

УДК 94/476

Профсоюзы – значимое общественное формирование в структуре социально ориентированного государства

Мандрик И.В.

*Учреждение образования «Витебский государственный университет
имени П.М. Машиерова», Витебск*

Стремление собственников к получению высокой прибыли за счет минимизации издержек на рабочую силу приводит к высокой степени эксплуатации работников, порождает открытое противостояние и напряженность в социально-трудовой сфере. Такое состояние было характерно еще для средневековья, усложнилось оно в Новое время и до сих пор остается предпосылкой для объединения трудящихся при защите своих законных прав и интересов. Со временем наемные работники нашли эффективную форму, способную объединить усилия в отстаивании своих требований. Для этого в большинстве стран мира создавались профессиональные союзы, которые потом превратились в системное организованное структурированное профсоюзное движение. Не посягая на прерогативы работодателей, обязанности и права государства, профсоюзы развитых стран как законные представители и защитники трудящихся набирались опыта и становились полноправной стороной становления гражданского общества и сохранения его стабильности. В наше время в странах со свободной экономикой в интересах сохранения социальной стабильности между государством, работодателями (нанимателями) и профсоюзами широко практикуется конструктивное сотрудничество, известное как система социального партнерства. В Беларуси, начиная с 90-х годов прошлого столетия, профсоюзы как посредники в трудовых отношениях между государством, работодателями и трудящимися вынуждены были (с переходом к рынку) сделать крутой поворот в важнейших направлениях своей деятельности, внести изменения в стратегию и тактику, утвердившуюся в советское время.

Цель исследования – выявление состояния и поиск путей оптимизации взаимодействия профсоюзов с государственными структурами и нанимателями в сфере труда современной Беларуси.

Материал и методы. При подготовке статьи автор опирался на положения Конституции Республики Беларусь, конвенций и рекомендаций Международной организации труда (МОТ), Трудового кодекса Республики Беларусь, Указы Президента страны, которые предусматривают регулирование государством отношений в социально-трудовой сфере между органами государственного управления, объединениями нанимателей и профессиональными союзами на принципах социального партнерства и взаимодействия сторон. Использовались также фундаментальные работы ученых индустриально развитых стран, где анализируется деятельность социальных партнеров по формированию и становлению социального государства, способного обеспечить реальное равноправие как отдельных индивидов, так и всех групп и слоев общества. Положения и выводы в исследовании сформулированы на основе процессов, происходящих в белорусском обществе, в котором профсоюзы на протяжении всей своей истории являются важным социальным институтом.

Методологической базой исследования являются историко-сравнительный метод, принципы историзма, социальности, системности рассмотрения изучаемых фактов и явлений.

Результаты и их обсуждение. В статье в обобщенном виде раскрывается генезис идей о действенных механизмах, способствующих утверждению социальной справедливости в системе производственных отношений в странах, вставших на путь индустриального развития. Анализируется деятельность профсоюзов в системе социально-трудовых отношений в советской планово-директивной экономике. Раскрыты противоречия между субъектами социально-экономической политики (государственными структурами и профсоюзами) в Республике Беларусь на начальном этапе перехода к рыночным отношениям (1991–2002 гг.), которые затрудняли осуществление социального партнерства в оптимальных, цивилизованных формах. Прослежено изменение во взаимоотношениях государственных структур, нанимателей и профсоюзов при согласовании социально-трудовых отношений в период 2003–2010 гг.

Заключение. После перехода Беларуси к рыночным отношениям парадигма строительства советских профсоюзов, когда государство возлагало на профсоюзы социально-экономические и социокультурные функции, а на себя брало всю полноту ответственности за социальное благополучие общества и каждого отдельного его гражданина, требовала серьезной корректировки. Профсоюзы как представители наемных работников отреагировали на вызов времени. В республике положено начало системе, которая основана на принципах трипартизма. Не без трудностей, постепенно стала складываться модель социального партнерства, отвечающая специфике национальной экономики республики. Ключевую роль в реализации профсоюзами защитной функции играл институт коллективных договоров и соглашений, который в условиях перехода к рыночной экономике выступал важнейшим элементом системы социального партнерства, а следовательно, основой социальной стабильности.

Ключевые слова: социально ориентированное государство, стабильность в обществе, наемные работники, профсоюзы, социальное партнерство.

(Ученые записки. – 2015. – Том 20. – С. 5–19)

Адрес для корреспонденции: e-mail: ivan_mandrik@mail.ru – И.В. Мандрик

Trade Unions as a Significant Public Association in the Structure of Socially Aimed State

Mandrik I.V.

Educational Establishment «Vitebsk State P.M. Masherov University», Vitebsk

Owners' craving for high income at the expense of minimization of labor force expenditures results in high degree exploitation of workers, breeds open confrontation and tension in the social and labor sphere. This state was typical of medieval times, aggravated in modern times and is still a precondition for uniting workers when protecting their lawful rights and interests. As time went on employees found an efficient form which could unite efforts in defending their rights. To do this in most countries trade unions were set up, which later became a system, organized and structured trade union movement. Not trying to take up employers' functions, obligations and rights of the state, trade unions of developed countries, as lawful representatives and defenders of working people, gained experience and became a lawful side in the maturation of the civil society and preservation of its stability. At present countries with free economies, in the interests of social stability preservation, between the state, employers and trade unions practice constructive cooperation known as social partnership system. In Belarus since 1990-s trade unions, as intermediates in labor relations between the state, employers and workers, had to (with the transition to the market) make a u-turn in the most important directions of their activities, transform strategy and tactics of the Soviet times.

The aim of the research is finding out the state and discovering ways of optimization of trade union interaction with state bodies and employers in the labor sphere of contemporary Belarus.

