

УДК 342.4+349.2

В. Н. КИВЕЛЬ

## КОНСТИТУЦИОННО-ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

*В связи с развитием рыночных отношений в Республике Беларусь возникает социальная напряженность между нанимателями, преследующими цель получения выгоды, и работниками, которые требуют нормальных условий труда и адекватной заработной платы. Функцию арбитража в данной ситуации призвано выполнять государство, которое должно защищать права и законные интересы всех участников правоотношений. Автор анализирует функции государства, регламентированные Трудовым кодексом и актами законодательства.*

V. N. KIVEL

## CONSTITUTIONAL LEGAL SUPPORT OF SOCIAL PARTNERSHIP IN THE REPUBLIC OF BELARUS

*Due to the development of the market relations in the Republic of Belarus there is a social tension between the employees pursuing the aim of obtaining benefit and employers who demand adequate working conditions and salary. The state which has to protect the rights and legitimate interests of all participants of legal relationship is designed to perform the function of arbitration in this situation. The author analyzes the functions of the state regulated by the Labour code and instruments of the legislation.*



**КИВЕЛЬ**  
Владимир Николаевич,

кандидат юридических наук, профессор  
кафедры трудового и хозяйственного права  
Международного университета «МИТСО»

**Введение.** В литературе бытует мнение, что развитие социального партнерства началось с 1992 г. а в советский период не было элементов социального партнерства, да и самого такого термина не существовало [1, с. 63]. Однако, по нашему мнению, элементы социального партнерства в советский период развития нашей государственности существовали. В частности, все трудовые споры по увольнению работников первоначально рассматривались в комиссии по трудовым спорам, затем в профсоюзном комитете и только после этих инстанций дело поступало для рассмотрения в суд. Система досудебного рассмотрения трудовых споров действовала достаточно эффективно.

Современное экономическое развитие требует создания новых, эффективных методов и способов правового регулирования, быстрого и качественного решения социальных конфликтов и споров. Совершенствование законодательства в данной сфере – одна из главных задач права на современном этапе развития общества и государства.

**Основная часть.** В ст. 1 Конституции Республики Беларусь закреплено положение о том, что Беларусь – социальное государство. Это означает, что регулирование спорных ситуаций должно осуществляться исходя из принципов справедливости и социального равенства [2]. В соответствии со ст. 2 Конституции – человек, его права, свободы и гарантии их реализации являются высшей ценностью и целью общества и государства.

Государство ответственно перед гражданином за создание условий для свободного и достойного развития личности. Гражданин ответствен перед государством за

неукоснительное исполнение обязанностей, возложенных на него Конституцией.

Статья 14 Основного Закона определяет, что государство регулирует отношения между социальными, национальными и другими общностями на основе принципов равенства перед законом, уважения их прав и интересов. Отношения в социально-трудовой сфере между органами государственного управления, объединениями нанимателей и профессиональными союзами осуществляются на принципах социального партнерства и взаимодействия сторон.

В развитие данных положений Конституции был принят ряд указов Президента Республики Беларусь: от 16 декабря 1997 г. № 639 «О мерах по совершенствованию взаимодействия органов государственного управления и профессиональных союзов», от 15 июня 1995 г. № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь» [3], от 5 мая 1999 г. № 252 «О Национальном совете по трудовым и социальным вопросам» [4].

Указом Президента Республики Беларусь от 15 июня 1995 г. № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь» закреплены важнейшие положения о том, что субъектами социального партнерства выступают:

- на республиканском уровне – республиканские объединения нанимателей и профсоюзов, а также Правительство Республики Беларусь, уполномоченные им органы;
- на отраслевом уровне – отраслевые профсоюзы (их объединения) и объединения нанимателей, республиканские отраслевые органы государственного управления;

- на местном уровне – профсоюзы (их объединения), наниматели (их объединения), местные исполнительные и распорядительные органы;
- на уровне организации – наниматель либо уполномоченный им представитель и профсоюз (профсоюзы) или иные представительные органы работников, уполномоченные в соответствии с актами законодательства представлять их интересы.

Для обеспечения работникам однородных профессий, организаций и отраслей единых условий оплаты труда и предоставления им одинаковых социальных гарантий, предотвращения социальных конфликтов Указ предписывает заключать между субъектами социального партнерства на всех уровнях коллективных трудовых отношений один договор, соглашение.

Указом создан Национальный совет по трудовым и социальным вопросам и утверждено Положение о нем. Местные исполнительные и распорядительные органы обязаны привести положения о комиссиях по трудовым и социальным вопросам в соответствие с настоящим Указом.

Сопредседатели Национального совета по трудовым и социальным вопросам по одному от Правительства Республики Беларусь, республиканских объединений нанимателей и профсоюзов утверждаются решениями данного совета.

