

УДК 331.106.24: 331.104

**КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНОЙ МЕХАНИЗМ РЕГУЛИРОВАНИЯ
КАК ФАКТОР ГАРМОНИЗАЦИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ****И.Н. ШУЛЬЖЕНКО-СУХАНОВА**
(*Полоцкий государственный университет*)

Рассматривается роль коллективно-договорного механизма в гармонизации трудовых отношений. Представлены концептуальные основы взаимодействия коллективно-договорного механизма регулирования трудовых отношений и системы управления человеческими ресурсами, а также его принципиальная схема. Впервые в отечественной науке дано определение понятия гармонизации трудовых отношений. По мнению автора, коллективный договор как основной инструмент защиты социально-экономических прав и интересов наемных работников и регулятор отношений между наемными работниками и нанимателями выступает важнейшим фактором гармонизации трудовых отношений, что подтверждается и проведенным эмпирическим исследованием – анкетированием персонала, экспертным опросом, а также экспертным ранжированием выявленных факторов гармонизации трудовых отношений.

Введение. Актуальность исследования обусловлена осуществляемой в Республике Беларусь трансформацией экономики, насущной необходимостью поиска путей эффективного регулирования социально-трудовой сферы на всех уровнях экономической системы в целях устойчивого социально-экономического развития. Изучение факторов и предпосылок гармонизации трудовых отношений представляет особую важность ввиду того, что объект исследования – трудовые отношения – представляет собой своеобразную ось, вокруг которой «вращаются» все другие производственные (экономические) отношения, в том числе и отношения собственности, отношения по поводу условий труда, заработной платы и т.д. [1, с. 10; 2, с. 377; 3, с. 7].

В трансформационной (как, впрочем, и смешанной) экономике коллективный договор – основной институт, гарантирующий защиту социально-экономических прав и интересов наемных работников. Коллективный договор (соглашение) является органичным инструментом государственного и рыночного регулирования и в этом смысле является универсальным. Договорной процесс пронизывает все сферы и уровни трудовых отношений (от микро- до макроуровня), что позволяет считать трудовые отношения коллективно-договорными [4].

В исследовании социально-экономических аспектов коллективного договора (соглашения) и коллективно-договорных отношений известны такие зарубежные ученые, как: В. Браун, С. Данн, М.П. Джексон, Е.М. Кассалов, Дж.В. Кун, Дж.В. Леопольд, П. Маргинсон, М. Райт, М. Саламон, К. Так, Дж. Уолш, А. Фландерс, Е.Е. Херман, Н.В. Чемберлен и др.; отечественные (российские и белорусские): М.Н. Базылева, Ю.А. Веселов, Ф.П. Витко, Т.Н. Волошина, Б.Н. Жарков, А.В. Ивановский, Е.А. Киеня, В.В. Куликов, И.С. Людчик, Л.Я. Машезерская, Б.Б. Синьков, Н.И. Суханов, В.Н. Разахацкая, А.В. Русакович, М.Е. Цыганов и др.

В отечественной науке и практике отсутствует единый подход не только к самому понятию «совершенствования» (т.е. гармонизации) трудовых отношений, но и в выборе средств для достижения гармонизации трудовых отношений [5 – 8]. Проблема выбора тех или иных факторов гармонизации трудовых отношений обусловлена отсутствием методики диагностики «узких» мест трудовых отношений.

Цель исследования – выявить роль коллективно-договорного механизма как фактора гармонизации трудовых отношений на уровне предприятия (фирмы).

Роль коллективного договора в регулировании трудовых отношений выражается в его функциях. Ввиду того, что коллективный договор – регулятор отношений между наемными работниками и нанимателями и основной инструмент реализации интересов работников, главной его функцией является регулятивно-защитная. К сожалению, специфика коллективно-договорного регулирования в Республике Беларусь свидетельствует о том, что акцент в выполнении коллективным договором своих функций смещен в социально-распределительную сторону. Между тем лишь тот коллективный договор, который ориентирован на выполнение регулятивно-защитной функции, будет обладать наибольшим потенциалом в гармонизации трудовых отношений.

Что касается понятия «гармонизация», то оно нуждается в уточнении. Сегодня в отечественной научной литературе зафиксирована лишь одна попытка толкования данного понятия: так, Н.И. Суханов определил гармонизацию трудовых отношений как «усовершенствование» трудовых отношений [9, с. 15]. Синонимом «усовершенствования» выступают «совершенствование», «улучшение». Однако подобное толкование все же является весьма абстрактным.