Material and methods. The author applied in his work the Constitution of the Republic of Belarus, Conventions and Guidelines of the International Labor Organization, Code of Labor Laws of the Republic of Belarus, President's Decrees which envisage regulation by the state of relations in the social and labor sphere between bodies of state management, employers' unions and trade unions on the basis of social partnership principles and interaction of sides. Fundamental works by scholars from industrially developed countries were also used which analyze activities of social partners on shaping and maturation of social state, able to provide real equality of both individuals and all the strata and groups of the society. Conclusions and statements in the research are formulated on the basis of processes which take place in Belarusian society, where trade unions throughout their history are a significant social institution.

The methodological basis of the research is the historical and comparative method, the principle of historicism and social approach, system consideration of studied facts and phenomena.

Findings and their discussion. The study discloses in a general way the genesis of the ideas of active mechanisms which promote social justice in the system of production relations in countries that chose the industrial development route. Trade unions activities in the system of social and labor relations in the Soviet plan and directive economy are analyzed. Contradictions among subjects of social and economic policy (state bodies and trade unions) in the Republic of Belarus at the initial stage of the transition to market relations (1991–2002) are disclosed, which retarded implementation of social partnership in optimal and civilized forms. Changes in the interrelations among state bodies, employers and trade unions when agreeing on social and labor relations between 2003 and 2010 are traced.

Conclusion. After the transition of Belarus to market relations the paradigm of building up Soviet trade unions, when the state delivered trade unions social and economic as well as social and cultural functions, while taking the whole amount of responsibility for social welfare of the society and its individuals on itself, required serious correction. Trade unions as representatives of employees faced the challenge of the time. The system which is based on tripartite principles has been set up in the Republic. Not lacking difficulties, gradually, the social partnership model was shaped, which corresponded the specificity of the national economy of the Republic. The key role in implementation by trade unions the protection function was played by the institute of collective agreements, which, in the conditions of the transition to market economy, was the most important element of the social partnership system, and, consequently, the basis of social stability.

Key words: socially oriented state, stability in society, employees, trade unions, social partnership.

(Scientific notes. – 2015. – Vol. 20. – P. 5–19)

Эксперты Международной организации труда (МОТ), ученые, созданные во многих государствах Национальные советы по проблемам труда находятся в постоянном поиске приемлемых способов решения социальных проблем в усложняющихся политических и экономических условиях. Становление зарубежной историографии по проблеме налаживания конструктивного сотрудничества между работодателями и профсоюзами по поддержанию социальной стабильности в обществе начинается с середины XX

столетия. Тематика научных исследований достаточно широка и разнообразна. Историки, юристы, экономисты, политологи, философы и психологи концентрируют внимание на создании системы, способной регулировать социально-трудовые отношения в триаде *государство, профсоюзы, наниматели*. Актуальность данной проблемы обусловлена поиском эффективных путей согласования интересов работников, работодателей, властных структур путем заключения договоров, соглашений, достижения компромиссов, консенсуса,

регулирующих возникающие противоречия в социально-трудовой сфере. Все авторы, причастные к разработке и освещению этой темы, сходятся во мнении, что в странах со свободной рыночной экономикой между государством, профсоюзами и работодателями в основном сформировалась система норм и правил их взаимодействия, что позволяет наиболее разумным и эффективным способом производить коренные перемены в производственной и социальной сфере. Вместе с тем в исследованиях отмечается потребность в постоянном пристальном внимании к этой жизненно важной проблеме. Необходимость вызвана тем, что, несмотря на столь значимый временной период совместной практики, имеется еще немало нерешенных вопросов, которые ставят часто социальных партнеров в сложное положение. Чаще всего это происходит в период затяжных экономических кризисов. Ключевое значение здесь имеет поведение работодателей и государственных структур, которые, являясь стороной социального партнерства, не выполняют принятые на себя обязательства [1].

Научные труды советских ученых, имевших крупные достижения в изучении социально-экономических процессов, основывались на государственной идеологии, которая декларировала отсутствие противоречий между трудом и капиталом, а следовательно, и причин для социальных конфликтов и необходимости их устранения. И только в конце 1980-х гг., с началом крупных социальных перемен, ученые СССР подошли к исследованию таких категорий общественных отношений, как социальная напряженность, механизм цивилизованного разрешения социальных конфликтов, присущих обществу рыночной экономики. С середины 2000-х гг. появились фундаментальные разработки российских ученых по данной проблеме [2]. В силу исторических традиций и с учетом опыта ныне формирующегося Союзного государства России и Беларуси для нас разумное использование этих теоретических разработок может иметь важное значение.

После перехода к рыночным отношениям заинтересованно относятся к изучению проблемы деятельности институтов социального диалога ученые и практики Беларуси. Значительное количество исследований, раскрывающих систему социального партнерства в республике, принадлежит инициаторам его формирования – профсоюзам, их учебному уч-

реждению – Международному университету «МИТСО» и его филиалам в Витебске и Гомеле. Здесь проводились десятки международных научно-практических конференций, на которых рассматривались проблемы, имеющие базовое значение для профсоюзного движения республики в обеспечении устойчивого эволюционного развития общества.

Месту и роли профсоюзов как наиболее значимому общественному формированию в структуре социально ориентированного государства в процессе модернизации белорусской экономики посвящено данное исследование. Оно проводится в рамках разрабатываемой в ВГУ имени П.М. Машерова госбюджетной темы «Государственные и общественные институты в процессе становления белорусской модели социально ориентированного государства (1991–2010)» (научный руководитель доктор исторических наук, профессор И.В. Мандрик), являющейся составной частью государственной программы научных исследований на 2011–2015 гг. «Гуманитарные науки как фактор развития белорусского общества и государственной идеологии» (научный руководитель доктор исторических наук, профессор А.А. Коваленя) подпрограммы № 1 «История, духовная и материальная культура белорусского народа», «История и культура» (научные руководители доктор исторических наук, профессор А.А. Коваленя; кандидат исторических наук, доцент В.В. Данилович; доктор исторических наук, профессор В.С. Кошелев; член-корреспондент НАН Беларуси А.И. Лакотко).

