

Б. Б. Синьков, кандидат юридических наук, доцент, заведующий кафедрой гражданско-правовых дисциплин Международного университета «МИТСО»

УДК 349.222

ОПРЕДЕЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА: ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ И ДОКТРИНАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ

Аннотация

В статье рассмотрены особенности развития правового регулирования социального партнерства в Республике Беларусь начиная с 1992 года. Учитывая, что социальное партнерство имеет сложное содержание, дана характеристика этого понятия. На основе анализа различных подходов к определению термина «социальное партнерство» как с позиции права, так и с позиции конфликтологии, социологии, разработано предложение по совершенствованию ст. 352 Трудового кодекса Республики Беларусь. Сделан вывод, что при характеристике понятия «социальное партнерство» необходимо брать за основу признак системности, механизм функционирования, процедуру и способ достижения интересов субъектов социального партнерства, который должен выражаться не в отказе от социальных конфликтов, а в преодолении противоречий посредством переговоров и технологий управления конфликтом. Сформулирована авторская дефиниция социального партнерства.

Ключевые слова: социальное партнерство, работники, профсоюз, объединения нанимателей, конфликт, переговоры.

Введение

Устойчивое правовое и экономическое развитие Республики Беларусь во многом зависит от складывающихся отношений в социально-трудовой сфере между органами государственного управления, нанимателями и профсоюзами, от их умения путем коллективных переговоров находить оптимальные решения по трудовым и социальным вопросам. Именно отношения, построенные на принципах социального партнерства, являются реальным фактором общественного прогресса, обеспечивают стабильность и консолидацию общества.

Социальное партнерство является цивилизованной формой общественных отношений, обеспечивающей защиту интересов работников и нанимателей (их объединений), органов государственного управления путем стремления к достижению консенсуса, выработки и осуществления единой позиции по важнейшим направлениям социально-экономического и политического развития.

Основная часть

В процессе политических и социально-экономических перемен, обусловленных становлением рыночных отношений в начале 1990-х годов, в трудовом праве Республики Беларусь начал формироваться институт социального партнерства. В этот период создается правовая база, регулирующая механизмы и принципы его функционирования.

Национальное законодательство о социальном партнерстве развивалось с учетом международных стандартов. К числу международных актов относятся конвенции МОТ № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию», № 98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров», № 135 «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях», № 150 «О регулировании вопросов труда: роль, функции и организация», а также № 154 «О содействии коллективным переговорам».

В Республики Беларусь правовое регулирование социального партнерства стало формироваться с 1992 года. Так, согласно ст. 6 Закона Республики Беларусь от 22.03.1992 № 1905-XII «О профессиональных союзах» совершенствование и развитие системы социального партнерства, форм и методов взаимодействия профсоюзов (объединений профсоюзов), нанимателей (их объединений) и органов государственного управления являются одной из приоритетных задач социально-экономической политики Республики Беларусь [1]. В соответствии со ст. 7 Закона Республики Беларусь от 24.11.1992 «О коллективных договорах и соглашениях» (утратил силу в связи со вступлением в силу Трудового кодекса Республики Беларусь) Генеральное соглашение может содержать положения о развитии социального партнерства [2].

Дальнейшее правовое закрепление института социального партнерства осуществлялось в Основном законе страны. Так, в ст. 14 Конституции Республики Беларусь 1994 года провозглашено, что отношения в социально-трудовой сфере между органами государственного управления, объединениями нанимателей и профессиональными союзами осуществляются на принципах социального партнерства и взаимодействия сторон [3].

Признавая важную роль рассматриваемого института, Указом Президента Республики Беларусь от 15.07.1995 № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь» установлено, что развитие системы социального партнерства в Республике Беларусь считается одной из важнейших государственных задач, документом также закреплено создание Национального совета по трудовым и социальным вопросам [4].

Вопросы социального партнерства нашли отражение в разделе IV Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) в гл. 33, 34, 35 и 36, которые регулируют социально-трудовое партнерство в трудовых правоотношениях [5]. Как отмечает К. Л. Томашевский, с позиции стройности системы трудового права и законодательства о труде его положительной стороной является аккумуляция в одном разделе всех норм, регулирующих коллективные трудовые отношения [6, с. 184].

