

УДК 331

СОЦИАЛЬНО – ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В БЕЛАРУСИ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

Дубовик А.К.

*Белорусский национальный технический университет
Минск, Беларусь*

В социально – экономической литературе используются два близких по значению термина: «трудовые отношения» и «социально-трудовые отношения». Первый отражает узкоспециальный подход к проблеме; использование второй категории присуще социально — ориентированному, гуманитарному подходу, признающему большое влияние социума на трудовой процесс. Социально-трудовые отношения можно определить как отношения, которые возникают и устанавливаются между субъектами в процессе осуществления трудовой деятельности по созданию благ и услуг, необходимых для удовлетворения потребностей общества и индивидов, а также при обеспечении воспроизводства рабочей силы. Социально – трудовые отношения имеют непосредственно общественный характер и складываются по поводу приложения труда.

Среди многообразия социально-трудовых отношений выделяют их основные типы. К ним относят:

- патерналистские отношения, характеризующиеся сильно выраженной регламентацией со стороны государства или администрации предприятия;
- партнерские отношения, основанные на договорном регулировании с учетом интересов всех участвующих сторон;
- конкурентные отношения, выражающие стремление получить одно-сторонние преимущества;
- солидарные отношения, предполагающие общую ответственность и взаимопомощь сторон;
- субсидиарные отношения, означающие стремление субъектов к личной ответственности за свои действия и достижение своих целей;
- дискриминационные отношения, основанные на произволе, незаконном ограничении прав отдельных субъектов;
- конфликтные отношения, выражающие обострение противоречий между субъектами трудового процесса.

Обращение к историческому опыту социально- трудовых отношений представляет большой теоретический и практический интерес, позволяет рассмотреть их в развитии, в связи с другими факторами социально-экономической и

политической жизни, дает возможность глубже понять процесс реформирования современного белорусского общества. В отечественной истории социально-трудовых отношений можно выделить три основных этапа: 1) дореволюционный период; 2) 1917-1990 г.г.; 3) с 1991 г. по настоящее время.

В дореволюционной Беларуси, как и в целом в Российской империи, преобладал конфликтный тип социально-трудовых отношений. Острые конфликты между рабочими и нанимателями, стачечные битвы являлись доминирующей формой взаимодействия труда и капитала в начале XX века. В регулировании трудовых отношений велика была роль властных структур. Государство не только устанавливало принципы отношений, но и активно вмешивалось в процесс их регулирования, выступая главным образом на защите интересов нанимателей. В 1882 г. была учреждена фабричная инспекция для надзора за соблюдением фабричного законодательства и порядка на предприятиях, в 1897 г. издан закон, ограничивающий продолжительность рабочего дня 11,5 часами. В 1903 г. принят закон, по которому рабочие получали право на избрание фабричных старост как представителей собственных интересов перед администрацией. Однако незначительные уступки со стороны владельцев предприятий достигались главным образом не в результате переговоров, а стачечных боев, изредка являлись следствием разумной социально-экономической политики управляющих предприятиями. Наиболее ярким примером последней явилось введение в 1894 г. на Добрушской писчебумажной фабрике по инициативе ее директора-распорядителя А.И. Стульгинского впервые в России 8- часового рабочего дня «с обоюдною пользою, как для работодателя, так и для рабочего»¹. Но он не был типичной фигурой предпринимателя.

Социально – трудовые отношения приобрели новые очертания в связи с возникновением профсоюзов. Следует отметить, что в Беларуси профессиональные союзы стали создаваться раньше, чем в центральных губерниях Российской империи — еще в середине 90-х годов XIX в.² Рост рабочего и профсоюзного движения в период первой российской революции вызвал издание царским правительством 4 марта 1906 г. «Временных правил о профессиональных обществах», которыми разрешалось учреждать на промышленных и торговых предприятиях союзы наемных рабочих и служащих для защиты экономических интересов, улучшения условий труда и быта, повышения культурного уровня своих членов. К концу мая 1907 г. на территории Северо-Западного края существовал 101 профсоюз, в них насчитывалось 14553 члена.³ Однако после поражения революции 1905-1907 г.г. большинство профсоюзов в Беларуси были разгромлены.