Цель исследования – выявление состояния и поиск путей оптимизации взаимодействия профсоюзов с государственными структурами и нанимателями в системе социального партнерства в сфере труда современной Беларуси.

В соответствии с этим были поставлены следующие задачи:

- исследовать объективные предпосылки установления партнерских отношений между государством, работодателями и представляющими интересы наемных работников профсоюзами;
- рассмотреть генезис идей о регулировании трудовых отношений и социальной защиты в контексте общественно-исторического развития в странах, вставших на путь индустриального развития;
- показать место и роль профсоюзного движения в системе социально-трудовых отношений в планово-директивной экономике;

- выделить факторы и специфические особенности участия профсоюзов как представителей наемных работников в коллективно-договорном процессе при переходе к рыночной экономике;

- раскрыть формы и методы согласованного взаимодействия государства, нанимателей и профсоюзов в системе социального партнерства в условиях модернизации белорусской экономики.

Материал и методы. При подготовке статьи автор опирался на положения Конституции Республики Беларусь, конвенций и рекомендаций Международной организации труда (МОТ), Трудовой кодекс Республики Беларусь, Указы Президента страны, которые предусматривают регулирование государством отношений в социально-трудовой сфере между органами государственного управления, объединениями нанимателей и профессиональными союзами на принципах социального партнерства и взаимодействия сторон. Использовались также фундаментальные работы ученых индустриально развитых стран, где анализируется деятельность социальных партнеров по формированию и становлению социального государства, способного обеспечить реальное равноправие как отдельных индивидов, так и всех групп и слоев общества. Положения и выводы в исследовании сформулированы на основе процессов, происходящих в белорусском обществе, в котором профсоюзы на протяжении всей своей истории являются важным социальным институтом.

Методологической базой исследования являются историко-сравнительный метод, принципы историзма, социальности, системности рассмотрения изучаемых фактов и явлений.

Результаты и их обсуждение. Исторический экскурс позволяет отметить, что с разделением общества на собственников и работников, имеющих разные социально-экономические интересы, возникали противоречия, которые довольно часто приводили к конфликтам, острым столкновениям, перерастающим порой в востания. 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 возникли 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, к тому же и отсутствие демократических свобод порождали недовольство и протесты рабочих. Естественно, что 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 предполагались 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 оплату за труд, своевременность ее выплаты, являлись профсоюзы. В Англии, которая в числе первых провела промышленный переворот и где рабочий класс подвергся эксплуатации, объединение рабочих в профессиональные организации началось уже во второй половине XVIII столетия. Массовым движением тред-юнионизм здесь стал после отмены антирабочего законодательства.

В США, Франции, России, других странах становление и развитие профсоюзного движения происходили позднее, но в целом 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 собственную 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 главное предназ-

начение – 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.

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 становления гражданского общества и сохранения его стабильности. Интересы сохранения социальной стабильности в обществе привели к тому, что работодатели (наниматели) и профсоюзы при посредничестве государства перешли к сотрудничеству, известному сегодня как система социального партнерства.

Социальное партнерство – 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 развития определялись их национальными и культурными особенностями и представляли собой сочетание конкретных форм социальных отношений. В основу классификации положен порядок участия работников в коллективно-договорных отношениях и управлении производством. Согласно этому принципу в настоящее время по своей специфике выделяются три модели социального партнерства: **представительская, представительской демократии и плюралистическая** [3].

При представительской модели (она 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, то есть участвуют непосредственно в приня-

тии 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 предприятиями 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 присутствуют 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 прохождения 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 в разрешении возникающих конфликтов выступают Федеральная служба посредничества и примирения либо частная организация Американской ассоциации арбитров. Работники здесь принимают участие 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 [4]. 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 полити-

ки договаривающихся сторон с определением общей цели и обязанностей каждого участника в соблюдении требований международных правовых стандартов и принципов.

В Беларуси профсоюзы образовались более 110 лет назад. История их создания имела как общие черты, характерные для европейского и мирового профсоюзного движения в целом, так и отличительные, обусловленные наличием национального фактора и спецификой развития региона. До 1917 года создание и развитие профессиональных объединений здесь 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 существенное изменение. В силу объективных обстоятельств, когда государство брало на себя обеспечение населению основных социальных гарантий, профсоюзы выполняли принципиально отличные функции от тех, что были характерны профсоюзам стран с рыночной экономикой. 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 они 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 работу по вовлечению рабочих, колхозников, инженерно-технических работников и служащих в управление производством, развитие их трудовой и производственной активности в сфере экономики, прежде всего через социалистическое соревнование. Организация соцсоревнования на предприятиях, в колхозах, совхозах, учреждениях занимала в профсоюзной работе важнейшее место и несла немало рационального. Состязание друг с другом всегда при-

суще людям по самой природе коллективного труда. Поэтому рабочие, в массе своей, поверили в идеалы соревнования, в том числе и 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 собственную квалификацию. Благодаря этому множилось число передовиков и новаторов производства, расширялась учеба рабочих и служащих по вечерней и заочной формам образования в высших и средних учебных заведениях. Похвально постоянное стремление профсоюзных организаций 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), другие формы.

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 дело управления производственными и общественными делами [4]. 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 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 унифицированы, направлены на выполнение планов социально-экономического развития. На протяжении всего советского периода профсоюзы совершенствовали практику по разработке и заключению коллективных договоров на произ-

водственных предприятиях и в организациях. Активно вели себя на стадии их предварительного обсуждения и защиты, при подведении предварительных и конечных итогов.