В ст. 352 ТК определено, что социальное партнерство – это 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, основанной на учете интересов различных слоев и групп общества в социально-трудовой сфере посредством переговоров, консультаций, отказа от конфронтации и социальных конфликтов [7].

Из данного определения следует, что в настоящее время социальное партнерство рассматривается как форма взаимодействия участников общественных отношений в социально-трудовой сфере посредством переговоров, консультаций, отказа от конфронтации и социальных конфликтов. Вместе с тем социальное партнерство – это прежде всего четко выстроенная система взаимоотношений между социальными партнерами, наделенными определенными полномочиями для достижения четко сформулированной цели, посредством форм реализации социального партнерства. При этом формы социального партнерства, не являясь элементами системы социального партнерства, представляют собой способы взаимодействия субъектов социального партнерства, обеспечивая целостность и единство всей системы социального партнерства, а также взаимосвязь ее элементов [8, с. 9]. С учетом отмеченного целесообразно определение социального партнерства, закрепленное в ТК, подвергнуть корректировке. Дефиниция является своего рода гарантией правильного толкования законоположений, и законодателю при выработке соответствующих определений очень важно соблюдать правило полноты отражения основных признаков. Значение легальных определений проявляется в ходе реализации законодательства [9, с. 37].

Социальное партнерство имеет сложное содержание, в связи с чем возникает необходимость в характеристике понятия «социальное партнерство». В научной литературе существуют различные подходы к определению этого термина. Наиболее распространенными являются определения, в которых авторы выделяют существенные, по их мнению, признаки, характеризующие социальное партнерство. Подробный перечень теоретических положений исследователей, характеризующих социальное партнерство, приводит С. Ю. Чуча. Социальное партнерство рассматривается в качестве метода трудового права (М. В. Лушникова) или его элемента (Э. Н. Бондаренко), принципа

трудового права (Н. И. Гонцов), формы организации взаимодействия работодателей, работников и государства (С. Ю. Головина), средства решения проблем и регулирования противоречий между работниками, работодателями и государством (Э. М. Коротков), метода решения социальных проблем и регулирования трудовых отношений (А. А. Крыжановская) и др. [10, с. 7–8].

Определения социального партнерства И. В. Чернышева классифицирует по следующим признакам: качественная характеристика отношений работодателя и работников; разумный компромисс между правительством, профсоюзами, промышленниками и предпринимателями, предусматривающий решение не политических, а задач экономического и социального характера; правовой механизм регулирования социально-трудовых отношений, утверждаемый в обществе для согласования действий субъектов производства на рынке труда; метод (способ) решения социально-экономических проблем, урегулирования трудовых отношений на основе взаимных переговоров между наемными работниками и работодателями при участии и посредничестве государства; взаимная деятельность предпринимателей, наемных работников, а также органов государственного и местного самоуправления, связанная с реализацией социальной политики государства и направленная на регулирование социально-трудовых и экономических отношений между участниками социального партнерства, предупреждение и разрешение конфликтных споров [11, с. 10–16].

Исходя из сравнительной характеристики понятия «социальное партнерство» в российском и белорусском трудовом законодательстве, А. А. Войтик предлагает следующее определение: «социальное партнерство – это система взаимоотношений и взаимодействия между социальными партнерами: работниками (профсоюзами, объединениями профсоюзов), нанимателями (представителями нанимателей, объединениями нанимателей), органами государственного управления, направленная на обеспечение согласования интересов всех трех участников социального партнерства в социально-трудовой сфере» [9, с. 36]. В данном подходе требуют дополнительной характеристики понятия «взаимоотношения» и «взаимодействия» социальных партнеров.

Приведенный перечень подходов к определению сущности социального партнерства не является исчерпывающим. Социальное партнерство

многофункционально, имеет междисциплинарный характер, изучается в экономике, конфликтологии, социологии.

