории, теории и практике профсоюзного движения периода советской власти требуется взвешенность в оценках, отказ от одностороннего негативного освещения (что имеет место в нашей исторической литературе и публикациях отдельных авторов).

Методология исследования истории профсоюзов не может не учитывать того обстоятельства, что в этом общественном объединении состояли миллионы людей, их трудом созданы огромные богатства, плодами которых пользуется нынешнее поколение. Только глубокое научное раскрытие деятельности профсоюзов как самой массовой организации в стране по развитию производственной и общественно-политической активности трудящихся (конечно, с критическим подходом) может быть прочной основой общественного подъема, ускорения в развитии отраслей промышленности и сельского хозяйства и культуры современной Беларуси. Объективный анализ сложного, изобилующего противоречиями пути профсоюзного движения периода 1917–1990-х гг. поможет установить неразрывную социальную связь поколений, одновременно станет тормозом в преодолении распада исторического сознания белорусов, поможет профсоюзам в нынешних условиях совершенствовать свою деятельность по защите интересов трудящихся.

Профсоюзы Беларуси в 1990-х гг.

С распадом СССР и начавшимися в 1990-х гг. политическими и социально-экономическими преобразованиями, переходом к рыночной экономике профсоюзы Беларуси оказались в сложной ситуации. Утверждение многоукладной экономики вело к изменению социальной формации и требовало существенной корректировки в деятельности профсоюзов. Переход от планово-директивной модели управления экономикой к рынку стал обоснованием пересмотра сложившейся ранее профсоюзной парадигмы. Встал вопрос о переходе от советской модели профсоюзного строительства, которая утвердилась и функционировала продолжительный период в сфере труда, к той, в которой должна была преобладать защитная функция. Задача по сути сводилась к необходимости использования белорусскими профсоюзами опыта западных тред-юнионов по формированию системы гибких коллективных трудовых отношений, базирующихся на диалоговой системе согласования интересов, в принятом наименовании – социальном партнерстве. Следует отметить, что определение отношений государства, нанимателей и профсоюзов понятием социальное партнерство, которое в начале 1990-е гг. стало применяться в официальных документах Республики Беларусь, не было для нашей страны новым явлением. Новой можно признать лишь терминологию. В БССР, которая с 1954 г. являлась членом Международной организации труда, были признаны конвенции МОТ «О свободе ассоциаций и защите права на организацию» и «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров», другие конвенции, в которых заложена базовая правовая конструкция социального партнерства, соблюдались их основные идеи и принципы [5].

Перемены в конституционно-правовом устройстве и социально-экономическом развитии Республики Беларусь обусловили изменение стратегии и тактики в деятельности профсоюзов. Появление предприятий, организаций и учреждений частной формы собственности выдвинуло на первый план задачу защиты трудовых, социально-экономических прав и интересов членов профсоюза и установление равноправных отношений с социальными партнерами. Профсоюзы стремились занять свою нишу в соответствии со стандартами, присущими плюралистическому, гражданскому обществу, наблюдалась их решительная настроенность на качественное выполнение присущей профсоюзному движению в рыночной экономике функции – защиты интересов трудящихся независимо от их политической, национальной и религиозной ориентации. Было заявлено о намерении строить взаимоотношения с государством и нанимателями на принципах равноправия и при необходимости конструктивной оппозиции правительству республики, исполнительным и хозяйственным органам на местах. Органы законодательной и исполнительной власти республики были также заинтересованы в дееспособном профсоюзном движении. 22 апреля 1992 г. был принят Закон Республики Беларусь «О профессиональных союзах», а в ноябре – Закон «О коллективных договорах и соглашениях», в январе 1994 г. – Закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» [6, с. 49]. Данные законы составили юридическую основу партнерских отношений между работниками и нанимателями, а также между государственными органами, объединениями профсоюзов и нанимателей. Однако в условиях экономического кризиса и политической нестабильности, которые наблюдались в республике в начале 1990-х гг., механизм социального партнерства давал сбои как на региональном, так и на республиканском уровне. Вместо ожидаемых реальных подвижек к лучшему по отношению к советскому времени в повседневной жизни населения по всем социальным параметрам наступил резкий спад. В белорусском обществе нарастали беспокойство и тревога, социальная напряженность. В связи с резким снижением уровня жизни, неуверенностью положения в сфере труда рабочие, ИТР и служащие предъявляли претензии не только к нанимателям, но и к профсоюзным организациям. Как представлялось наемным работникам, их тяжелое положение, низкая оплата труда, отсутствие возможности обеспечить достойный уровень жизни для своей семьи связаны с тем, что профсоюзы всех уровней недостаточно вникают в их положение и не защищают их права и интересы. Происходило ослабление интереса к своей организации у рядовых членов, общее падение роли профсоюзов в производственной и общественной жизни. В таких непростых условиях в мае 1990 г. VIII пленум Белсовпрофа, проанализировав положение дел в профсоюзном движении республики, принял курс на развитие самостоятельности в работе профсоюзных организаций по защите прав и интересов трудящихся. В августе–сентябре 1990 г. во всех областях прошли межсоюзные профсоюзные