Правда, в профсоюзном движении советского периода можно найти и целый ряд негативных особенностей и нерациональных действий. Подобные моменты в их деятельности, конечно же, 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 просматривались 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 профорганизаций к чрезмерной масштабности социалистического соревнования, постоянному поиску его новых организационных форм порождала формализм и бюрократизм, рапортоманию и бумаготворчество. Не всегда срабатывал механизм профсоюзного (общественного) контроля за выполнением коллективных договоров и соглашений. Выносимые вопросы на рассмотрение рабочих собраний, ПДПС, советов трудовых коллективов на отдельных предприятиях глубоко не прорабатывались, предложения и рекомендации, внесенные в резолюции, не указывали конкретных методов и средств исправления критических замечаний. Однако то 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. Не случайно, что многое из арсенала советского прошлого (конкурсы на лучшего по профессии, конкуренция (то есть соревнование) при достиже-

нии высоких производственных результатов), занесение передовых коллективов на Доску почета, организация субботников и т.д.) с успехом используются и сегодня. Поэтому от авторов научно-прикладных исследований по истории, теории и практике профсоюзного движения периода советской власти требуются взвешенность в оценках, отказ от одностороннего негативного освещения (что имеет место в исторической литературе и публикациях).

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 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 современной Беларуси. Объективный анализ сложного, изобилующего противоречиями пути профсоюзного движения периода 1917–1990-х годов поможет установить неразрывную социальную связь поколений, одновременно станет тормозом в преодолении распада исторического сознания белорусов, поспособствует профсоюзам в совершенствовании своей деятельности по защите интересов трудящихся в текущем времени.

С распадом СССР и начавшимися в 1990-х годах политическими и социально-экономическими преобразованиями, переходом к рыночной экономике профсоюзы Беларуси оказались в сложной ситуации. Утверждение многоукладной экономики, что привело к изменению социальной формации, потребовало существенной корректировки в их деятельности. Переход от планово-директивной модели управления экономикой к рынку стал обоснованием пересмотра ранее сложившейся профсоюзной парадигмы. Встал вопрос о переходе от советской модели профсоюзного строительства, которая утвердилась и функционировала продолжительный период в сфере труда, к иной, 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 – социальное партнерство. Следует отметить, что определение отношений государства и профсоюзов понятием «социальное партнерство», которое в начале 90-х гг. XX ст. стало применяться в официальных документах Республики Беларусь, не было в нашей стране совершенно новым явлением. Новым можно признать лишь терминологию. В БССР, которая с 1954 г. являлась членом Международной организации труда, были признаны и не нарушались основные идеи и принципы конвенций этой организации «О свободе ассоциаций и защите права на организацию» и «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров», в которых заложена базовая правовая конструкция социального партнерства [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 с частной формой собственности выдвинуло на первый план задачу защиты трудовых, социально-экономических прав и интересов членов профсоюза и установления равноправных отношений с социальными партнерами. Профсоюзы стремились занять свою нишу в соответствии со стандартами, присущими плюралистическому, гражданскому обществу. Органы законодательной и исполнительной власти республики были также заинтересованы в дееспособном профсоюзном движении. 22 апреля 1992 г. был принят Закон «О профессиональных союзах», а через семь месяцев (24 ноября) Закон «О коллективных договорах и соглашениях», в январе 1994 г. – Закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» [6]. 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, что наблюдались в республике в начале 1990-х гг., механизм социального партнерства давал сбой как на региональном, так и на республиканском уровне. Отсутствие реальных подвижек к лучшему в повседневной жизни и надлежащей социальной защиты, по сравнению с советским

временем, вызывало у населения беспокойство и тревогу. В белорусском обществе нарастала социальная напряженность. В связи с резким снижением уровня жизни, неуверенностью своего положения в сфере труда рабочие, ИТР и служащие предъявляли претензии не только нанимателям, но и 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. Происходили ослабление интереса к профсоюзной работе у рядовых членов, общее падение роли профсоюзов в производственной и общественной жизни. В таких непростых условиях в мае 1990 г. VIII пленум Белсовпрофа проанализировал 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. 4–6 октября 1990 года на XVII съезде профсоюзов Беларуси, который конституировался в Первый съезд Федерации профсоюзов Беларуси, образована Федерация профсоюзов Беларуси (ФПБ), приняты Устав и программа действий. Являясь правопреемником Белсовпрофа, ФПБ с этого времени приняла на себя роль объединительного и организационного центра. На 1 ноября 1990 г. в ФПБ входило 6 областных объединений, 24 самостоятельных отраслевых и 1 республиканский комитет профсоюза (союзного значения). В ФПБ насчитывалось в это время 5080762 члена профсоюза [6, с. 45].

Свои отношения с входящими в ее состав профсоюзными организациями ФПБ намеревалась строить на принципах реальной демократии и равноправия. Как в самой федерации, так и в областных объединениях, отраслевых профсоюзах, профсоюзных организациях наблюдалась решительная настроенность на качественное выполнение присущей профсоюзному движению в рыночной экономике функции – защиты интересов трудящихся независимо от их политической, национальной, 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. Однако, в силу особой прочности корпоративно-патерналистских отношений в советском обществе, процесс этот осуществлялся нелегко. Медленно менялись организационная структура, характер внутренних взаимоотношений и главное – менталитет значительной части профсоюзных работников да и основной массы рядовых членов профсоюза. Впрочем, иначе и не могло быть, профсоюзы – значимая часть общества, а любое общество обладает большим запасом инерции. Для изменений нужно время. 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, от них отняли фонд социального страхования, функцию 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 поддерживающие программы уже после подписания соглашений с профсоюзами. В результате у сотни тысяч людей снизился материальный уровень жизни.

Не наблюдалось единения и солидарных действий и в самом профсоюзном движении. 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, государственными органами и нанимателями.

Из-за перетока рабочей силы в негосударственный сектор, появившихся безработных, вмешательства государственных структур во внутривидовую жизнь, лишения профсоюзов ранее выполняемых ими в государстве существенных для населения функций, других причин доверие к профсоюзам у работников всех сфер производства резко снизилось. В этих условиях профсоюзы оказались в финансовом кризисе, незначительным стало влияние профсоюзных организаций трудовых коллективов на хозяйственную деятельность, они лишились возможности защищать трудовые права граждан.

