

ГЕНЕЗИС ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ – ОТ КОНФРОНТАЦИИ К СОЦИАЛЬНОМУ ПАРТНЕРСТВУ: ИСТОРИЧЕСКИЙ АСПЕКТ*

Рассматривается проблема взаимоотношений профсоюзов с государственными структурами и работодателями (нанимателями) в сфере труда в изменяющемся социально-экономическом пространстве. Дано теоретическое обоснование обусловленности перехода от открытого противостояния между трудом и капиталом к системе норм и правил их взаимодействия в современном названии «социальное партнерство». Обосновывается потребность в постоянном пристальном внимании ученых и практических профсоюзных работников к деятельности институтов социального диалога, что имеет базовое значение для профсоюзного движения республики в обеспечении устойчивого эволюционного развития общества, позволяет наиболее разумным и эффективным способом производить коренные перемены в производственной и социальной сфере.

I. V. MANDRIK

GENESIS OF THE TRADE UNION MOVEMENT – FROM CONFRONTATION TO SOCIAL PARTNERSHIP: HISTORICAL AND PRACTICAL ASPECT

The author of the article considers the problem of relationship of labor unions with government institutions and employers in the sphere of work in the changing social and economic space. Theoretical justification of conditionality of transition from open opposition between work and the capital to system of norms and rules of their interaction in the modern name «social partnership» is given. The article also proves the need for constant close attention of the scientists and practical trade union employees to activity of institutes to social dialogue that has basic value for the trade union movement of the republic in ensuring sustainable evolutionary development of society, that allows to make radical changes in the production and social sphere using one of the most reasonable and effective way.



МАНДРИК

Иван Владимирович,

доктор исторических наук,
профессор кафедры истории
Беларуси Витебского
государственного университета
имени П. М. Машерова

Белорусские профсоюзы в новом тысячелетии

К 2002 г. 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 (это название возвращено Указом Президента Республики Беларусь от 25 ноября 2002 г. № 584) курса о прекращении ненужного противоборства с властью создавались предпосылки для повышения эффективности работы 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 членов, восстано-

* Окончание. Начало в № 4 за 2015 г.

ние в профсоюзах рабочих, ИТР, служащих и учащихся, ранее покинувших их. 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 частной формы собственности. К концу 2010 г. 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, упорядочило коллективно-договорную практику с государственными институтами и объединениями работодателей в решении наиболее важных социально-экономических проблем. Сотрудничество и более тесное взаимодействие социальных партнеров способствовало устойчивому развитию промышленности, сферы услуг и предпринимательства, повышению жизненного уровня населения республики. Корректное отношение между субъектами социального партнерства, рост благосостояния населения укрепили авторитет профсоюзов. Как показали анкетные опросы, проведенные в 2007 и 2009 гг. на Витебщине,

профсоюзы Беларуси вошли в число основных ведущих социальных сил общества. Респонденты – рядовые члены профсоюза и руководители областных и районных структур – отнесли 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 %) [1, с. 4]. Позади профсоюзов остались политические партии, милиция, суд и прокуратура, все другие государственные учреждения и общественные объединения.

Данные анкетирования подтвердили 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 посылка базировалась исследователями на основополагающем положении, определяющем социально-ориентированное государство, о формировании которого заявлено в Основном Законе Республики Беларусь. Важнейшей функцией социального государства является поддержание качества жизни, которое обеспечивает нормальное воспроизводство общества, поэтому закономерно, что надежды граждан республики на улучшение своих жизненных условий респонденты связывали прежде всего с президентской вертикалью и государственными учреждениями.

Не случайно и то, что респонденты (члены профсоюза, ощущающие позицию и влияние своей организации) поставили профсоюзы выше других организаций и учреждений, отметив силу этого объединения при защите работников наемного труда. Однако 20-процентный рейтинг общественного объединения свидетельствовал о наличии слабых сторон в практической работе профсоюзных организаций. Результат анкетирования показал, что, оставаясь социальным партнером государства, профсоюзам как организациям с мощной социальной функцией предстояло с учетом процессов, протекающих в белорусском обществе, приложить вместе с руководством страны дополнительные усилия в направлении достижения уровня социальной защищенности работников хотя бы относительно приближенной к европейским параметрам.

