

УДК 349.2

*И. Г. Кузьма,
курсант 3-го курса факультета милиции
Могилевского института МВД
Научный руководитель: М. В. Новицкая,
старший научный сотрудник
отдела организации научной, международной
и издательской деятельности
Могилевского института МВД*

КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ КАК ОДНА ИЗ ФОРМ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Изменения в производственных отношениях, происходящие в сложных экономических условиях санкционного воздействия и нестабильной внешнеполитической ситуации, оказывают значительное влияние на трудовые и связанные с ними отношения посредством расширения возможностей договорного метода их правового регулирования. Применение данного метода способствует развитию системы социального партнерства, которой в современном государстве отводится важная роль как основному инструменту взаимодействия и взаимного влияния работников и нанимателей.

Эффективно действующая система социального партнерства является индикатором социально-экономической и политической зрелости общества. Поэтому проблеме совершенствования механизма социального партнерства, в частности способам взаимодействия его сторон, как субъектами нормотворчества, так и учеными уделяется пристальное внимание.

Несмотря на разнообразие форм социального партнерства, наиболее официальной и обязательной из них являются коллективные переговоры, играющие ведущую роль в процессе повышения уровня минимальных гарантий в социально-трудовой сфере по сравнению с закрепленными в трудовом законодательстве.

Коллективные переговоры как форма социального партнерства обладает рядом отличительных особенностей: во-первых, они ведутся в условиях несовпадения интересов сторон коллективных трудовых отношений, вызванного разницей их правового статуса; во-вторых, специфика правоотношений, связывающих стороны, порождает определенную их взаимозависимость. Чем сильнее зависимость, тем важнее для сторон становится достижение консенсуса в переговорах.

В Конвенции Международной организации труда № 154 «О содействии коллективным переговорам» (1981 г.) коллективные переговоры определяются как «любые переговоры, которые проводятся между предпринимателем, группой предпринимателей или одной или несколькими организациями предпринимателей с одной стороны, одной или несколькими организациями трудящихся — с другой, в целях: определения условий труда и занятости; регулирования отношений между предпринимателями и трудящимися; регулирования отношений между предпринимателями или их организациями и организацией или организациями трудящихся» [1]. Отметим, что указанное определение весьма удачно по своему содержательному наполнению, поскольку отражает, помимо субъектного состава переговорного процесса, также его целевую направленность.

В Республике Беларусь правовое регулирование коллективных переговоров строится на основе положений главы 34 Трудового кодекса (далее — ТК) [2]. В ней предусматривается право на их ведение представительными органами работников и нанимателей как сторон коллективных трудовых отношений, а также в общем виде закрепляется порядок ведения коллективных переговоров, дополняемый коллективно-договорной практикой. Легальное определение понятия «коллективные переговоры» в нормах трудового законодательства отсутствует, однако анализ содержания ст. 356 ТК позволяет сделать вывод, что переговорный процесс является предтечей заключения, изменения или дополнения соглашения или коллективного договора. Иные основания проведения коллективных переговоров в ТК не предусмотрены, что, на наш взгляд, значительно ограничивает возможности сторон по их ведению.

Как любое правовое явление, переговорный процесс строится на базе определенных принципов, отражающих его сущность, особенности нормативного регулирования и направления развития в будущем. Несмотря на то, что в ТК принципы ведения коллективных переговоров прямо не закреплены, анализ содержания положений главы 34 ТК, а также международных правовых норм и теоретических исследований в данной области позволяет выделить следующие основные принципы переговорного процесса:

- Соблюдение норм законодательства. Данный принцип означает, что стороны коллективных переговоров в процессе реализации своих прав и обязанностей должны руководствоваться нормами национального законодательства и международных договоров. Условия коллективных договоров, соглашений, выработанные в ходе переговоров, не должны ухудшать положения работников по сравнению с действующим законодательством.

- Равноправие сторон. Исходя из данного принципа, при неравности своего трудо-правового положения в процессе коллективных переговоров стороны равны.

- **Добросовестность.** Эффективность и результативность коллективных переговоров определяется тем, насколько стороны добросовестно относятся к переговорному процессу, при этом добросовестное отношение достигается только как результат добровольных и постоянных совместных усилий.
- **Конструктивность.** Данный принцип в коллективных переговорах означает отказ от: 1) доминирования как в содержательном, так и в эмоционально-психологическом русле; 2) уловок и манипуляций; 3) намеренного затягивания переговорного процесса и т. п.
- **Свобода в выборе вопросов регулирования социально-трудовых отношений.**
- **Свобода в выборе сторонами своих представителей для участия в переговорном процессе.** Помимо права на собственный выбор представителей в коллективных переговорах, с целью сбалансированности отношений между сторонами, в законодательстве указывается на недопущение ведения переговоров от имени работников органами, созданными или финансируемыми нанимателями, государственными органами, политическими партиями, а равно лицами, представляющими нанимателей.
- **Полномочность представителей сторон.** Учитывая то, что переговорный процесс носит представительский характер, стороны должны наделить своих представителей необходимыми полномочиями для ведения переговоров, наличие которых подтверждается соответствующими документами.

В заключение можно констатировать, что на сегодняшний день коллективные переговоры являются основной формой реализации социально-партнерских отношений. Грамотно проведенные коллективные переговоры позволяют сбалансировать интересы сторон социально-партнерских отношений, устранить имеющиеся противоречия, решить социально значимые задачи. Успешность проведения коллективных переговоров зависит от полноты реализации в ходе их проведения таких принципов, как соблюдение норм законодательства, равноправие сторон, добросовестность, конструктивность, свобода в выборе как вопросов регулирования социально-трудовых отношений, так и сторонами своих представителей для участия в переговорном процессе, полномочность представителей сторон.

1. Конвенция о содействии коллективным переговорам (Конвенция 154) [Электронный ресурс] : [заключена в г. Женеве 19.06.1981 г.]. Доступ из информ.-поисковой системы «ЭТАЛОН». [Вернуться к статье](#)

2. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 29.06.2023 г. № 273-З. Доступ из информ.-поисковой системы «ЭТАЛОН». [Вернуться к статье](#)