Например, исследование А. К. Зайцева в области социального конфликта выявляет суть социального партнерства, которая состоит в том, что профсоюзы и предприниматели посредством социальных конфликтов (забастовок) выравнивают отношения друг с другом, в то время как государство создает условия для цивилизованного протекания данных конфликтов, вмешиваясь в них лишь в случае их незаконности [12, с. 224].

Социолог Е. М. Бабосов рассматривает аспект социального партнерства в контексте разрешения социальных конфликтов: «Развитие социального партнерства и связанное с этим расширение участия работников в управлении предприятием, в заключении коллективных договоров и соглашения между нанимателями и трудящимися могут в значительной мере способствовать снижению социальной напряженности и резкому сужению причин и возможностей ее перерастания в активные конфликтные действия» [13, с. 260, с. 261]. Ученый-социолог отводит важную роль формированию подлинного социального партнерства на предприятиях, в организациях и учреждениях в снижении уровня социальной напряженности и конфликтности в социально-трудовой сфере.

Подходы представителей разных наук к определению социального партнерства имеют свои особенности и при этом не противоречат научным подходам представителей юридической науки.

В ст. 352 ТК способ достижения интересов субъектов социального партнерства определяется как «отказ от социальных конфликтов». Вместе с тем конфликт является формой существования социальной организации, непременным условием ее развития. Организованное целое, обходящееся без внутренних конфликтов, утверждает В. Зигерт, было бы статичным, слабо адаптирующимся к реалиям среды социальным образованием, лишенным шансов на развитие [14, с. 104]. Согласно мнению Р. Дж. Дулитл, «общество, которое попытается искоренить конфликт, не сможет выжить». Не «бесконфликтность», а искусство преодоления внутренних и внешних противоречий и использование их в интересах организованного целого является одним из признаков действенной организации [15, с. 8]. Конфликт, отмечает А. К. Зайцев, имеет позитивную роль в жизни общества: высвобождает созидательное напряжение и усиливает

способность организации к изменениям; повышает энергичность и усиливает мотивацию членов организации к разрешению проблем; может усиливать мораль, углубляя и обогащая трудовые взаимоотношения; способен укрепить взаимоотношения, повысить сплоченность организации; способствует производству новых созидательных идей и т. д. [12, с. 40]. Следует согласиться с утверждением С. Ю. Чучи, что «само отрицание конфликтов, силовое их подавление посредством государственного принуждения делает невозможным существование социального партнерства» [10, с. 15]. Таким образом, к конфликту следует относиться как к неотъемлемой части социальной жизни, обществу необходимо использовать его в качестве инструмента развития организационных целей.

Отказ от конфликта не является его разрешением, то есть приводит только к аккумуляции противоречий и в результате к затяжному конфликту. Следовательно, целесообразно сосредоточиться на переговорных и посреднических технологиях, технологиях управления конфликтами (прогнозирование, предупреждение, регулирование, разрешение конфликта). Способами достижения интересов субъектов социального партнерства должны выступать предупреждение и разрешение социальных конфликтов, отказ от конфронтации. При характеристике понятия «социальное партнерство» необходимо брать за основу признак системности, механизм функционирования, процедуру и способ достижения интересов субъектов социального партнерства. С учетом изложенного предлагается следующее определение, которое целесообразно закрепить в ст. 352 ТК: «Социальное партнерство – это система взаимодействия между работниками,

наемателями и государством в лице уполномоченных представителей, направленная на обеспечение согласования их интересов по регулированию трудовых и связанных с ними отношений посредством переговоров, консультаций, предупреждения и разрешения социальных конфликтов».

Способом достижения интересов субъектов социального партнерства должен быть не отказ от социальных конфликтов, а преодоление противоречий посредством переговоров и технологий управления конфликтом.

Заключение

В результате проведенного исследования сделаны следующие выводы и предложения по совершенствованию законодательства о труде.

Разные подходы ученых к понятию «социальное партнерство» не противоречат, а взаимно дополняют друг друга, подчеркивая тем самым сложный характер взаимодействия участников трудовых отношений в социальном партнерстве.