В советский период преобладал государственный патернализм в трудовых отношениях. Они формировались государством, которое не только уста-

навливало правила игры, но и по существу являлось единственным работодателем и нанимателем. Право на труд рассматривалось прежде всего как обязанность трудиться. В период «военного коммунизма» доминировали «милитаризация труда», всеобщая трудовая повинность. Отсутствовали материальные стимулы для качественного труда. Отказывающиеся работать «специалисты — интеллигенты и другие нетрудовые элементы» использовались там, где требовались большие физические нагрузки и низкая квалификация. С переходом к нэпу вместо всеобщей трудовой повинности был введен трудовой налог, просуществовавший до 1928г.⁴

Вместе с тем утвердилась практика коллективно-договорных отношений в трудовой сфере. В Беларуси первый коллективный договор был заключен в начале 1922 г. между профсоюзом химиков и групповым управлением стекольной промышленности.⁵ Коллективные договоры содержали в себе элементы социального партнерства. Однако на рубеже 20-30-х годов в социально-трудовой сфере окончательно утвердились командно-административные методы управления, произошло свертывание коллективно-договорной практики. С 1934г. по 1946 г. коллективные договоры вовсе не заключались. Восстановление практики заключения коллективных договоров произошло в 1947 г., но их содержание существенно изменилось. Теперь они рассматривались как «орудие в борьбе за хозяйственные планы». В период «хрущевской оттепели» в связи с попытками демократизации общественной жизни наметился определенный сдвиг в социально-трудовых отношениях в сторону повышения роли колдоговоров, а также созданных в 1958 г. ПДПС в решении проблем социального развития трудовых коллективов. С созданием в 1964 г. профорганизаций в колхозах между профкомами и правлениями стали заключаться ежегодные соглашения по социальным вопросам и охране труда⁶. В середине 60-х годов была предпринята попытка активизировать переговорный процесс в трудовых отношениях, однако процедура заключения коллективных договоров и их реализация отличались высокой долей формализма.

Господствовавший при социализме государственный патернализм придавал стабильность положению работника, гарантировал удовлетворение основных жизненных потребностей. Трудящиеся могли рассчитывать на сохранение рабочего места, регулярное получение зарплаты, определенный уровень социально-бытового обслуживания, получение пенсии при достижении пенсионного возраста или при утрате трудоспособности. Недостатки государственного патернализма проистекали из его достоинств. Уравниловка в распределении обуславливала низкий уровень притязаний к условиям жизни, при которых главным было жить «не хуже других». Это формировало тип личности,

поведение которой было ориентировано на сохранение имеющегося статуса, поскольку достижение более высокого практически от нее не зависело. Такой тип поведения в экономической социологии называют «дориночным».

Важной вехой в социально-трудовых отношениях явилось принятие в 1983 г. Закона СССР о трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями и организациями. В соответствии с ним усиливается роль коллективных договоров в регулировании отношений на производстве, формируется новый институт социального партнерства – советы трудовых коллективов. Конец 80-х годов характеризуется началом преобразований в социально-трудовой сфере, развитием рабочего движения, появлением альтернативных профсоюзов.

Новый этап в социально-трудовых отношениях наступил в начале 90-х годов с провозглашением независимости Республики Беларусь и переходом к социально-ориентированной рыночной экономике. В этих условиях стала складываться новая система взаимоотношений профсоюзов с органами государственного управления и вновь созданными объединениями нанимателей, основанная на принципах социального партнерства. С начала 90-х гг. заключается Генеральное соглашение между правительством, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, а также отраслевые и региональные соглашения и коллективные договоры на предприятиях. Принципиальные основы социального партнерства закреплены в статье 14 Конституции Республики Беларусь. Принят Указ главы государства «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь (15 июля 1995 г.). Утверждена Концепция развития системы социального партнерства и программа мер по ее реализации (март 1997 г.). Сформированы Национальный и региональные советы по трудовым и социальным вопросам, создан Республиканский трудовой арбитраж.

Вместе с тем возможности социального партнерства используются в Республике Беларусь далеко не полностью. Сохраняется двойственность положения государства в системе социального партнерства: оно выступает и как арбитр социально — трудовых отношений и как основной наниматель. На отраслевом и местном уровне государственные органы подменяют собой объединения нанимателей, сформированные главным образом на общенациональном уровне.⁷ Следует повысить статус Национального совета по трудовым и социальным вопросам, сформировать в обществе уважительное отношение к этому новому институту. Назрела необходимость принятия Закона «О социальном партнерстве в Республике Беларусь».