Организациям рекомендовано шире использовать право на вступление в объединения нанимателей в целях проведения согласованной социально-трудовой политики

Согласно Указу Президента Республики Беларусь от 5 мая 1999 г. № 252 «О Национальном совете по трудовым и социальным вопросам» основными задачами совета являются:

- участие в разработке и проведении согласованной социально-экономической политики, направленной на защиту трудовых прав, экономических и социальных интересов работников, повышение уровня жизни населения;
- обеспечение конструктивного сотрудничества сторон на основе взаимного учета их позиций, прав и интересов;
- координация деятельности советов по трудовым и социальным вопросам на отраслевом и местном уровнях.

Основные функции совета:

- рассмотрение проектов нормативных правовых актов по трудовым и социально-экономическим вопросам, внесение предложений по их совершенствованию;
- разработка проекта генерального соглашения между сторонами и мероприятий по его реализации, а также контроль за ходом их выполнения;
- совершенствование механизма взаимодействия сторон по проблемам экономического и социального развития общества;
- изучение, обобщение и распространение позитивного опыта регулирования социально-трудовых отношений, выработка рекомендаций и предложений по его практическому применению;
- оказание организационно-методической помощи советам по трудовым и социальным вопросам на отраслевом и местном уровнях;
- анализ соблюдения конвенций Международной организации труда, ратифицированных Республикой Беларусь;

- развитие взаимодействия с международными и иностранными организациями в сфере социально-экономической политики и трудовых отношений;
- информирование общественности о работе совета, отечественном и зарубежном опыте регулирования социально-трудовых отношений.

Статья 352 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) закрепляет понятие социального партнерства. В частности, социальное партнерство – это форма взаимодействия органов государственного управления, объединений нанимателей, профессиональных союзов и иных представительных органов работников, уполномоченных в соответствии с актами законодательства представлять их (субъектов социального партнерства) интересы, при разработке и реализации социально-экономической политики государства, основанная на учете интересов различных слоев и групп общества в социально-трудовой сфере посредством переговоров, консультаций, отказа от конфронтации и социальных конфликтов [5].

Основными принципами социального партнерства согласно ст. 353 ТК являются:

- 1) равноправие сторон;
- 2) соблюдение норм законодательства;
- 3) полномочность принятия обязательств;
- 4) добровольность принятия обязательств;
- 5) учет реальных возможностей принятия реальных обязательств.

В соответствии со ст. 354 ТК представительство интересов работников могут осуществлять соответствующие профессиональные союзы и иные представительные органы работников, действующие на основании актов законодательства. Интересы работников не могут представлять руководитель организации и его заместители.

Представителями интересов нанимателя выступают руководитель организации или лица, уполномоченные учредительными документами организации или локальными нормативными правовыми актами этих организаций (ст. 355 ТК). Представительство интересов нанимателей на республиканском, отраслевом, территориальном уровнях осуществляют соответствующие объединения нанимателей.

Глава 34 ТК посвящена коллективным переговорам. Представительные органы работников и нанимателей как стороны коллективных трудовых отношений вправе участвовать в коллективных переговорах и выступать инициатором коллективных переговоров по заключению, изменению или дополнению соглашения или коллективного договора. При наличии на уровне отрасли, территории, организации нескольких представительных органов работников каждому из них предоставляется право на ведение коллективных переговоров от имени представляемых им работников.

Не допускается ведение коллективных переговоров и заключение соглашений или коллективных договоров от имени работников органами, созданными или финансируемыми нанимателями, государственными органами, политическими партиями. Не допускается ведение коллективных переговоров и заключение соглашений или коллективных договоров от имени работников лицами, представляющими нанимателей (ст. 356 ТК).

Порядок ведения коллективных переговоров закрепляет ст. 357 ТК. Каждая сторона коллективных трудовых отношений имеет право направить другой стороне письменное требование о проведении коллективных переговоров по заключению, изменению или дополнению коллективного договора, соглашения, которые другая сторона обязана начать в семидневный срок. Коллективные переговоры могут быть начаты в иной срок по соглашению сторон. Для ведения коллективных переговоров стороны на равноправной основе создают комиссию из уполномоченных представителей.

Представители сторон коллективных трудовых отношений должны иметь документ, в котором подтверждены их полномочия. Состав комиссии, сроки и место проведения коллективных переговоров определяются сторонами коллективных трудовых отношений.

Стороны не имеют права прекратить коллективные переговоры в одностороннем порядке, за исключением случаев, предусмотренных законодательством. Наниматели (их объединения), соответствующие органы государственного управления обязаны предоставлять информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

Представители сторон коллективных переговоров, разглашающие сведения, являющиеся государственной или коммерческой тайной, несут ответственность в соответствии с законодательством.

Содержание соглашения и коллективного договора определены главой 35 ТК. Так, согласно ст. 358 ТК соглашение – это нормативный акт, содержащий обязательства сторон по регулированию отношений в социально-трудовой сфере на уровне определенной профессии, отрасли, территории. Соглашения заключаются на республиканском (генеральное соглашение), отраслевом (тарифное соглашение) и местном (местное соглашение) уровнях.

Сторонами соглашения могут быть:

- на республиканском уровне – республиканские объединения профсоюзов и нанимателей, а также Правительство Республики Беларусь;
- на отраслевом уровне – соответствующие профсоюзы (их объединения) и объединения нанимателей, а также соответствующие органы государственного управления;
- на местном уровне – соответствующие профсоюзы (их объединения) и наниматели (их объединения), а также местные исполнительные и распорядительные органы.

