

нужно избегать. «Навука – шлях да славы. Яна стварае багаці, дапамагае пераадоляваць жыццевыя перашкоды. Таму заклікаю вас прылежна чытаць святыя кнігі. Ускорміцеся Божымі словамі – знойдзеце невымоўныя даброты будучага веку! Навука - нябачная, але вечная і бясконца, цвердая і нерухомая», - вдохновляет К. Туровский в своей “Притче про душу и тело” [2, с.57].

Несмотря на свой яркий талант молитвослова, он скромно оценивал свои возможности овладения книжным знанием, способности проникать в глубинную сущность вещей. Необычайно богатая христианская антропология епископа Кириллы Туровского широко использовалась в духовной и светской жизни вплоть до XIX века, но и по сей день она является неугасаемым духовным ориентиром для современников.

Літэратура

1. Мельнікаў, А.А. Кірыл епіскап Тураўскі. Жыццё, спадчына, светапогляд / А.А. Мельнікаў. – Мінск, 1997.

2. Тураўскі, К. Прыпавесць пра чалавечую душу і цела, або пра Сляпога і Бязногага / К. Тураўскі // Старажытная беларуская літаратура (XII –XVIIIстст.) / уклад., прадм., камент. І.Саверчанкі. – Мінск, 2007.

Дубовик А. К. Формирование культуры социального партнерства в Беларуси

Становление социального партнерства относится к периоду индустриального общества, с появлением которого возникло и острое противостояние наемного труда и капитала. Тяжелое положение пролетариата в XIX в. отражено не только в марксистской теории, но и признано, например, христианским социальным учением. В 1891 году римский папа Лев XIII выступил с энцикликой «Рерум новарум», где заявил, что если не будет существенно улучшено положение рабочего класса, то Европе грозят социальные катаклизмы. В послании обосновывалась необходимость уважения человека труда, предлагалось компромиссное решение «рабочего вопроса»: организация диалога между рабочими и предпринимателями в рамках их объединений при активном участии государства. По существу, были намечены

контуры того, что сегодня называют социальным партнерством [1, с. 200]. Социальное партнерство является цивилизованной формой регулирования социально-трудовых отношений путем заключения коллективных договоров, соглашений, способом согласования интересов наемных работников и нанимателей при посредничестве государства в целях обеспечения социального мира. В более широком значении – это сотрудничество различных социальных групп и слоев для достижения общих целей. Необходимость возникновения социального диалога обусловлена тем, что предприниматели и трудящиеся не могут реализовать свои интересы без взаимодействия между собой.

Процессы трансформации и модернизации, происходящие в настоящее время в белорусском обществе, порождают необходимость партнерского взаимодействия нанимателей, профсоюзов и государства, что обуславливает рост исследовательского интереса к социально-трудовому партнерству. В научной литературе выделяют три этапа в формировании и развитии системы социального партнерства в Республике Беларусь [2]. Начальный охватывает первую половину 90-х годов XX столетия, когда обозначился поворот к рыночным отношениям, приватизации, развитию предпринимательства. В этот период принимаются законы, которые определили развитие партнерских отношений между нанимателями и наемными работниками. Термин «социальное партнерство» введен в белорусское законодательство 15 декабря 1992 г. Законом «О внесении изменений и дополнений в КЗоТ Республики Беларусь», в ст. 1 одной из задач законодательства о труде называлось «развитие социального партнерства между работниками и нанимателями». Принципиальные основы социального партнерства закреплены в статье 14 принятой 15 марта 1994 г. Конституции Республики Беларусь. С 1992 г. начало заключаться Генеральное соглашение между правительством, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов.

На втором этапе (середина 1990-х – 2001 г.) происходит укрепление законодательной и институциональной базы социального партнерства. Важным шагом в развитии правовой и организационной основы партнерских отношений стал Указ Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. «О развитии