Понятие «гармонизация трудовых отношений» определим следующим образом:

- процесс достижения консенсуса или согласия («гармонии») сторонами трудовых отношений по интересующим их социально-экономическим вопросам;

- действия (и взаимодействие) субъектов трудовых отношений (на всех уровнях принятия решений – от микро- до макроуровня) как представителей одного коллектива, организации, единого целого (системы), характеризующиеся не только формальной, но и содержательной упорядоченностью, т.е. ограниченностью, слаженностью, согласованностью;

- создание благоприятного микро- и макроклимата трудовых отношений;
- процесс формирования цивилизованных, культурных трудовых отношений.

В коллективно-договорных отношениях гармонизацию следует понимать и как процесс движения сторон от конфликта через компромисс к консенсусу (конфликт – компромисс – консенсус).

Гармонизация трудовых отношений выступает одновременно и как цель, и как средство.

Роль коллективного договора в регулировании трудовых отношений рассмотрим на примере ОАО «Полоцк-Стекловолокно», где среди персонала предприятия с целью разработки рекомендаций по гармонизации трудовых отношений был проведен анкетный опрос, дополненный экспертным опросом. Методология разработки рекомендаций по гармонизации трудовых отношений на предприятии основывалась на системном и институционально-социологическом (так называемая «расширенная» школа трудовых отношений) подходах [3; 10; 11]. Методика разработки рекомендаций по гармонизации трудовых отношений на предприятии состояла из следующих этапов [4, с. 319 – 320]:

- 1) анкетирование персонала предприятия для выявления проблемных зон трудовых (коллективно-договорных) отношений;
- 2) анкетный опрос экспертов (и теоретиков, и практиков-производственников) с целью коррекции полученной информации, большей объективизации эмпирических данных;
- 3) анализ и выявление наиболее актуальных факторов гармонизации трудовых отношений с учетом специфики предприятия и условий производственно-хозяйственной деятельности (в первую очередь необходимо выявление факторов внутренней среды прямого и косвенного воздействия; однако следует учитывать, что коллективно-договорной механизм обладает определенными компенсаторными возможностями и в отношении факторов внешней среды предприятия);
- 4) ранжирование факторов экспертами с целью определения приоритетных направлений совершенствования трудовых отношений на предприятии, улучшения взаимодействия администрации и персонала, повышения эффективности управления персоналом.

Анкетный опрос персонала предприятия, скорректированный опросом экспертов, позволяет оценить степень эффективности существующего коллективно-договорного регулирования трудовых отношений на предприятии, которая является результатом реально существующего коллективно-договорного механизма. Анализ функционирования коллективного договора как регулятора трудовых отношений, инструмента защиты интересов наемных работников и фактора гармонизации трудовых отношений означает выявление эффективности коллективного договора в социально-культурном, социально-экономическом аспектах [12, с. 459], которая определяется соответствием достигнутого состояния (положения) исследуемого объекта поставленным целям, уровнем удовлетворения потребностей наемных работников, в отличие от понятия производственно-экономической эффективности, которая определяется соотношением затрат и результата, или критерием «эффективность – стоимость» [13, с. 57]. В любом случае, если коллективный договор рассматривается как институт, то следует в первую очередь выявлять качественную сторону эффективности (социальной или экономической), т.е. соответствие результата поставленным целям [12]. Показателями социальной эффективности могут выступать удовлетворенность уровнем заработной платы, обеспеченность услугами в сфере образования, здравоохранения, удовлетворение культурных, социальных запросов работника, качество (уровень культуры) производственно-трудовых и профессионально-деловых отношений на предприятии и др.

Анализ полученных данных анкетного опроса показывает, что в целом персонал ОАО «Полоцк-Стекловолокно» (79 % респондентов) признает важность коллективного договора. При этом на вопрос о степени знания содержания коллективного договора ответы респондентов распределились следующим образом: знают содержание отдельных разделов 58 % , хорошо знают содержание всего коллективного договора 26 % . Ответы наемных работников на контролирующие вопросы демонстрируют, что у персонала адекватная самооценка. Так, 44 % респондентов ответили, что коллективный договор в какой-то степени защищает их социально-экономические интересы, а 40 % респондентов выбрали ответ «защищает, насколько это возможно». С учетом уровня знания респондентами содержания коллективного договора закономерны их ответы на вопрос о защите коллективным договором работника в условиях контрактной формы найма: «в какой-то степени защищает» – 33 % , «предоставляет дополнительные гарантии... по сравнению с действующим законодательством» – 14 % .