По существу задача профсоюзов на том этапе (не утратила своего значения и сегодня) заключалась не только в том, чтобы обращаться с требованиями к правительству о повышении зарплаты. Профсоюзам предстояло, как указывалось в выступлениях Президента Республики Беларусь А. Г. Лукашенко, непосредственно участвовать в решении внутренних проблем и активизировать социально-позитивные процессы формирующегося гражданского общества. В специфических условиях, пока в стране не сформировалась партийно-политическая система, профсоюзам отводится роль партии трудящихся. В выступлении на VII съезде ФПБ Президент 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 расширить поле деятельности, быть на передовой в решении всех насущных проблем общества. В выступлении Главы государства было ука-

зано на необходимость усиления позиций профсоюзов в трудовых коллективах, повышении их роли в создании на предприятиях нормальных условий труда и быта [2, с. 2–3].

Как показывает жизнь, задача, выдвинутая Главой государства, по совершенствованию профсоюзной работы основного и самого массового структурного звена ФПБ – первичных профсоюзных организаций – весьма актуальна. Имеются примеры их слабой реакции на нарушения, которые допускаются нанимателями в области охраны труда и здоровья работников, а также оплаты труда в трудовых коллективах. Например, в производственных отраслях республики из-за несоблюдения правил охраны труда и техники безопасности по-прежнему высок процент несчастных случаев, причем в период с января по май 2015 г. каждый четвертый погибший был в нетрезвом состоянии [2, с. 2].

Относительно такого важного направления в деятельности профсоюзных организаций, функционирующих в трудовых коллективах, как система оплаты труда, к сожалению, также наблюдается низкая результативность. В агропромышленном комплексе Минской области в 2012 г. специалисты обкома и райкомов профсоюза выявили в 372 организациях 700 нарушений по оплате труда труженикам села. После проверок администрация хозяйств вынуждена была возратить работникам более 2 млрд 122 млн руб., которые были им недоплачены или незаконно удержаны [3, с. 13]. В Витебской области результаты проверок со стороны областного объединения профсоюзов показали, что в 2014 г. имелось свыше 3 тыс. нарушений при начислении или незаконном удержании сумм заработной платы [4, с. 13].

Данные примеры выявления профсоюзными комитетами нарушений и восстановление справедливости говорят о содержательной деятельности профсоюзов по защите социально-трудовых прав трудящихся. Областные и районные комитеты профсоюза, обладая представительскими, посредническими и консультативными функциями, вправе оказывать поддержку работникам – членам профсоюза предприятий и организаций. В то же время эти же примеры наглядно показывают: многие первичные профсоюзные организации, в том числе крупных предприятий, в непростой экономической ситуации недостаточно контролируют деятельность нанимателей по выполнению на предприятиях законодательства о труде и об охране труда, оказываются попросту не способны защитить работников в их требованиях справедливой и своевременной оплаты за труд. Столь серьезные нарушения со стороны администраций трудовых коллективов в начислении и оплате труда работников свидетельствуют о низком коэффициенте полезного действия в работе профсоюзных организаций первичного звена – на предприятиях, в учреждениях, где по 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, контроль за их реализацией.

Первичная профсоюзная организация является центральным звеном по расширению членской базы профсоюзов. К тому же здесь, в первичной организации, в первую очередь складываются все важнейшие мотивационные факторы профсоюзного членства.