социального партнерства в Республике Беларусь». В соответствии с ним был сформирован на паритетных основах Национальный совет по трудовым и социальным вопросам (НСТСВ), образованы аналогичные областные, городские, районные, отраслевые согласительные комиссии, переименованные позже в региональные советы по трудовым и социальным вопросам. В марте 1997 г. утверждена Концепция развития системы социального партнерства и программа мер по ее реализации. С 1 января 2000 г. вступил в действие принятый в июне 1999 г. Трудовой кодекс Республики Беларусь, содержащий главу 33 «Общие положения о социальном партнерстве». Однако в конце 90-х гг. началось противостояние тогдашнего руководства Федерации профсоюзов Беларуси (ФПБ) и государственной власти, система социального партнерства стала «пробуксовывать». Третий этап (2002 г.– настоящее время) характеризуется возвратом к отношениям партнерства между профсоюзами и органами государственного управления, практически полной солидарностью ФПБ с властью по основным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и социально-экономической политики. Важным достижением стало возобновление в 2002 г. работы НСТСВ, который до этого не собирался более года. В состав НСТСВ, деятельность которого регулируется Указом Президента Республики Беларусь от 5 мая 1999 г. «О Национальном совете по трудовым и социальным вопросам», входят по одиннадцать представителей от каждой стороны, включая одного сопредседателя. Руководство деятельностью НСТСВ осуществляет председатель, избираемый на заседании совета из числа сопредседателей. Правительство Республики Беларусь делегирует в состав НСТСВ своих полномочных представителей. Состав представителей от республиканских объединений профсоюзов (ФПБ и БКДП) определяется их руководящими органами пропорционально численности членов этих объединений. Состав представителей от республиканских объединений нанимателей утверждается на президиуме Белорусской конфедерации промышленников и предпринимателей (нанимателей). При НСТСВ созданы рабочая группа и согласительная комиссия для ведения коллективных переговоров по заключению Генерального соглашения, группа экспертов по применению международных трудовых норм МОТ. На

рассмотрение НСТСВ, заседания которого проводятся, как правило, ежеквартально, выносятся актуальные проблемы социально-трудовых отношений.

Основной формой социального партнерства на национальном уровне является заключение Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов. Первые Генсоглашения (в 1992 – 1997 гг.) заключались на один год, а затем установилась практика заключения в течение пятилетия двух соглашений. В настоящее время действует Генеральное соглашение на 2016 – 2018 гг. Кроме того, заключаются областные соглашения между облисполкомами, областными объединениями профсоюзов и нанимателей, а также республиканские отраслевые соглашения. Возросла роль коллективных договоров, регулирующих трудовые и социально-экономические отношения между нанимателями и работниками на уровне предприятия. Они заключаются на срок не менее года и не более чем на три года. Посредством коллективных договоров на предприятиях решаются вопросы охраны труда, организации труда и отдыха, занятости, предоставляются дополнительные льготы. Принципы социального партнерства постепенно входят в жизнь многих предприятий и коллективный договор реально становится основным правовым актом, регулирующим трудовые отношения на локальном уровне. Работники все более активно осознают защитную функцию данного правового акта, а наниматели воспринимают его как эффективное средство снижения социальной напряженности в коллективе. В некоторых трудовых коллективах коллективный договор не без оснований называют «рабочей конституцией». По данным социологических опросов, большинство работников оценивают коллективные договоры как важный инструмент защиты их экономических и социальных интересов.

Таким образом, в Республике Беларусь уже накоплен положительный опыт развития трипартизма. Система социального партнерства и его механизмы в современных условиях дают возможность решать спорные вопросы не путем забастовок и митингов, а за столом переговоров, путем достижения взаимного согласия. Социально-трудовое партнерство играет стабилизирующую роль, способствует устойчивости, социально-

экономической и политической стабильности белорусского общества.

Однако, несмотря на то, что система трипартизма в нашей стране институционально оформилась, было бы неправильно говорить о том, что она достаточно четко функционировала и оправдывала свое предназначение. Наиболее слабым местом становления полноценного социального партнерства является обеспечение обязательности выполнения достигнутых договоренностей, признания и утверждения равенства сторон. Невыполнение обязательств по соглашениям и договорам приводит к коллективным трудовым спорам. Мешает социальному партнерству и неконструктивная позиция отдельных хозяйственных руководителей.

Эффективность социального партнерства во многом зависит от уровня политической и экономической культуры масс. Важнейшими факторами формирования системы социального партнерства являются сознание и культура общественного согласия, которые составляют в современных условиях один из важнейших компонентов политической культуры общества. С другой стороны, реформирование политической культуры общества в сторону демократизма, придание ей таких базовых ценностей, как равноправие участников социально-политического процесса, терпимость и уважение к партнеру, доверие к политической власти, во многом связано и зависит от формирования действенной системы социального партнерства.