Это ослабило профсоюзы, обусловило весьма значительное сокращение профсоюзных рядов. Часть членов профсоюза потеряла веру в это общественное формирование. За период с 1990 по 2002 год профсоюзное членство в республике сократилось на 1,8 млн человек, отдельные профсоюзные организации вообще 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].

По мере нарастания кризисного положения в экономике защищать права рабочих становилось все труднее, эффективность применения системы социального партнерства была низкой, и, как следствие, в отдельных производственных коллективах и отраслях наблюдалось конфликтное состояние социально-трудовых отношений. Происходил срыв договоренностей, что в нормах поведения сторон называется необязательностью. Это создавало 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, например, соглашение, подписанное в 1998 г. между Витебским облисполкомом, областным объединением профсоюзов и союзом нанимателей, не выполнили по самому значимому элементу социальной защиты населения – зарплате. Не достигли, как это предусматривалось Соглашением: а) опережающего роста зарплаты перед ростом потребительских цен; б) не справились с пунктом о 130% уровне зарплаты в отраслях хозяйственного комплекса от минимального потребительского бюджета; в) на многих пре-

дприятиях не стали своевременными выплаты зарплаты. Наблюдался срыв договоренностей и в более масштабных границах: в радиоэлектронной промышленности республики вместо условленного роста реальной зарплаты произошло ее падение [6, с. 22].

Федерация профсоюзов Белорусская (так она стала называться с 1995 г.) квалифицировала подобную неурегулированность сторон низким уровнем гражданской и правовой ответственности своих социальных партнеров. Низкий коэффициент полезного действия и несоблюдение баланса интересов и равноправия сторон объяснялись 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 единственных представителей наемных работников. Инициатива ФПБ была одобрена Главой государства. В мае 1998 г. издан Указ Президента Республики Беларусь № 252 «О Национальном совете по трудовым и социальным вопросам». Этим Указом решался вопрос о повышении статуса Национального совета, наделении принятых им в рамках компетенции сторон решений силы нормативного документа, обязательного для исполнения соответствующими структурами. Национальный совет был наделен также функцией проведения экспертизы проектов законодательных актов, связанных с регулированием трудовых отношений и социальной защитой работников, рядом других полномочий [6, с. 16].

Улучшающееся состояние экономики республики, что имело место после 1995 г., и принятые документы внесли коррективы в поведение субъектов, способных оказывать влияние на производственные отношения. Профсоюзы, постепенно освобождаясь от ранее выполняемых ими функций, окончательно определились: доминирующей в их деятельности стала защитная функция. Это оказало воздействие на трансформацию взглядов в обществе на профсоюзы. В 1999 г. на вопрос анкеты «Как Вы оцениваете деятельность профсоюзов на Вашем предприятии?» 30% отметили, что их профсоюзные организации успешно выполняют свои функции, при этом важно, что старшие возрастные группы респондентов (в возрасте старше 55 лет), которые имели возможность сравнить их работу

в прошлом, значительно выше оценили деятельность профсоюзов на этом этапе. Более 90% респондентов предприятий, где финансово-экономическое состояние, в основном, совпало с социальными ожиданиями работников, отметили заметно ощутимое влияние профсоюзных организаций на происходящие положительные подвижки в их коллективах [7].

На предприятиях республики шло расширение сотрудничества профсоюзов с властью и нанимателями на основе коллективных договоров. По состоянию на 1 января 1999 г. из 27825 предприятий, учреждений, организаций коллективные договоры заключены на 19572 (70,3%). Заключено также около 600 отраслевых и территориальных соглашений [6, с. 11]. Коллективные договоры и соглашения способствовали решению социальных вопросов и стабилизации ситуации в трудовых коллективах. На вопрос анкеты, сформулированный информационно-аналитическим центром ФПБ в 1998 г., «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 в благополучных отраслях – химической (68%) и нефтехимической (65%) [7, с. 12–13].

К 2002 году отношения между государственными структурами и профсоюзами нормализовались. IV внеочередной съезд Федерации профсоюзов Белорусской (состоялся 18–19 сентября) принял решения, в которых обосновывался новый курс на организационное укрепление и солидарность профсоюзного движения, сотрудничество с государственными структурами на основе социального партнерства. С учетом заявленного **Федерацией профсоюзов Беларуси** (такое название профсоюзам предоставлено Указом Президента Республики Беларусь № 584 от 25 ноября 2002 г.) курса о прекращении ненужного противоборства с властью создавались предпосы-

лки для повышения эффективности в работе профсоюзных организаций, условия для роста рядов профсоюзов, укрепления их финансового положения. После съезда работа ФПБ и составляющих ее организаций стала вестись в тесной связи с государственными структурами и нанимателями, что позволило снять социальное напряжение в трудовых коллективах, положить конец ярко выраженным кризисным явлениям профдвижения. Профсоюзы Беларуси провели работу по обновлению, организационному укреплению и упорядочению своих структур, расширению социальной базы. Происходило вступление новых, восстановление в профсоюзах рабочих, ИТР, служащих и учащихся, ранее покинувших их. С этого времени в республике отмечался постоянный рост профсоюзного членства. На предприятиях, в учреждениях государственной формы собственности (почти на всех, даже там, где насчитывалось не более десятка сотрудников) начали вновь функционировать профсоюзные организации. Большое число профсоюзных организаций в эти годы было создано на предприятиях с частной формой собственности. В завершение 2010 года в профсоюзах состояло большинство экономически активного населения страны. Охват профсоюзным членством в республике в это время приблизился к советскому периоду (более 4 млн человек) и находился на уровне 94,8%.