Запоздалое или неумелое решение насущных проблем человека труда в рыночных условиях со стороны первичных профсоюзных организаций, что наблюдалось в агропромышленном комплексе Минской и Витебской области (они имеются в каждой области республики), высокий уровень травматизма на производстве, нарушение производственной дисциплины и общественного порядка свидетельствуют: порой даже у крупных по численности (не говоря о малочисленных) и мощных в потенциале профсоюзных организаций не хватает профессионализма и компетентности, действенных подходов, чтобы на равных вести диалог с нанимателями при защите прав своих членов. Отсюда вытекает одна из центральных задач профсоюзов – формирование правовой культуры у своих кадров, у всех состоящих в организации людей, в том числе руководителей отраслей и предприятий. Для этого необходима налаженная система обучения работников правовой культуре через постоянно действующий правовой всеобуч. При этом члены профсоюза должны усваивать не только свои профессиональные права (на что в профорганизациях обращается внимание), но и соответствующие обязанности. Пока такого понимания не хватает не только рядовым членам профсоюза, но и освобожденным профсоюзным работникам. Они теряются в ответах на вопрос о правах и обязанностях, которые прописаны в Основном Законе.

Можно без оговорок признать, что заключение коллективных договоров и соглашений способствует решению экономических и социальных вопросов в трудовых коллективах. Сложившаяся система их заключения и принятия в отдельных отраслях хозяйственного комплекса достаточно отлажена. Профсоюзные комитеты стали более требовательно относиться к содержанию пунктов коллективных договоров, связанных с интересами работников, контролю за выполнением согласованных обязательств. Исследование на предприятиях Витебщины показало, что в целом респонденты достаточно высоко оценивают роль коллективных договоров в создании условий для высокопроизводительного труда и его достойной оплаты.

Анкетирование показало, что 62,5 % опрошенных знают основное содержание имеющихся на их предприятиях коллективных договоров, только 4,8 % убеждены в отсутствии договоров вообще. При этом 31 % анкетированных отметили, что коллективный договор – это основной инструмент защиты интересов работников, 41 % хотя и не считают коллективный договор абсолютной формой защиты своих интересов на производстве, убеждены, что это важный инструмент влияния на нанимателя. 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. 32,7% респондентов затруднились с ответом на вопрос относительно наличия коллективного договора на предприятии.

Анализируя ответы опрошенных, исследователи отметили сильную сторону принимаемых с участием профсоюзных организаций коллективных договоров. В то же время в ответах прослеживается необходимость их принятия во всех трудовых коллективах не в узком кругу, а с широким участием работающих. Пока участие рядовых членов и симпатизантов профсоюзного движения в подготовке предложений в проекты соглашений и коллективные договоры, а также налаженная система информирования трудовых коллективов о реализации данных документов на предприятиях остается слабым местом в практике коллективно-договорной работы профсоюзного движения.

На вопрос о степени владения информацией о реализации пунктов коллективного договора на предприятии ни один из респондентов не подтвердил, что он полностью владеет этой проблемой. Знают о реализации соглашений в общих чертах 6 % опрошенных, плохо владеют информацией 14,2 %, не знают о полноте реализации принятых сторонами обязательств 28 %, испытали затруднения с ответом на этот вопрос 51,7 % [5, с. 3–6].

Полученные в ходе исследования результаты (по отдельным показателям неутешительные) можно объяснить тем, что к подготовке коллективных договоров привлекается крайне мало рядовых членов профсоюза. Только 10 % опрошенных вносили предложения в проекты соглашений, еще меньше респондентов указали на свое присутствие на собраниях (конференциях) при принятии коллективных договоров.

Анкетирование показало, что осведомленность респондентов о содержании Генерального, областных, городских (районных) и отраслевых соглашений еще более низкая, чем о коллективных договорах. Знают о наличии, но не знакомы с содержанием документов такого уровня 24,5 % респондентов, 10,2 % знакомы с содержанием в общих чертах, 24,5 % не знали о принятии таких документов, 61,2 % анкетированных не имели представления о связи коллективного договора предприятия (организации) с региональными и отраслевыми соглашениями.