конференции, были образованы областные объединения профсоюзов. 16 октября 1990 г. на XVII съезде профсоюзов Белоруссии, который конституировался в Первый съезд Федерации профсоюзов Беларуси, образована Федерация профсоюзов Беларуси (ФПБ), принят устав и долгосрочная программа действий. На 1 ноября 1990 г. в ФПБ входило шесть областных объединений, 24 самостоятельных отраслевых и один республиканский комитет профсоюза (союзного значения). В ФПБ насчитывалось в это время 5 080 762 члена профсоюза [5, с. 45]. Являясь правопреемником Белсовпрофа, ФПБ с этого времени приняла на себя роль объединительного и организационного центра. Отношения с входящими в состав профсоюзными организациями Федерация намеревалась строить на принципах реальной демократии и равноправия как в самой Федерации, так и в областных объединениях, отраслевых профсоюзах и профсоюзных организациях. В силу этих и других обстоятельств (в том числе особой прочности корпоративно-патерналистских отношений в советском обществе) перестройка деятельности профсоюзов осуществлялась нелегко. Медленно менялась организационная структура, характер внутренних взаимоотношений, а главное – менталитет значительной части профсоюзных работников и основной массы рядовых членов профсоюза. Впрочем, иначе и не могло быть. Профсоюзы – значимая часть общества, а любое общество обладает большим запасом инерции. К тому же возможности профсоюзов влиять на происходящие в обществе процессы были минимизированы и по той причине, что в 1993–1994 гг. они были лишены права законодательной инициативы, утратили право надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, утратили фонд социального страхования, функции оздоровления и санаторно-курортного лечения населения.

Серьезное воздействие на ситуацию в профсоюзах оказали разрушительные процессы, охватившие экономику страны, другие сферы жизни общества. Кризис, затронувший практически все отрасли экономики, привел к обвалу промышленного и сельскохозяйственного производства. Хозяйственный комплекс республики не выходил на прогнозные показатели в обеспечении социальных благ для населения. Они в реальности до 1995 г. оказывались ниже плановых. Высокая инфляция, неполная занятость трудоспособного населения, растущие внешние долги вынуждали правительство сокращать поддерживаемые программы уже после подписания соглашений с профсоюзами. В результате у сотни тысяч людей материальный уровень жизни значительно снизился.

Не наблюдалось единения и солидарных действий и в самом профсоюзном движении Беларуси. Эйфория от демократизации и необъятной свободы в это турбулентное время наложила негативный отпечаток на деятельность профсоюзов: произошло ослабление дисциплины при реализации единых уставных целей и задач, нарушилось взаимодействие членских организаций, возникли финансовые проблемы. Часть профсоюзных структур, особенно руководящее ядро в центре (в администрации

ФПБ), пытаясь определиться в приоритетах своей работы, склонялись к политической деятельности, принимали участие в общественно-политических акциях, направленных против существующих органов власти. Занятая на этом этапе руководящим составом профсоюзов позиция привела к обострению их отношений с Президентом страны, с государственными органами и нанимателями.

Лишение профсоюзов выполняемых ранее существенных для населения функций, наличие других причин привели к резкому снижению доверия к профсоюзам у работников всех сфер производства. В этих условиях профсоюзы оказались в финансовом кризисе, незначительным стало влияние профсоюзных организаций трудовых коллективов на хозяйственную деятельность, утеряны возможности защищать трудовые права граждан. Заметным был и такой фактор, как вмешательство государственных структур во внутривпрофсоюзную жизнь.