ФПБ расширила внешние связи, сферу взаимодействия и сотрудничества с другими институтами общества и, прежде всего, упорядочило коллективно-договорную практику с государственными институтами и объединениями работодателей в решении наиболее важных социально-экономических проблем. Сотрудничество и более тесное взаимодействие социальных партнеров способствовали устойчивому развитию промышленности, сферы услуг и предпринимательства, повышению жизненного уровня населения республики. Корректное отношение между субъектами социального партнерства подняло имидж профсоюзов. Как показали анкетные опросы, проведенные в 2007 и 2009 годах на Витебщине, профсоюзы Беларуси вошли в число основных ведущих социальных сил общества. Респонденты – рядовые члены профсоюза и руководители областных и районных структур – отнесли свою организацию по заинтересованности в решении проблем, стоящих перед обществом, на третье место, отдав ей чуть

менее 20% голосов (после Президента и Правительства, которые получили соответственно 71% и 21,2%) [8]. Позади профсоюзов остались политические партии, милиция, суд и прокуратура, все другие государственные учреждения и общественные объединения. То, что профсоюзы оказались в данном опросе следом за Президентом и Правительством, для ученых, конечно же, не стало неожиданностью.

Анкетирование подтвердило изначально выдвинутую исследователями посылку: члены профсоюза должны отводить своей организации ключевую роль в решении социально-экономических проблем, но в период становления рыночных отношений они едва ли смогут отдать ей предпочтение перед государственными структурами. Эта изначально выдвинутая посылка связывалась с основополагающим положением, определяющим социально ориентированное государство: поддержание качества жизни, которое обеспечивает нормальное воспроизводство общества, – важнейшая функция социального государства. Закономерно, что надежды граждан республики на улучшение жизненных условий респонденты связали, прежде всего, с президентской вертикалью и государственными учреждениями.

Неслучайным стало и то, что анкетированные (все люди, состоящие в профсоюзах, определяющие и ощущающие их позицию и влияние) поставили профсоюзы выше других организаций и учреждений, отметив тем самым силу профсоюзов, их способность осуществлять защитную деятельность работников наемного труда. Однако двадцатипроцентный рейтинг общественного объединения среди своих членов показывает, что как социальному партнеру государства профсоюзам с учетом процессов, протекающих в белорусском обществе, предстоит приложить дополнительные усилия по защите прав и интересов трудящихся. На такой подход профсоюзы ориентирует Президент Республики Беларусь А.Г. Лукашенко, который постоянно акцентирует внимание на том положении, что профсоюзам в нашей стране отводится значительная роль в решении внутренних проблем и активизации социально позитивных процессов формирующегося гражданского общества. В специфических условиях, пока в стране не сформировалась партийно-политическая система, профсоюзы, как он считает, являются партией трудящихся. Так, во время выступле-

ния на VII съезде ФПБ руководитель страны отметил: «Вы партия трудящихся. Вы являетесь основным проводником государственных идей. И вам должно быть до всего дело! Закреплено это государством в законах или нет».

Президент призвал профсоюзы к значительному расширению поля своей деятельности, быть на передовой в решении всех насущных проблем общества. В выступлении Главы государства было указано на необходимость усиления позиций профсоюзов в трудовых коллективах, повышения роли по созданию на предприятиях нормальных условий труда и быта [9]. Как показывает реальная жизнь, задача, выдвинутая Главой государства, по совершенствованию профсоюзной работы основного и самого массового структурного звена ФПБ – первичных профсоюзных организаций – весьма актуальна. Имеются примеры их неадекватной реакции на нарушения, которые допускаются нанимателями в области оплаты труда, охраны труда и здоровья работников в трудовых коллективах. Например, в отраслях производства республики из-за несоблюдения правил охраны труда и техники безопасности по-прежнему высок процент несчастных случаев, причем в текущем 2015 г. каждый четвертый погибший был в нетрезвом состоянии.

Что касается такого важного направления в деятельности профсоюзных организаций в рыночных условиях, как система оплаты труда, здесь, к сожалению, также наблюдается низкая результативность. В агропромышленном комплексе Минской области в 2012 году специалисты обкома и райкомов профсоюза выявили 700 нарушений по оплате труда труженикам села. После проверок администрация хозяйств (в этом примере нарушения выявлены в 372 организациях) вынуждена была возратить работникам более 2 млрд 122 млн рублей, которые были им недоплачены или незаконно удержаны [10]. В Витебской области результаты проверок со стороны областного объединения профсоюзов показали, что и здесь в 2014 году имелось свыше 3 тысяч нарушений при начислении или незаконном удержании сумм заработной платы [11].

Сами по себе примеры выявления нарушений и установления справедливости говорят как бы о содержательной деятельности профсоюзов по защите социально-трудовых прав трудящихся. Областные и районные комитеты профсоюза, обладая представительскими, посредническими и консультативными функци-

ями, вправе оказывать поддержку работникам – членам профсоюза предприятий и организаций. В то же время эти же примеры наглядно показывают: многие первичные профсоюзные организации, в большей мере представляющие сельскохозяйственные предприятия, в непростой экономической ситуации оказываются попросту не способными выдержать давление работодателей в вопросах социальной защиты трудящихся, справедливой и своевременной оплаты за труд. Столь серьезные нарушения со стороны администраций в начислении и оплате труда работникам хозяйств свидетельствуют о низком коэффициенте полезного действия в работе профсоюзных организаций первичного звена – на предприятиях, в учреждениях, где, согласно нормативным документам, должен осуществляться основной объем социальной работы, связанной с выражением и отстаиванием интересов и гарантий работников трудового коллектива. Именно здесь через конкретные результаты наиболее ярко проявляются все основные функции профсоюзов, ведется основная работа по составлению коллективных договоров и соглашений, осуществляется контроль за их реализацией. Первичная профсоюзная организация является центральным звеном по расширению членской базы профсоюзов. Здесь же, в первую очередь, складываются все важнейшие мотивационные факторы профсоюзного членства.