Актуальным для современного этапа развития белорусского общества является переход к субсидиарной модели социально-трудовых отношений,

основанной на социально-экономической ответственности трудоспособных членов общества и адресной социальной поддержке нетрудоспособных и малообеспеченных семей и граждан. Расходы на различные социальные программы (без затрат на образование и здравоохранение) в Республике Беларусь достигли уже 14% ВВП. Дальнейшее их увеличение, по мнению А.П. Моровой, создает угрозу устойчивости финансовой системы страны и перспективам экономического роста.⁸

На развитие социально-трудовых отношений значительное влияние оказывает НТП и особенно информационно-коммуникационная революция. Вместе с тем, в Беларуси доминирующим способом труда пока остается машинно-индустриальный, в котором занято более 50% трудоспособного населения. Лишь десятая часть работающего населения обеспечивает научно-индустриальный и научно-информационный способы труда. По оценке специалистов, высокотехнологичные, наукоемкие производства составляют в Республике Беларусь лишь 2-3 %, тогда как в развитых странах – 60 %.⁹ Наряду с этим, в социально-трудовой сфере Республики Беларусь имеют место некоторые негативные тенденции, в частности, снижение трудовой активности работников и эффективности социально-трудовых отношений в целом, проявляющиеся в падении темпов роста производительности труда, ухудшении показателей охраны труда, обострении проблем в сфере занятости, усилении противоречий в распределении доходов и т. д. На рынке труда на одну вакансию претендует более трех безработных.¹⁰ Растет социальная и имущественная дифференциация в обществе. Все это свидетельствует о необходимости корректировки социально-трудовых отношений, совершенствования механизма их регулирования.

Литература

1. См.: Предпринимательство в Беларуси. 2000. № 7. С 30-31.
2. См. подробнее: Дубовик А.К. Профсоюзы Белоруссии: первые шаги / Человек и экономика. 1990. №6. С. 28-30.
3. См.: Очерки истории профсоюзов Белоруссии. 1905-1969 гг. – Мн., 1970. С. 31.
4. См.: Протьюко Т.С. Становление советской тоталитарной системы в Беларуси (1917 – 1941гг.). – Мн., 2002. С. 567-573.
5. См.: Очерки истории профсоюзов Белоруссии. 1905-1969 гг. – Мн., 1970. С. 120-121.
6. См.: Дубовик А.К. Возрастание роли профсоюзных организаций в жизни колхозной деревни (по материалам Белорусской ССР) // Проблемы истории советского крестьянства. – М., 1981. С. 256, 338.

7. См. подробнее: Дубовик А.К. Становление системы социального партнерства в Республике Беларусь // Минск – Москва – Киев. Поиск общей дороги. Материалы Международной научной конференции. — Мн., 2001. С. 274-276.

8. См.: Морова А.П. Социальная политика в сфере трудовых отношений. — Мн., 2000. С. 3.

9. Там же. С. 51.

10. См.: Мониторинг рынка труда Республики Беларусь за 2001 год. — Мн., 2002. С. 16, 30.

УДК 316.3 / 4

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Дубовик А.К.

*Белорусский национальный технический университет
Минск, Беларусь*

Социальное партнерство – это специфический тип общественных отношений, присущих цивилизованному обществу рыночной экономики. На смену идеологии и практике безраздельного господства собственника, нанимателя или, напротив, идеологии диктатуры пролетариата приходит идеология и практика социального партнерства, отрицающего всякую диктатуру и утверждающего общественный договор и согласие между работниками и работодателями на основе оптимальной реализации прав и интересов сторон.

Социальное партнерство в индустриально развитых странах базируется на единых принципах, сформулированных Международной организацией труда (МОТ), в законодательных и нормативно – правовых актах государств мирового сообщества. МОТ, созданная в 1919 г. в составе действовавшей тогда Лиги Наций для выработки и принятия международных норм в области трудовых отношений, после войны стала специализированным учреждением ООН, в рамках которого представители трудящихся на равной основе с представителями работодателей и правительств участвуют в принятии решений по широкому кругу важнейших социально – экономических вопросов. За время своего существования МОТ создала концепцию социального партнерства, приняла важнейшие нормативные документы, составляющие своего рода Международный кодекс труда. Это 180 конвенций и около 200 рекомендаций.