Это ослабило профсоюзы, обусловило весьма значительное сокращение профсоюзных рядов. Многие члены профсоюза потеряли веру в это общественное формирование. За период с 1990-го по 2002 г. количество членов профсоюза в республике сократилось на 1,8 млн человек (более 35 %), отдельные первичные профсоюзные организации вовсе прекратили свою деятельность. На роль представителей трудящихся стали претендовать стачкомы, всевозможные рабочие союзы, советы и комиссии. На предприятиях шло образование альтернативных профсоюзов [6, с. 53–54]. В 1993 г. был образован Белорусский конгресс Демократических профсоюзов (БКДП) с относительно небольшой членской базой. БКДП и ныне сохраняет автономию и особые взгляды на механизмы диалога с социальными партнерами.

По мере нарастания кризисного состояния в экономике защищать права рабочих становилось все труднее, эффективность применения системы социального партнерства была низкой. Срыв договоренностей создавал огромные трудности в достижении общей цели, сформулированной в соглашениях партнеров всех уровней. Не выполнялись отдельные пункты Генерального и отраслевых тарифных соглашений. Это касалось прежде всего мер оздоровления финансового состояния предприятий, обеспечения согласованного уровня оплаты труда. Так, соглашение, подписанное в 1998 г. между Витебским облисполкомом, областным объединением профсоюзов и союзом нанимателей, не выполнено по самому значимому элементу социальной защиты населения – зарплате. Не достигнуто, как это предусматривалось соглашением, опережающего роста зарплаты перед ростом потребительских цен, не выполнен пункт обязательств о 130%-ном уровне зарплаты в отраслях хозяйственного комплекса от минимального потребительского бюджета, на многих предприятиях зарплата выплачивалась несвоевременно.

Наблюдался срыв договоренностей и в более масштабных границах: в радиоэлектронной промышленности республики вместо условленного роста реальной зарплаты произошло ее падение [7, с. 22]. Как следствие, в отдельных производственных коллективах и отраслях наблюдались конфликты в социально-трудовых отношениях.

Федерация профсоюзов Белорусская (так она стала называться с 1995 г.) квалифицировала такую неурегулированность в отношениях сторон фактором вмешательства государственных структур во внутривпрофсоюзную жизнь, низким уровнем гражданской и правовой ответственности своих социальных партнеров. Низкий коэффициент полезного действия и несоблюдение баланса интересов и равноправия сторон объяснялся недостатком законодательной базы. Руководство Федерации внесло предложение о принятии законодательного акта, определяющего ответственность должностных лиц и участников социального партнерства за выполнение принятых на себя обязательств и законодательного закрепления за профсоюзами права быть единственными представителями наемных работников. Инициатива ФПБ была одобрена Главой государства и был издан Указ Президента Республики Беларусь от 5 мая 1999 г. № 252 «О Национальном совете по трудовым и социальным вопросам». Этим Указом повышался статус Национального совета, решения, принятые им в рамках компетенции сторон, наделялись силой нормативного документа, обязательного для исполнения соответствующими структурами. Национальный совет получил возможность проводить экспертизу проектов законодательных актов, связанных с регулированием трудовых отношений и социальной защитой работников, а также был наделен рядом других полномочий [8, с. 16.]

Улучшающееся состояние экономики республики, стабилизация ситуации в трудовых коллективах, которые имели место после 1995 г., и принятые документы внесли свои коррективы в поведение субъектов, способных оказывать влияние на производственные отношения. Освободившись от ранее выполняемых ими функций, профсоюзы окончательно определились: доминирующей в их деятельности стала защитная функция. Это оказало воздействие на трансформацию взглядов на профсоюзы в обществе. В 1999 г. на вопрос анкеты «Как Вы оцениваете деятельность профсоюзов на Вашем предприятии?» 30 % опрошенных отметили, что профсоюзные организации успешно выполняют свои функции. При этом важно, что старшие возрастные группы респондентов (в возрасте старше 55 лет), которые имели возможность сравнить работу профсоюзов в прошлом, значительно выше оценили их деятельность на этом этапе. Более 90 % респондентов предприятий, где финансово-экономическое состояние в основном совпадало с социальными ожиданиями работников, отметили заметно ощутимое влияние профсоюзных организаций на происходящие положительные подвижки в их коллективах [8, с. 2].