В разработке рекомендаций по гармонизации трудовых отношений на предприятии важна интерпретация полученного эмпирического материала. Например, если анализ анкетных опросов персонала и экспертов показывает расхождение в выполнении коллективным договором и профсоюзом защитной функции, то это обусловлено недостаточным уровнем культуры трудовых отношений, формализацией коллективно-договорных отношений. На предприятиях, где профсоюз и работники непосредственно участвуют в разработ-

ке коллективного договора, должна наблюдаться и наблюдается прямая зависимость между выполнением профсоюзом и коллективным договором защитной функции (в нашем случае средние значения при шкале от -2 до +2 составили 1 и 1,1 соответственно). Работники ОАО «Полоцк-Стекловолокно» дали высокую оценку деятельности своей профсоюзной организации: 58 % респондентов ответили, что профсоюз «защищает, насколько это возможно» их социально-экономические интересы. Сравнение средних значений ответов респондентов показывает, что профсоюз и коллективный договор ОАО «Полоцк-Стекловолокно» – действенные, функциональные органы рабочего представительства и инструмент защиты интересов наемных работников.

Один из важнейших показателей качества трудовых отношений на предприятии, отсутствия формализма в коллективно-договорной практике, выполнения и профсоюзом и коллективным договором их «природных» функций (защита, представительство и выражение интересов наемных работников) – участие наемных работников в процессе обсуждения и подготовки коллективного договора. Опрос респондентов выявил, что в ОАО «Полоцк-Стекловолокно» наемные работники участвуют в разработке коллективного договора: на уровне участия в обсуждении и участия в подаче предложений – 56 и 14 % респондентов соответственно.

Уровень культуры трудовых и коллективно-договорных отношений определяется не только знанием работниками содержания коллективного договора и участием в его разработке, но и характером взаимодействия администрации и персонала предприятия, а также степенью осознания роли коллективного договора как инструмента защиты интересов наемных работников и регулятора отношений между нанимателем и наемными работниками. Отношения между администрацией и работниками предприятия в производственно-трудовых и профессионально-деловых вопросах 51 % респондентов оценили как «нормальные (конструктивные)» и «хорошие (направлены на сотрудничество)». Причем на вопрос «Как Вы оцениваете влияние коллективного договора на отношения между администрацией и работниками предприятия?» 77 % респондентов ответили, что коллективный договор «способствует взаимодействию» между администрацией и работниками предприятия и в целом «положительно влияет» на трудовые отношения. Очевидно, что уровень коллективно-договорной культуры и культуры трудовых отношений в ОАО «Полоцк-Стекловолокно» достаточно высокий. Заметна положительная корреляция ответов респондентов относительно принимаемого участия в разработке коллективного договора и влияния коллективного договора на отношения между администрацией и персоналом (участие в разработке коллективного договора – оценка влияния как положительного и способствующего взаимодействию).

Анализ коллективных договоров и анкетный опрос персонала предприятий заставляет обратить внимание на меньшую защищенность средней возрастной группы персонала (31 – 50 лет) по сравнению с другими. Между тем работники этой возрастной группы находятся в весьма важной фазе жизненного цикла (трудоспособный возраст, полученный производственный опыт и физические возможности его реализации, дети-подростки и т.д.) и нуждаются в поддержке. Однако практикующийся социально-распределительный коллективно-договорной механизм не позволяет в должной мере защитить данную социально-демографическую группу: большинство льгот связано с другими возрастными категориями персонала (поддержка молодежи и предпенсионной группы и т.д.). Существующий коллективно-договорной механизм хорошо «срабатывает» в отношении возрастной группы 51 и более лет. Данная часть персонала в целом дала более высокие оценки коллективному договору, профсоюзу и отношениям между администрацией и рядовыми работниками, что вызвано, однако, не только зависимостью дополнительных выплат от стажа, но и более взвешенной оценкой в силу большего производственного и жизненного опыта.

Анкетный опрос экспертов с целью корректировки ответов персонала предприятия, большей объективизации эмпирических данных показал определенные расхождения по двум позициям: 1) защита прав наемных работников в условиях контрактной формы найма и 2) уровень культуры трудовых отношений. Эксперты оказались более критичными в своем мнении относительно последней позиции. Что касается контрактной формы найма, то расхождение вызвано взвешенной позицией экспертов, знанием объективных возможностей коллективного договора как нормативного (а не подзаконного) акта, который действительно предоставляет дополнительные гарантии наемным работникам по сравнению с действующим законодательством.

Выработка рекомендаций по совершенствованию коллективно-договорных (трудовых) отношений включает не только предложения по корректировке выявленных проблемных зон, но и определение ключевых факторов гармонизации трудовых отношений. Для выработки рекомендаций по гармонизации трудовых отношений на предприятии важно определить их порядок по степени значимости, ибо в теории и практике управления предприятием (особенно в условиях транзитивной экономики) остро стоит проблема выбора приоритетных направлений повышения мотивации персонала и совершенствования трудовых отношений.