Невыполнение принятых на себя обязательств со стороны нанимателей наблюдается и в текущий период. Профсоюзы относят причины такого положения, как правило, к объективным (что иногда не расходится с действительностью), с помощью примирительных процедур стороны идут на компромисс, уступки. Во многих случаях это благо: удается исключить радикальные средства в решении трудовых споров. Однако такой способ решения социально-экономических сложностей в трудовом коллективе ставит профсоюзный комитет в неудобную позицию. Появляются мнения и публикации (порой не без оснований) 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, обвинять в невыполнении отдельных пунктов соглашений и договоренностей только правительство, местные государственные органы или нанимателей было бы неправильно, как, впрочем, и обвинять руководителей профсоюзов в неустойчивости

их взглядов, в нежелании противостоять до конца. При наличии просчетов субъективного плана в республике существуют и объективные причины, не позволяющие сторонам в полном объеме выполнять взаимные обязательства. В то же время исследование дает возможность утверждать, что эффективность коллективно-договорной практики в социальном партнерстве можеткратно возрасти, если будет налажена система привлечения рядовых членов профсоюза к участию в разработке соглашений и коллективных договоров и полное информирование трудящихся о проводимой профсоюзами работе по их реализации. Решение этой задачи во многом зависит от дееспособности профсоюзных комитетов всех уровней, принципиальной позиции их лидеров и профессиональной самодостаточности рядовых членов профсоюзов.

Однако теория экономики и практика жизни доказали, что создание основ для массовой инициативы, трудолюбия, профессиональной компетентности у работников даже при самом активном участии профсоюзов становится не только слишком сложной, а скорее не выполнимой без утверждения адекватных времени отношений собственности. Доиндустриальная, индустриальная и теперь информационная цивилизации показали высокую тягу человека к приобретению и владению собственностью.

Утрата устойчивости динамичного развития экономики, существенный спад показателей, характеризующих социальное положение населения в 2009–2010 гг., свидетельствует, что белорусская модель остается в зоне проблем не только из-за внешних факторов. В числе причин, которые носили структурный характер и не позволяли в полной мере раскрыться белорусской социально-экономической модели, следует назвать недостаточно глубокую проработку на предыдущих этапах (сложной, но, как свидетельствует мировой опыт, решаемой с пользой для всеобщего блага) проблемы развития эффективно функционирующей акционерной собственности работников. Изучение данного аспекта показало, что складывающиеся в республике производственные отношения при формировании рыночных механизмов пока не приблизили работника к собственности даже по отношению к советскому времени. Разгосударствление и приватизация привели к еще большему отчуждению наемного работника от средств производства, не приблизили, а удалили труженика от контроля за деятельностью руководства предприятием. Получив именные чеки «Имущество», трудящиеся так и не стали субъектами приватизации. Не многие приобрели за чеки и собственные средства акции предприятий. А те, кто стал акционерами открытых и закрытых акционерных обществ, состоят в них формально. Произошла замена абстрактной общенародной собственности на еще более абстрактную коллективную акционерную собственность. Такое акционирование ограничивает инициативу и предприимчивость, не является стимулом добросовестного труда. При анкетном опросе оказалось, что более половины инженерно-технических работников Витебской области обеспокоены недостаточным вниманием к человеку труда в коллективе, отсутствием реальных условий собственной востребованности в производственной и общественной жизни. 12 % опрошенных отметили, что им настолько плохо, что из-за это-