Характеризуя официальное определение социального партнерства (ст. 352 ТК), автор выражает несогласие с такой формой достижения своих интересов субъектами социального партнерства, как «отказ от социальных конфликтов». Отказ от конфликта не является способом его разрешения, а приводит к аккумуляции противоречий и в итоге – к затяжному конфликту. Основываясь на проведенном анализе определений социального партнерства, автор обосновал дефиницию социального партнерства, закладывая в основу признак системности, механизм функционирования, способ достижения интересов субъектов социального партнерства, и предложил изложить ст. 352 ТК в новой редакции.

Список цитированных источников

1. О профессиональных союзах [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 22 марта 1992 г., № 1905-XII // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.
2. О коллективных договорах и соглашениях [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 24 нояб. 1992 г., № 1965-XII : утратил силу // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.
3. Конституция Республики Беларусь 1994 г. (с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г. и 17 окт. 2004 г.). – Минск : Нац. центр правовой информации Респ. Беларусь, 2018. – 62 с.
4. О развитии социального партнерства в Республике Беларусь [Электронный ресурс] : Указ Президента Респ. Беларусь, 15 июля 1995 г., № 278 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.

5. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З [Электронный ресурс] : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Совет Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 18.07.2019 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.
6. Томашевский, К. Л. Гармонизация законодательства Республики Беларусь в области социального партнерства с трудовым правом России и Европейского союза / К. Л. Томашевский // Национальная государственность и европейские интеграционные процессы. В 2 т. : сб. науч. тр. / Бел. гос. ун-т, юрид. фак. ; редкол. : С. А. Балашенко [и др.]. – Минск : Изд. центр БГУ, 2008. – Т. 1. – С. 184–194.
7. Трудовое право : учеб.-метод. комплекс [Электронный ресурс] / И. В. Гущин [и др.] ; под общ. ред. И. В. Гущина. – Режим доступа: http://ebooks.grsu.by/trudovoe_pravo/index.htm. – Дата доступа: 01.02.2020.
8. Казаков, С. О. Основные формы социального партнерства в России и Германии: сравнительно-правовой анализ : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / С. О. Казаков ; Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». – М., 2015. – 31 с.
9. Войтик, А. А. О содержании понятия «социальное партнерство» в трудовом законодательстве Беларуси и России / А. А. Войтик // Пром.-торговое право. – 2005. – № 6. – С. 35–37.
10. Чуча, С. Ю. Становление и перспективы развития социального партнерства в Российской Федерации / С. Ю. Чуча. – М. : Вердикт-1М, 2001. – 312 с.
11. Чернышова, И. В. Правовые вопросы социального партнерства в субъекте Российской Федерации: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / И.В. Чернышова. – Томск, 2000. – 197 л.
12. Зайцев, А. К. Социальный конфликт / А. К. Зайцев. – М. : Academia, 2000. – 464 с.
13. Бабосов, Е.М. Конфликтология: учеб. пособие / Е. М. Бабосов. – 2-е изд., стер. – Минск: ТетраСистемс, 2001. – 461 с.
14. Зигерт, В. Руководить без конфликтов / В. Зигерт, Л. Ланг. – М.: Экономика, 1990. – 335 с.
15. Doolittle, R. J. Communication and conflict / R. J. Doolittle. – Chicago: Science Research Assoc., 1982. – 42 p.

Summary

The article considers the features of the development of legal regulation of social partnership in the Republic of Belarus since 1992. Given that social partnership has a complex content the concept of “social partnership” is characterized. Based on the analysis of various approaches to the definition of the term “Social partnership” both from the position of law and from the position of conflictology, sociology a proposal to improve article 352 of the Labor code of the Republic of Belarus has been developed. It is concluded that characterizing the notion of “social partnership” should be based on the sign of systemic, mechanism of functioning, procedure and method to achieve the interests of subjects of social partnership which must be expressed not by rejection of social conflict but by overcoming contradictions through negotiation and technologies of conflict management. The author’s definition of social partnership is formulated.

Key words: social partnership, employees, trade Union, employer associations, conflict, negotiations.

Статья поступила в редакцию 15.07.2020