На предприятиях республики расширялось сотрудничество профсоюзов с властью и нанимателями на основе коллективных договоров. По состоянию на 1 января 1999 г. из 27 825 предприятий, учреждений, организаций коллективные договоры заключены на 19 572 (70,3 %). Заключено также около 600 отраслевых и территориальных соглашений [8, с. 11]. Коллективные договоры и соглашения оказывали положительное влияние на решение социальных вопросов и стабилизацию ситуации в трудовых коллективах.

В 1998 г. на вопрос информационно-аналитического центра ФПБ «Способствуют ли коллективные договоры,

принятые на предприятиях, улучшению условий труда, решению социальных проблем» около 50 % работников предприятий с негосударственной формой собственности и 42 % работников государственных предприятий дали положительный ответ. Самую высокую оценку коллективным договорам дали руководители предприятий (66,9 %), меньшее удовлетворение от их реализации получал рабочий класс (39,6 %). В ответе на данный вопрос

прослеживается та же закономерность, которая наблюдалась при ответе на вопрос о деятельности профсоюзных организаций: более высокая доля работников, положительно оценивающих значение коллективных договоров, была в данном периоде на предприятиях благополучных отраслей – химической (68 %) и нефтехимической (65 %) [8, с. 12–13].

(Окончание в следующем номере)

Список использованных источников

1. См.: например: Fukuyama, F. Trust: The Social Virtues and the Creation of Prosperity / F. Fukuyama. – Penguin Books. – 1995; Бурдьё, П. Социология политики / П. Бурдьё. – М.: Социо Логос, 1993.
2. См.: Ветров, А. В. Соперничество или партнерство / А. В. Ветров. – М., 1990. – 268 с.; Гайнуллина, Ф. И. Становление системы социального партнерства / Ф. И. Гайнуллина. – М., 1998. – 202 с.; Иванов, О. И. Социальное партнерство: некоторые вопросы истории / О. И. Иванов. – СПб.: РАН, Ин-т социал.-экон. проблем, 1994. – 145 с.; Семенов, В. И. В поисках новой модели социальной защиты / В. И. Семенов // Труд и социальные отношения. Приложение. – 2000. – № 3. – С. 92 и др.
3. Буданова, М. А., Социальное партнерство в системе социально-трудовых отношений / М. А. Буданова, В. И. Гостенина. – М.: Прометей. – 2003. – С. 31–57; Ваисов, М. С. Наемный труд в современной Англии / М. С. Ваисов. – М.: Наука, 1980. – С. 61–285; Домарацкая, Э. И. Социальное законодательство Франции / Э. И. Домарацкая. – М.: Наука, 1975. – С. 144–170.
4. Очерки истории профсоюзов Витебщины / сост.: И. К. Возмитель, И. В. Мандрик; редкол.: И. В. Мандрик [и др.]. – Витебск: Витебская областная типография, 2015. – 504 с.
5. См.: О консультациях и сотрудничестве между предпринимателями и трудящимися на уровне предприятия: Рекомендация Международной организации труда № 94 : принята 26 июня 1952 г. // Конвенции и рекомендации, принятые МОТ, 1919–1956. – Т. 1. – Женева: Международное бюро труда, 1991. – С. 1087; О политике в области труда и занятости: Рекомендация Международной организации труда № 169 : принята 26 июня 1984 г. // Конвенции и рекомендации, принятые МОТ, 1957–1990. – Т. 2. – Женева: Международное бюро труда, 1991. – С. 2047–2060.
6. Профессиональные союзы Беларуси: история и современность ; под ред. Л. П. Козика. – Минск: Федерация профсоюзов Беларуси, 2007. – 672 с.
7. Мандрик, И. В. Зрелость социально-экономических и политических условий для осуществления социального партнерства в Республике Беларусь / И. В. Мандрик // Социальное партнерство: концепция, опыт, проблемы : материалы Второй междунар. науч.-практ. конф., 22–23 апр. 1999 г. – Витебск, 1999. – С. 19–29.
8. Витко, Ф. П. Профсоюзы и социальное партнерство / Ф. П. Витко // Социальное партнерство: концепция, опыт, проблемы: материалы Второй Междунар. науч.-практ. конф., 22–23 апр. 1999 г. – Витебск, 1999. С. 1–18.

13.07.2015