го они собираются менять место жительства [6, с. 10]. По их мнению (что не подлежит сомнению в научной среде), простые люди в рыночных условиях способны играть решающую роль в экономических и социальных процессах в трудовых коллективах. Для этого необходимо реальное включение масс в приватизацию собственности через оптимальный вариант акционирования. В решении этой проблемы должны быть заинтересованы профсоюзы республики (пока в этом они себя не обозначили). В ноябре 2013 г. во время встречи А. Г. Лукашенко назвал проблему акционирования в республике в числе первоочередных. Государство, как он считает, обязано защищать интересы миноритарных акционеров. Президент дал поручение и ждет предложений от правительства. Из многих организаций страны самыми заинтересованными в продуманном решении вопроса в пользу миноритарных акционеров должны быть профсоюзы. Для этого у численно и организационно мощной общественной организации, представляющей наемных работников, большое поле деятельности для преодоления отчуждения труда от собственности. Профсоюзы заинтересованы в том, чтобы противостоять наступлению капитала на права работников, исключить их сверхэксплуатацию. Вместе с правительством (которое представляет социальное государство) профсоюзы заинтересованы в том, чтоб предоставить «каждому члену общества возможность участвовать не только в производстве, но и в распределении и управлении общественными богатствами» [7, с. 113]. Не лишним для них может быть опыт профсоюзов тех стран, которые освоили в этом деле эффективные подходы. В Швеции, ряде других стран органы рабочего представительства ассоциированных объединений (профсоюзы) добиваются от владельцев контрольных пакетов акций обязательной квоты по количеству акций, которое руководство компаний обязано продать по номинальному курсу рядовым работникам. Владелец акций, он же работник данного предприятия, заинтересован в высоких достижениях, так как это приводит к увеличению его дохода. В таком случае собственность здесь носит коллективно-кооперативную форму, меняется социальная роль наемного работника: из объекта воздействия он трансформируется в субъект взаимодействия. Речь идет о том, что и в Республике Беларусь неизбежны решительные шаги в регулировании социально-трудовых отношений на основе обеспечения баланса интересов действующих в экономике субъектов, который сможет привести трудовые коллективы к пониманию того, как нужно работать самим, что такое полный хозрасчет, за что следует бороться во внешних связях. Такой подход может быть использован в качестве эффективного механизма при решении стратегических задач современной Беларуси.

Выводы и рекомендации

Таким образом, проведенное исследование позволяет сделать следующие теоретические обобщения, сформулировать предложения и рекомендации (дополнительно к сделанным в основной части), направленные на дальнейшее усиление роли профсоюзов в регулировании трудовых отношений и социальной защиты работников наемного труда.

Во-первых, исторически сложилось, что вместе с промышленным переворотом в буржуазных странах набирал силу рабочий класс, который подвергался жесткой 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 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 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 структурированное профсоюзное движение. Набираясь опыта, профсоюзы становились законными представителями трудящихся, полноправной стороной становления гражданского общества.

Во-вторых, 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. Национальные модели социального партнерства стали итогом длительного социально-экономического и политического развития. Сегодня социальное партнерство является обязательным элементом государственного устройства. Несмотря на множество проблем (в последние годы профсоюзы почти повсеместно теряют членов, позиции в переговорных процессах и политическое влияние), у профсоюзов все еще есть поле для стратегического выбора и немало примеров творческой инициативы. Им принадлежит особая роль при урегулировании социально-экономических и трудовых отношений между работниками и работодателями в социально-трудовой сфере.

В-третьих, в Беларуси создание и развитие профессиональных объединений до 1917 г. мало отличалось от процессов, которые были присущи другим странам. При советской власти модель согласования интересов трудящихся и государства претерпела существенное изменение. Согласно советской модели, профсоюзы как самая массовая организация трудящихся находились в подчиненной связи с коммунистической партией, 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 охране труда, управляли социальным страхованием, оздоровлением и культурным развитием трудящихся. Усилия профсоюзных организаций были сосредоточены на вовлечении рабочих, колхозников, инженерно-технических работников и служащих в управление производством, развитие их тру-

довой активности в сфере экономики. Организация социалистического соревнования на предприятиях, в колхозах, совхозах, учреждениях занимала в профсоюзной работе важнейшее место и несла немало рационального. В профсоюзном движении советского периода наблюдались и недостатки, которые в большей мере связаны со сложившейся в стране системой управления, основанной на жестком централизме и детальном регламентировании. Устремленность профорганизаций к чрезмерной масштабности постоянно поиску новых форм работы порождало формализм, бюрократизм и рапортоманию.

В-четвертых, заявив о проведении собственной независимой от партийных и государственных структур политики, функционирующие в стране профсоюзы далеко не сразу смогли адаптироваться к новым условиям. На первоначальном этапе перехода к рыночным отношениям в профсоюзном движении республики наблюдался кризис и невысокий коэффициент полезного действия при выполнении защитной функции наемных работников. Кризис опосредован сложными экономическими и политическими условиями в стране, а также патерналистским отношением в сотрудничестве с ними государственных структур. К 2002 г. отношения между государственными структурами и профсоюзами нормализовались, происходило формирование национальной модели социального партнерства. Корректные отношения между субъектами социального партнерства подняли имидж профсоюзов в белорусском обществе. Сотрудничество и более тесное взаимодействие социальных партнеров способствовало устойчивому развитию промышленности, сферы услуг и предпринимательства, повышению жизненного уровня населения республики.

