

В. Н. Яковчук¹

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНО-КУЛЬТУРНЫЕ ПРЕДПОСЫЛКИ РАЗРЕШЕНИЯ ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ НА ПРИНЦИПАХ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Трудовая сфера, как жизненнообразующая область человеческого бытия по своей объективной природе, чревата социальными конфликтами. Проблематичность, неудовлетворенность, конфликтность — это своеобразные родимые пятна на сфере труда. Тому есть ряд причин, одна из которых — разнонаправленность основополагающих экономических интересов базовых субъектов социально-трудовых отношений: нанимателей (работодателей), работников наемного труда и государства. Максимизация прибыли, желание возможно большего вознаграждения за свой труд, увеличение доходных статей государственного бюджета — главные векторы экономических устремлений соответствующих сторон сферы труда.

Одновременная реализация «по максимуму» отмеченных выше притязаний нереальна, что вызывает необходимость вынужденного или добровольного принятия определенных уступок одной или несколькими сторонами. В этом смысле как в теории, так и в практике регулирования социально-трудовых отношений предполагаются два основных подхода к разрешению возникающих конфликтов: первый подход — это конфронтация (силовое давление, навязывание своего варианта решения проблемы); второй — социальный диалог (коллективные переговоры, компромиссы).

Воплощением второго подхода при разрешении противоречий в сфере труда, получившим развитие в ряде стран с развитой рыночной экономикой (прежде всего западноевропейских стран) выступают отношения между нанимателями (их объединениями), наемными работниками (профсоюзами) и органами государственного управления на принципах социального партнерства (трипартизма, в отдельных случаях — бипартизма).

Определенный уровень институционализации социального партнерства в сфере труда получило в условиях современной Беларуси. Его необходимость закреплена в 14-й статье Конституции Республики Беларусь. Сами принципы социального партнерства сформулированы в действующем Трудовом кодексе РБ. Это равноправие сторон, соблюдение норм законодательства, полномочность принятия обязательств, добровольность и учет реальных возможностей, обязательность выполнения договоренностей, отказ от односторонних действий, взаимное информирование социальных партнеров об изменении в трудовой ситуации.

Сравнивая принципы социального партнерства, выделенные белорусским и российским законодателями,

¹ Доцент кафедры истории права и гуманитарных дисциплин Международного университета «МИТСО» (Республика Беларусь), кандидат социологических наук. Автор ряда научных, учебно-методических публикаций, в т. ч.: «Социальное партнерство в трудовой сфере Беларуси как системный социальный феномен», «Социология», «Социальное партнерство в сфере труда», «Экономическая социология», «Партнерство социальное», «Теоретико-методологические проблемы социальной молодежной политики Беларуси» и др. Член редколлегии научно-практического журнала «Труд. Профсоюзы. Общество».

можно видеть их фактическую идентичность по большинству позиций. Вместе с тем заслуживает внимания ряд принципов, получивших применение в Трудовом кодексе Российской Федерации и не имеющих отражения в законодательстве Республики Беларусь. Во-первых, это принцип заинтересованности сторон в участии в договорных отношениях. Он фактически выражает осознание различными социальными группами и слоями общественной целесообразности поиска социального мира и согласия на основе договора, взаимного учета интересов другой стороны.

Во-вторых, два принципа связаны с определенным уровнем общественно-политического развития общества: принцип содействия государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе и принцип свободы выбора при обсуждении вопросов, относящихся к сфере труда. В данном случае речь идет о развитии социального государства с рыночной экономикой, гражданских правах в сфере труда.

В-третьих, принцип контроля принятых коллективных договоров, соглашений. Он относится к организационно-технологическим факторам эффективного функционирования механизмов социального партнерства на различных уровнях. Более полная реализация данного принципа в условиях Беларуси позволила бы повысить результативность заключаемых между социальными партнерами коллективных договоров на уровне предприятия, соглашений на местном уровне, тарифных соглашений на отраслевом уровне, генерального соглашения на республиканском уровне.

Система социального партнерства в Республике Беларусь, помимо официально закрепленных принципов, включает ряд других институциональных компонентов: широкую правовую базу коллективно-договорных трудовых отношений; формы и органы трехстороннего взаимодействия; идеологические установки на необходимость поиска компромисса, мирного разрешения возникающих трудовых конфликтов (коллективных трудовых споров).

К объекту своего анализа мы относим коллективный трудовой спор как вид трудового конфликта. Коллективные и индивидуальные трудовые споры различаются по их субъектам (сторонам), предмету, правовым процедурам разрешения. По белорусскому законодательству под коллективным трудовым спором понимаются неурегулированные разногласия сторон коллективных трудовых отношений по поводу установления, изменения социально-экономических условий труда и быта работников, заключения, изменения, исполнения либо прекращения коллективных договоров, соглашений.

Законодатель устанавливает логически последовательный с точки зрения провозглашенных принципов социального партнерства алгоритм разрешения коллективного трудового спора, сторонами которого выступают наниматель или их объединения и работники в лице

их представительных органов. Основными стадиями разрешения подобного трудового конфликта названы: предъявление и рассмотрение требований, примирительная комиссия, посредничество, трудовой арбитраж, забастовка. При этом на всех стадиях взаимодействия сторон коллективного трудового спора доминантная роль отводится коллективным переговорам.