Искусство диалога, умение слушать и понимать другую сторону становится важнейшим показателем психологической культуры, составной частью профессиональной квалификации управленческих и профсоюзных кадров. Наиболее подходящим понятием, описывающим суть партнерского общения, является «диалог». Неслучайно синонимом социального партнерства выступает понятие «социальный диалог». Продуктивный социальный диалог возможен при условии соблюдения следующих принципов: взаимное признание интересов партнеров как важных и правомерных; заинтересованность в выявлении истины, выработке оптимальных решений; разнообразие мнений, позиций, платформ; компетентность, равноправие субъектов диалога; объективность; социальная справедливость; нахождение компромисса при решении

спорных и конфликтных вопросов; взаимная ответственность сторон за исполнение (и неисполнение) согласованных решений. Все более значение приобретают консолидирующие функции диалога. Самым главным при существовании различных позиций, альтернатив является выработка консенсуса – согласия по спорным вопросам, к которому приходят участники переговоров, заседаний. Консенсус достижим только в рамках терпеливого диалога.

В последние годы социальный диалог получает все более прочное закрепление в общественном сознании, выступает одним из важнейших факторов строительства правового демократического государства, открытого гражданского общества. Однако анализ национальной системы социального партнерства свидетельствует о том, что культура партнерства начинает только складываться, на сегодняшний день пока еще существует комплекс проблем в выстраивании подлинно партнерского взаимодействия. Одна из ключевых заключается в том, что большая часть населения социально не активна и не инициативна, не имеет навыков ведения конструктивного социального диалога и публичного выражения своих интересов. К тому же в стране отсутствуют прочные демократические традиции и опыт реального участия граждан в партнерском взаимодействии с властью; патернализм, «правовой нигилизм», как элементы ментальности, существенно уменьшают потребность в построении подлинно партнерских отношений. Другими словами, граждане пока еще не обладают должной культурой социального партнерства. Стороны должны соблюдать выработанные практикой трипартизма принципы, своего рода «правила игры».

Основными направлениями совершенствования системы социального партнерства, на наш взгляд, являются: дальнейшее развитие коллективно-договорных отношений, особенно в сфере малого бизнеса; более тщательный подход к разработке коллективных соглашений; укрепление организационно-правовой базы социального партнерства, повышение статуса Национального совета по трудовым и социальным вопросам. Назрела необходимость принятия Закона Республики Беларусь «О социальном партнерстве». Для повышения роли профсоюзов необходимо наделение их правом законодательной инициативы. Праздник 1 Мая, который рассматривался ранее как день

международной солидарности трудящихся, целесообразно назвать в современных условиях днем труда и социального партнерства. Формированию у молодежи культуры социального диалога способствовало бы преподавание в вузах дисциплины «Основы социального партнерства».

Литература

1. Дубовик, А.К. Исторический опыт развития социального партнерства в странах Европы /А.К. Дубовик // Европа: актуальные проблемы этнокультуры: материалы Международной научно-теоретической конференции. – Минск, 2008. – С. 200-202.

2. Дубовик, Е.А. Взаимодействие профсоюзов и государства в формировании системы социального партнерства в Республике Беларусь / Е.А. Дубовик // Труд. Профсоюзы. Общество. – 2012. – № 2. – С. 8-13.

Киселёв А.А. Западнорусизм, краевость и белорусское национальное движение как феномены культурного пограничья

В историографии, философских и культурологических работах неоднократно встречается положение о том, что белорусский этнос и культура существуют в условиях культурного пограничья. Однако в данном случае предлагается сосредоточиться на описании взаимодействия двух культур, абстрагируясь от их содержания и без привязки к хронологии этого взаимодействия. Такой анализ представляется необходимым, поскольку описание свойств границы позволяет выработать методологию исследований пограничья.

Взаимодействие на границе двух культур (назовем их условно А и Б) порождает разные способы поведения и типы идентичности. В частности, рассмотрим вариант: я есть А, но не Б. В этом случае человек не только идентифицирует себя с общностью А, но совершает этот акт сознательно, поскольку, противопоставляя себя по ряду признаков представителям другого сообщества, осуществляет выбор. На основании этой идентичности в условиях границы формируются разные типы поведения и культурные функции. Например, можно играть роль «переводчика», то есть способствовать пониманию другой культурной жизни, переводить