В-пятых, слабым местом в работе профсоюзных организаций после обретения республикой независимости пока остается важнейшее направление в деятельности профсоюзов в рыночных условиях – невысокая демократичность уклада внутренней профсоюзной жизни. Не проявляется в должной мере консолидирующая, воспитательная, социально-ориентирующая функция профсоюзных собраний, низка активность общественных формирований профсоюзов по привлечению широкого круга работающих, в первую очередь своих членов, к подготовке, обсуждению и принятию соглашений и коллективных договоров. Собрании первичных, цеховых профорганизаций и профсоюзных групп являются формой прямой демократии. Именно профсоюзные собрания есть то место, где каждый член профсоюза реализует свое уставное право избирать и быть избранным в профсоюзные органы, свободно излагать свою точку зрения по вопросам деятельности своей организации, участвовать в разработке и принятии решений, давать оценку деятельности выборных органов.

В-шестых, более быстрый переход к зрелому этапу социального государства можно осуществить через активное включение в его строительство как можно большего числа людей. Данная проблема является сегодня насущной для многих стран. Но в нашей республике, как показывает исследование, она требует особого научного анализа и практического решения с учетом национального и исторически сложившегося менталитета населения. По-

тенциальные возможности Республики Беларусь как социального государства традиционно сопряжены с народо-властием и коллективизмом, в рыночной экономике – с акционированием предприятий. В белорусской модели акционирования необходимо учесть сложившиеся новые исторические условия, а также традиции и менталитет коренного этноса и национальных меньшинств. Профсоюзам, их социальным партнерам необходимо вместе решать задачу принципиального значения: как превратить в реальность провозглашенный тезис, что трудящиеся в нашей стране являются хозяевами производства, хозяевами страны, что они сами действительно управляют и распоряжаются собственностью. Профсоюзы должны быть особенно настойчивы в разработке и реализации

оптимального варианта акционирования, в котором будет предусмотрено удачное сочетание личностных и общественных интересов, где доходы от трудовой деятельности приближаются к справедливому распределению. Этим самым профсоюзное движение выполнит свою историческую роль и общественное предназначение, оставаясь посредником между работодателем и работником, между государством и гражданами в трудовых взаимоотношениях, твердо и эффективно отстаивать интересы человека наемного труда, активно влиять на положение дел в стране. Практическое решение этой уникальной задачи можеткратно повысить способность белорусской модели экономического развития к саморегуляции, к гибкому и быстрому ее обновлению.

Список использованных источников

1. Мандрик, И. В. Членская база профсоюзов, типы мотивации ее рядов / И. В. Мандрик // Труд. Профсоюзы. Общество. – 2013. – № 2. – С. 4–11.
2. Профсоюзы – опора общества // Беларускі час. – 2015. – 5 июня – С. 2–3.
3. Азаренко, К. В. Одни экономят на зарплатах, другие возвращают недоплаченные деньги работникам / К. Азаренко, В. Симанович // Беларускі час. – 2013. – 22–28 февр. – С. 13.
4. Возмитель, И. К. За нами – люди труда / И. К. Возмитель // Витьбичи. – 2015. – 30 мая. – С. 3.
5. Мандрик, И. В. Степень информированности членов профсоюза о содержании соглашений и коллективных договоров / И. В. Мандрик // Труд. Профсоюзы. Общество. – 2007. – № 1. – С. 3–7.
6. Мандрик, И. В. Профсоюзы как субъект социальной сплоченности общества / И. В. Мандрик // Труд. Профсоюзы. Общество. – 2010. – № 2. – С. 913.
7. Маркс, К., Энгельс Ф. Сочинения. – Т. 19. – С. 113.

13.07.2015