Профсоюзы (их объединения) не имеют права требовать от органов исполнительной власти, не являющихся нанимателями (или представителями нанимателей), заключения с ними соглашений (ст. 359 ТК).

Содержание соглашений определяется сторонами в пределах их компетенции. Примерные положения соглашения определены Трудовым кодексом для каждого вида соглашений – генерального, тарифного и местного. Генеральное соглашение является основой для тарифных и местных соглашений, коллективных договоров (ст. 362 ТК).

В соответствии со ст. 361 ТК коллективный договор – локальный нормативный правовой акт, регулирующий трудовые и социально-экономические отношения между нанимателем и работающими у него работниками. Коллективные договоры могут заключаться в организациях

любых организационно-правовых форм, их обособленных подразделениях (по вопросам, относящимся к компетенции этих подразделений).

Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, являются недействительными. Содержание коллективного договора согласно ст. 364 ТК определяется сторонами в соответствии с генеральным, тарифным и местными соглашениями (при их наличии) в пределах их компетенции, а также положениями Трудового кодекса в предусмотренных им случаях.

Коллективный договор может содержать положения об (о):

- 1) организации труда и повышении эффективности производства;
- 2) нормировании, формах, системах оплаты труда, иных видах доходов работников;
- 3) размерах тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок к ним;
- 4) продолжительности рабочего времени и времени отдыха;
- 5) создании здоровых и безопасных условий труда, улучшении охраны здоровья, гарантиях государственного социального страхования работников и их семей, охране окружающей среды;
- 6) заключении и расторжении трудовых договоров;
- 7) других трудовых и социально-экономических условиях.

Коллективный договор может иметь приложения, являющиеся его неотъемлемой составной частью.

Коллективный договор распространяется на нанимателя и всех работников, от имени которых он заключен.

Действие коллективного договора распространяется на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятых и др.), при условии, если они выразят согласие на это в письменной форме. Сфера действия соглашения определяется сторонами в пределах их полномочий (ст. 65 ТК).

Коллективный договор, соглашение заключаются в письменной форме. В тексте не должно быть исправлений и ошибок, искажающих их смысл (ст. 366 ТК).

Коллективный договор, соглашение заключаются на срок, который определяют стороны, но не менее чем на один год и не более чем на три года. Коллективный договор, соглашение вступают в силу с момента подписания или со дня, который устанавливается сторонами, и действуют до заключения нового коллективного договора, соглашения, если в них не предусмотрено иное. В случае реорганизации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока, на который он заключен, если стороны не приняли иного решения. При смене собственника имущества организации действие коллективного договора сохраняется в течение трех месяцев, если иное не предусмотрено законодательством. При смене собственника государственных унитарных предприятий в процессе приватизации государственного имущества этих унитарных предприятий и их преобразования в открытые акционерные общества сохраняется действие коллективного договора в части регулирования трудовых и социально-экономических отношений до окончания срока его действия (ст. 367 ТК).

В Трудовом кодексе также достаточно подробно регламентируются вопросы обсуждения проектов коллективного договора, соглашения (ст. 368 ТК), их подписания (ст. 369 ТК), регистрации (ст. 370 ТК) и порядок разрешения коллективных трудовых споров (гл. 36 ТК).

**Выводы.** Таким образом, основная цель социального партнерства – консолидировать общество на решение определенных задач, стоящих перед ним, путем снятия социальной напряженности между нанимателями, преследующими цель получения выгоды, и работниками, которые требуют нормальных условий труда и адекватной заработной платы.

Функцию арбитража в рамках социального партнерства призвано выполнять государство, которое должно

защищать права и законные интересы всех участников правоотношений.

Основные принципы социального партнерства закреплены в положениях Конституции Республики Беларусь и детализированы в текущем законодательстве. На основании этих принципов принимаются соглашения, заключаемые на республиканском (генеральное соглашение), отраслевом (тарифное соглашение) и местном (местное соглашение) уровнях.

Основным правоприменительным документом, закрепляющим конкретные права и обязанности участников социального партнерства, является локальный нормативный акт (коллективный договор), принятый участниками на конкретном предприятии, учреждении, организации.

#### Список использованных источников

1. Витко, Ф. П. социальное партнерство : учеб.-метод. комплекс / Ф. П. Витко. – Минск : ГИУСТ БГУ, 2008. – 184 с.
2. Конституция Республики Беларусь 1994 г. : с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г. и 17 окт. 2004 г. – Минск : Амалфея, 2006.
3. О развитии социального партнерства в Республике Беларусь : Указ Президента Респ. Беларусь, 15 июня 1995 г., № 278 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2001. – № 276. – 1/2095.
4. О Национальном совете по трудовым и социальным вопросам : Указ Президента Респ. Беларусь, 5 мая 1999 г. № 252 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. –1999. – 1/325.
5. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 16 июля 1999 г., № 295-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : с изм. и доп. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

10.10.2016