Запоздалое или неумелое решение насущных проблем человека труда со стороны первичных профсоюзных организаций, что наблюдалось в агропромышленном комплексе Минской и Витебской областей, высокий уровень травматизма на производстве свидетельствуют: порой даже крупные по численности (не говоря о малочисленных) и мощные в потенциале профсоюзные организации не способны на солидарные действия.

Слабым местом в работе профсоюзных организаций было и пока остается недостаточное внимание с их стороны привлечению широкого круга работающих к подготовке, обсуждению и принятию соглашений и коллективных договоров, а также к периодическому информированию коллектива работающих об их выполнении.

Исследование эффективности принятых коллективных договоров на предприятиях Витебщины показало: коллективные договоры между сторонами социального партнерства в настоящее время получают в обществен-

ном мнении довольно высокую оценку. Сложившаяся система их заключения и принятия в отдельных отраслях хозяйственного комплекса достаточно отлажена. Профсоюзные комитеты стали более требовательно относиться к достижению согласованных в договорах прогнозных обязательств, связанных с интересами работников. При обобщении ответов анкеты об информированности членов трудовых коллективов о наличии и содержании коллективных договоров на предприятиях (в организациях), а также степени участия опрашиваемых в подготовке предложений в проекты соглашений и коллективные договоры получены следующие ответы: 62,5% респондентов знают об имеющихся на их предприятиях коллективных договорах, 32,7% – затруднились ответить на данный вопрос, 4,8% – убеждены в их отсутствии. При этом 31% анкетированных отметили, что коллективный договор – это основной инструмент защиты интересов работников, 41% – убеждены в том, что это важный инструмент влияния на нанимателя, хотя и не считают коллективный договор абсолютной формой защиты своих интересов на производстве. Только у 12,2% респондентов сложилось мнение, что данный документ, несмотря на заложенные в него определенные льготы и гарантии, бесполезен, так как его нормы, как правило, не выполняются. Результат анкетирования свидетельствует: в целом респонденты достаточно высоко оценивают роль коллективных договоров в создании условий для высокопроизводительного труда и достойной оплаты. В оценке опрошенных видятся сильные стороны коллективных договоров и необходимости их принятия во всех без исключения трудовых коллективах. В то же время анкетный опрос показал слабые места в практике коллективно-договорной работы. Низкой оказалась осведомленность респондентов о содержании Генерального, областных, городских (районных) и отраслевых соглашений. Знают о наличии, но не знакомы с их содержанием 24,5% респондентов, 10,2% знакомы с содержанием в общих чертах, а 24,5% не знали о том, что они принимаются, 61,2% анкетированных не имели представления о том, в какой связи может находиться коллективный договор предприятия (организации) с региональными и отраслевыми соглашениями.

Невысоким остается уровень информированности работников о том, как полно реализуются коллективные договоры на предприя-

тиях. На вопрос «В какой степени Вы владеете информацией о реализации пунктов коллективного договора на вашем предприятии?» ни один из респондентов не дал ответа, что он полностью владеет этой проблемой, знают о реализации соглашений в общих чертах 6% опрошенных, плохо владеют 14,2%, не знают о полноте реализации принятых сторонами обязательств 28%, испытали затруднения с ответом на этот вопрос 51,7%. Неутешительные показатели, полученные в ходе исследования, очевидно, можно объяснить тем фактом, что к подготовке коллективных договоров привлекается крайне мало рядовых членов профсоюза. Только 10% опрошенных вносили предложения в проекты соглашений, еще меньше респондентов присутствовало на собраниях (конференциях) при принятии коллективных договоров.

И сегодня еще немало примеров невыполнения принятых на себя обязательств со стороны нанимателей. Профсоюзы относят причины такого положения, как правило, к объективным (что иногда не расходится с действительностью), с помощью примирительных процедур наниматели идут на компромисс, уступки. Во многих случаях – это благо: удается исключить радикальные средства в решении трудовых споров. Однако подобный способ решения социально-экономических сложностей в трудовом коллективе ставит профсоюзный комитет в неудобную позицию. Появляются (порой не без оснований) публикации о бюрократизации профсоюзов и их огосударствлении, о сомнительности компромиссов, о полной зависимости профсоюзных руководителей от администраций предприятий. Для профсоюзного движения это оборачивается потерей престижа, снижением мотивации профсоюзного членства. Конечно, сводить невыполнение соглашений и договоренностей к нежеланию Правительства Беларуси, местных государственных органов или нанимателей было бы неправильно, как, впрочем, и обвинять руководителей профсоюзов в неустойчивости их взглядов, нежелании противостоять до конца. При наличии просчетов субъективного плана в республике существуют и объективные причины, не позволяющие в полном объеме выполнять взаимные обязательства. В то же время можно с высокой долей уверенности утверждать: эффективность коллективно-договорной практики в системе социального партнерства можеткратно возрасти, если будет налажена система привлечения

рядовых членов профсоюза к участию в разработке соглашений и коллективных договоров и трудящиеся информированы о проводимой профсоюзами работе по их реализации.

Заключение. Исторически сложилось так, что вместе с промышленным переворотом в буржуазных странах набирал силу рабочий класс, который подвергался эксплуатации со стороны собственников средств производства. По мере усложнения экономических условий труда между работодателями и наемными работниками возникали конфликты. Этот фактор и стал основанием для поиска путей установления в обществе социальной ответственности за обеспечение и соблюдение условий для социальной справедливости в сфере производства, труда, распределения и потребления национального продукта. Осмысление происходящих процессов общественного развития привело передовых рабочих к мысли о необходимости совместной защиты своих законных прав и интересов, к созданию своих профессиональных организаций. На начальном этапе для объединения усилий в отстаивании своих требований к собственникам наемные работники в большинстве стран мира создавали организации, которые не выходили за рамки материальной поддержки работников своего предприятия. Впоследствии разрозненные организации превратились в системное организованное профсоюзное движение. Набираясь опыта, профсоюзы становились законными представителями трудящихся, полноправной стороной становления гражданского общества. Со временем в интересах сохранения социальной стабильности в странах со свободной экономикой между государством, работодателями (нанимателями) и профсоюзами сложилось конструктивное сотрудничество, известное как система социального партнерства. Это партнерство является обязательным элементом государственного устройства в социальном государстве, так как является важнейшим принципом организации взаимодействия между работниками и работодателями в социально-трудовой сфере. Генезис развития моделей социального партнерства стал итогом длительного социально-экономического и политического развития. Особая роль в системе социального партнерства как цивилизованного механизма сохранения гражданского мира и согласия в обществе при урегулировании социально-экономических и трудовых отношений принадлежит профсоюзам.