По данным Республиканского трудового арбитража, в 2012 году в Беларуси было зарегистрировано 24 коллективных трудовых спора, проведено столько же примирительных комиссий и 2 арбитражных заседания, урегулировано с участием трудовых арбитров 57 разногласий, связанных с заключением и исполнением коллективных договоров. В 2011 году названные цифровые показатели составляли соответственно 31, 31, 7 и 53.

Причинами коллективных трудовых споров являлось, как правило, неисполнение отдельными нанимателями взятых на себя в коллективных договорах обязательств. Это касалось обеспечения работающих средствами индивидуальной защиты; выплаты соответствующих премий, а также среднего заработка за время трудового отпуска; повышения тарифной ставки первого разряда; своевременного перевода на счета профсоюзов членских взносов, удерживаемых из заработной платы работников, и др.¹

Процесс институционализации отношений социального партнерства в Беларуси нельзя считать завершенным. Система взаимодействия объединений нанимателей, профсоюзов и органов государственного управления еще не приобрела характера устоявшегося, широко укоренившегося в сфере трудовых отношений механизма, основу которого составляют не только формальные нормы и правила, но и особый общественный менталитет, характерными чертами которого выступают толерантность, настрой на сотрудничество, уважение к партнерам.

Имеет место практика, когда разрабатываемые государственными органами проекты нормативно-правовых актов по вопросам труда не согласовываются с профсоюзами и объединениями нанимателей, или когда государство «меняет правила игры» в сфере труда без обсуждения их с социальными партнерами.

Слабо выражена в системе социального партнерства Беларуси позиция стороны нанимателей, что вызвано рядом обстоятельств. Прежде всего, это отсутствие у объединений нанимателей должного статуса в правовом поле социально-партнерских отношений, а также широкой членской базы среди хозяйствующих субъектов, превалирование государственного сектора в отраслях экономики, в результате чего бизнес не приобрел пока должного влияния в системе общественных отношений.

Важно отметить при этом, что одних экономических, политических, организационно-правовых условий недостаточно для эффективного социального диалога в обществе, цивилизованного разрешения трудовых конфликтов. Для этого нужна соответствующая культурная среда. Д. С. Лихачев представлял «...чрез-

¹ О работе Республиканского трудового арбитража в 2012 году // Министерство юстиции Республики Беларусь. 2013. URL: http://www.minjust.by/ru/site_menu/resptrud/deyat

вычайно важным рассматривать культуру как некое органическое целостное явление, как своего рода среду, в которой существуют свои, общие для разных аспектов культуры тенденции, законы, взаимоотношения и взаимоотталкивания...»²

Для полноценной реализации провозглашенных принципов социального партнерства необходимо наличие в обществе соответствующих культурных предпосылок. К ним можно отнести ориентацию общественного сознания не на конфронтацию, а на поиск социального согласия и конструктивного взаимодействия; понимание важности разрешения возникающих трудовых противоречий на основе существующих законов и правил; осознание субъектами трудовых отношений необходимости учитывать не только свои интересы, но и интересы партнеров; заботу профсоюзов как об уровне заработной платы, так и о повышении производительности труда; заинтересованность предпринимателей в решении социальных программ и др.

Культура партнерских отношений в сфере труда предполагает формирование в обществе миролюбивой социально-психологической атмосферы, способствующей поиску социального консенсуса, создающей более благоприятный фон для сглаживания возникающих трудовых противоречий.

Особую актуальность, на наш взгляд, в современных условиях, связанных с продолжающейся мировой финансовой и экономической нестабильностью, высокой безработицей, обострением в ряде стран трудовых противоречий, приобретает осмысление места и содержания принципа социальной солидарности как важнейшего фактора и центрального звена формирования культурной среды социального партнерства и снижения уровня конфликтности в трудовой сфере.

Классик французской и мировой социологии Э. Дюркгейм на рубеже XIX и XX веков рассматривал солидарность как центральное понятие и существенный элемент социальной интеграции. Важную роль в развитии общества, укреплении его солидарности и стабильности ученый отводил правовым и нравственным аспектам отношений между нанимателями и наемными работниками, рабочими и руководителями предприятий, конкурирующими предпринимателями. Общество, в котором отсутствуют регулирующие общественную жизнь социальные образцы, находится в состоянии аномии. С таким «аномическим» состоянием общества, на взгляд ученого, «...связаны непрерывно возрождающиеся конфликты и всякого рода беспорядки... в экономическом мире. Поскольку ничто не сдерживает существующие силы и не очерчивает им границ, которые бы они уважали, они стремятся развиваться неограниченно, взаимно подавить и покорить друг друга»³.

Ситуация, когда «сильнейшим удастся подавить слабейших и подчинить их себе», по Э. Дюркгейму, может вынудить подчиненного к терпению, но она не может привести к устойчивому равновесию. Навязанное силовым путем перемирие будет временным

² Лихачев Д. С. Культура как целостная среда // Избранные труды по русской и мировой культуре. СПб., 2006. С. 350.

³ Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. Метод социологии / пер. с фр. и послесл. А. Б. Гофмана. М., 1990. С. 6.

и не сможет умиротворить людей. «Человеческие страсти успокаиваются только перед лицом нравственной силы, которую они уважают. Если всякий авторитет такого рода отсутствует, то господствует право сильного и явное или скрытое состояние войны непременно становится хроническим»¹.

Социальная солидарность находит воплощение в деятельности Международной организации труда. Уже в организационном строении МОТ реализуется принцип солидарности посредством трехстороннего представительства сторон трудовых отношений стран-участниц в высшем органе организации — Международной конференции труда и исполнительном органе — Административном совете. МОТ, подтверждая неизменность своих основных подходов в новых условиях в связи с глобализацией мировой экономики, приняла в 1998 году Декларацию об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Ее главная цель — стимулировать согласованные усилия всех стран, направленные на то, чтобы экономический прогресс сопровождался прогрессом социальным, и при этом в полной мере учитывалось все разнообразие условий, возможностей и приоритетов каждой страны.

В Декларации ООН, принятой на Саммите тысячелетия в сентябре 2000 года, солидарность выделена одной из фундаментальных ценностей для международных отношений в XXI веке. Согласно этому документу мирового сообщества принцип солидарности означает, что, во-первых, глобальные проблемы должны решаться при справедливом распределении издержек и бремени в соответствии с фундаментальными принципами равенства и социальной справедливости. Во-вторых, те, кто страдает или находится в наименее благоприятном положении, заслуживают помощи со стороны тех, кто находится в наиболее благоприятном положении².

В системе трехстороннего взаимодействия социальная солидарность может способствовать поиску компромисса и социального согласия между профсоюзами, объединениями нанимателей, органами государственного управления. Солидарность в этом случае выходит за рамки корпоративных интересов каждой из сторон социального партнерства. Социальный мир и конструктивное взаимодействие в сфере трудовых отношений выступают необходимым условием устойчивого и динамичного социально-экономического развития общества, отрасли, региона, конкретного предприятия.

Приверженность белорусских профсоюзов принципу социальной солидарности означала бы, кроме всего прочего, содействие расширению и укреплению организационно-правовых оснований представительства работодателей в трехсторонних отношениях; проявление большей заинтересованности во взаимодействиях с объединениями нанимателей на всех уровнях при разработке нормативно-правовых документов

по вопросам трудовых отношений; систематическое привлечение стороны нанимателей к проводимым профсоюзами семинарам, конференциям, круглым столам по проблемам социально-экономического развития, социально-трудовых отношений, социального партнерства и др.

Формирование полноценного института социального партнерства в условиях социального государства связано с освоением профсоюзными организациями, комитетами, объединениями, широким профсоюзным активом культуры партнерских взаимоотношений, осознанием своих законных прав выступать, порой жестко, представителем стороны трудящихся для реализации их социально-экономических и трудовых интересов.

Особое место в цивилизованной рыночной экономике приобретает позиция социально ответственного бизнеса (предпринимательства). В литературе можно встретить самые широкие интерпретации сущности и содержания этого понятия. Разработчики Концепции социального государства Российской Федерации под социальной ответственностью бизнеса понимают целый ряд конкретных дефиниций. Это забота об обеспечении выпуска качественной продукции, о своевременной выплате достойной заработной платы, создании условий для воспроизводства рабочей силы, обеспечении охраны и безопасных условий труда, поддержании уровня занятости, финансовой поддержке систем профессиональной подготовки и повышения квалификации кадров, своевременном отчислении страховых платежей, развитии объектов социальной сферы, благотворительной деятельности и др.³

Социальная ответственность цивилизованного бизнеса выступает частью движения современных европейских государств по пути решения социальных проблем в вопросах жилья, здравоохранения, образования, занятости, социальной защиты, свободы перемещения, исключения дискриминации и др.⁴

Опыт социального диалога в странах с развитой рыночной экономикой показывает, что партнерство не исключает социально-трудовых противоречий и конфликтов в сфере труда. В то же время оно помогает достигать эффективного взаимодействия сторон и тем самым содействовать росту трудовой и предпринимательской активности, оздоровлению процессов конкуренции, улучшению условий труда и качества жизни работников, снижению остроты социально-трудовых конфликтов.

Попытка осмысления в докладе некоторых аспектов функционирования института социального партнерства, использования его возможностей для снижения конфликтности трудовой сферы, предпринятая нами в белорусском и частично в российском контекстах, не исчерпывает широкой проблематики вопроса, как на «площадке» СНГ, так и в плане современных мировых вызовов и реальностей.

¹ Дюркгейм Э. Указ. соч. С. 7.

² Бюллетень ООН. 2003. № 1. С. 2.

³ Кулинченко В. В. Социальная ответственность бизнеса как условие эффективности социального партнерства // Труд и социальные отношения. 2006. № 4. С. 66.

⁴ См.: Зотиков А. Европейская социальная хартия: почему ее необходимо ратифицировать // Человек и труд. 2004. № 6.