В Беларуси создание и развитие профессиональных объединений мало отличались от тех процессов, которые были присущи другим странам. При советской власти модель соглашения интересов трудящихся и государства претерпела существенное изменение. Согласно советской модели, профсоюзы как самая массовая организация трудящихся были наделены рядом внушительных полномочий, которые не свойственны профсоюзам капиталистических государств. Свою работу профсоюзные организации максимально приближали к производству, осуществляли надзор за соблюдением законодательства о труде и охраной труда, управляли делом социального страхования, оздоровления и культурного развития трудящихся и только в особых случаях, при серьезных конфликтах руководителя предприятия или учреждения и работников, они включались в их разрешение. Усилия профсоюзных организаций были направлены на вовлечение рабочих, колхозников, инженерно-технических работников и служащих в управление производством, развитие их трудовой активности в сфере экономики, прежде всего через социалистическое соревнование. Организация соцсоревнования на предприятиях, в колхозах, совхозах, учреждениях занимала в профсоюзной работе важнейшее место и несла немало рационального.

Наблюдались в профсоюзном движении советского периода и не рациональные действия, которые 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. Устремленность профорганизаций к чрезмерной масштабности социалистического соревнования, постоянному поиску его новых организационных форм породила формализм и бюрократизм, рапортоманию и бумаготворчество. Не всегда срабатывал механизм профсоюзного (общественного) контроля за выполнением коллективных договоров и соглашений.

С переходом республики к рыночным отношениям профсоюзы далеко не сразу смогли адаптироваться к новым условиям. Невысокий коэффициент полезного действия при выполнении профсоюзами защитной функции опосредован кризисом внутрипрофсоюзного движения, сложными экономическими и политическими условиями, патерналистским отношением к сотрудничеству с ними государственных структур. К 2002 году отношения между государственными структурами и профсоюзами нормализовались, происходило формирование национальной модели социального партнерства. Корректное отношение между субъектами социального партнерства подняло имидж профсоюзов в белорусском обществе. Сотрудничество и более тесное взаимодействие социальных партнеров способствовали устойчивому развитию промышленности, сферы услуг и предпринимательства, повышению жизненного уровня населения республики.

Как видно, регулирование социально-трудовых отношений на основе обеспечения баланса интересов действующих в экономике субъектов (с участием профсоюзов) благотворно воздействует на формирование здорового морально-психологического климата в стране. Такой подход может быть использован в качестве эффективного механизма при решении стратегических задач современной Беларуси.

Литература

1. Fukuyama, F. Trust: The Social Virtues and the Creation of Prosperity / F. Fukuyama. – Tokyo. – Penguin Books, 1982; Бурдые, П. Социология политики / П. Бурдые. – М.: Социо-Логос, 1983.
2. 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; Доморацкая, Э.И. Социальное законодательство Франции / Э.И. Доморацкая. – М.: Наука, 1975. – С. 144–170.
4. Мандрик, И.В. Очерки истории профсоюзов Витебщины / сост.: И.К. Возмитель; редкол.: И.В. Мандрик [и др.]. – Витебск: Витебская областная типография, 2015. – 504 с.: ил.; МОТ. Рекомендация № 94 «О консультациях и сотрудничестве между предпринимателями и трудящимися на уровне предприятия»: принята 26.06.1952 г. // Конвенции и рекомендации, принятые МОТ, 1919–1956. – Т. 1. – Женева: Междунар. бюро труда, 1991. – С. 1087; МОТ. Рекомендация № 169 «О политике в области труда и занятости»: принята 26.06.1984 г. // Конвенции и рекомендации, принятые МОТ, 1957–1990. – Т. 2. – Женева: Междунар. бюро труда, 1991. – С. 2047–2060.
5. Профессиональные союзы Беларуси: история и последняя треть XX в. / под ред. Л.П. Козика. – Минск: Федерация профсоюзов Беларуси, 2007. – 672 с.
6. Витко, Ф.П. Профсоюзы и социальное партнерство / Ф.П. Витко // Социальное партнерство: концепция, опыт, проблемы: материалы Второй междунар. науч.-практ. конф., Витебск, 22–23 апр. 1999 г. / ред.: И.В. Мандрик [и др.]. – Витебск, 1999. – С. 49.
7. Мандрик, И.В. Социальная безопасность: место и роль профсоюзов в ее обеспечении / И.В. Мандрик // Труд. Профсоюзы. Общество. – 2008. – № 2. – С. 7–12.
8. Профсоюзы – опора общества // Беларускі час. – 2015. – 5 июня. – С. 7.
9. Азаренко, К.В. Одни экономят на зарплатах, другие возвращают недоплаченные деньги работникам / К. Азаренко, В. Симанович // Беларускі час. – 2013. – 22–28 февр. – С. 2–3.
10. Возмитель, И.К. За нами – люди труда / И.К. Возмитель // Витьбичи. – 2015. – 30 мая. – С. 13.
11. Мандрик, И.В. Степень информированности членов профсоюза о содержании соглашений и коллективных договоров / И.В. Мандрик // Труд. Профсоюзы. Общество. – 2007. – № 1. – С. 3–7.

Поступила в редакцию 22.06.2015 г.