Специфика объекта экспертного оценивания – факторов гармонизации трудовых отношений – такова, что ему трудно дать количественную оценку. Поэтому оправданным явилось использование именно экспертного метода ранжирования.

В качестве экспертов были выбраны специалисты в сфере трудовых отношений, представляющие разные точки зрения на проблему взаимодействия наемных работников и нанимателей и по-разному ее

решающие. Таким образом, группа экспертов была сформирована заведомо без перевеса в интересующую нас сторону. Чтобы достичь большей объективности оценки, автор не выступал в качестве эксперта.

С учетом обозначенного понимания гармонизации трудовых отношений и проведенного анализа отечественной и зарубежной литературы по проблемам трудовых отношений, мотивации и повышения эффективности управления персоналом, а также с учетом существующей отечественной практики трудовых отношений и специфики рассматриваемого предприятия были выявлены 11 наиболее значимых факторов гармонизации трудовых отношений: совершенствование кадровой политики, улучшение стиля управления в организации, улучшение психологического климата (межличностных отношений), социальное партнерство, производственная демократия, участие наемных работников в управлении производством, материальное стимулирование, улучшение условий труда и быта, коллективный договор, модификация контрактной системы найма, улучшение трудового законодательства, которые ранжировались экспертной группой. Следует отметить, что экспертная оценка путем ранжирования в исследовании трудовых отношений и коллективно-договорного механизма в отечественной науке и практике была применена впервые.

Результаты ранжирования экспертами факторов гармонизации трудовых отношений представлены на рисунке 1.



Рис. 1. Ранжирование факторов гармонизации трудовых отношений

Полученные результаты исследования и их анализ подтверждают гипотезу автора, что коллективный договор является важнейшим фактором гармонизации трудовых отношений на предприятии. Его высокую значимость признали как работники предприятий (вне зависимости от принадлежности к той либо иной группе персонала – возрастной или по уровню образования), так и эксперты.

Коллективный договор – форма социального партнерства и важнейший инструмент регулирования трудовых отношений на уровне предприятия (фирмы). Государство как институциональный субъект системы социального партнерства должно создать законодательную основу взаимодействия наемных работников и работодателя, собственников труда и капитала, обеспечить равноправие социальных партнеров, т.е. создать необходимые условия, способствующие гармонизации трудовых отношений, поскольку речь идет о взаимодействии собственников факторов производства. Треугольник «коллективный договор, социальное партнерство, государство (законодательство)» – «святая троица» трудовых отношений – объективно обусловлен. На уровне предприятия в гармонизации трудовых отношений именно коллективный договор является определяющим (см. рис. 1).

Роль коллективно-договорного механизма в регулировании трудовых отношений продемонстрируем принципиальной схемой, представленной на рисунке 2.

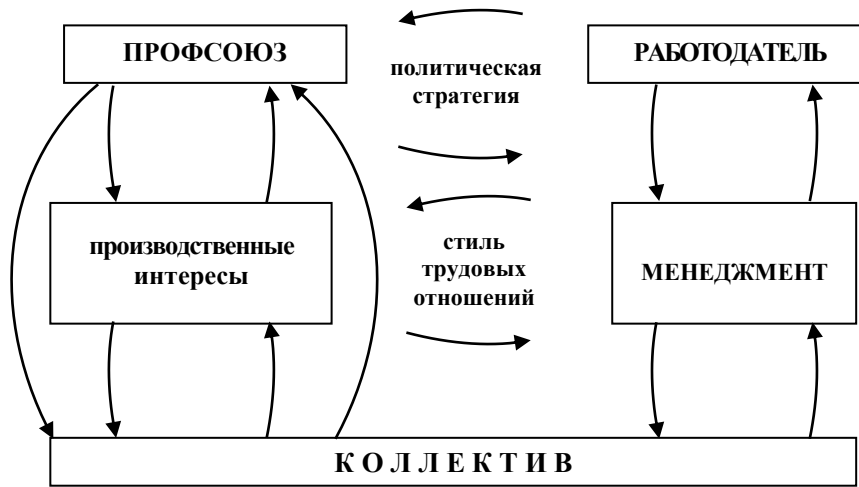


Рис. 2. Принципиальная схема коллективно-договорного механизма трудовых отношений

Как видно из рисунка 2, коллективно-договорной механизм охватывает все сферы деятельности коллектива предприятия. Посредством него осуществляются артикулированное представительство интересов сторонами трудовых отношений, реализация групповых стратегий на предприятии (профсоюза, работодателя, менеджмента), формирование культуры (стиля) трудовых отношений, становится возможным достижение баланса интересов, взаимоприемлемых решений, согласованность и органичность взаимодействия сторон, что чрезвычайно важно для успешного функционирования предприятия.

В разрезе реализации политической стратегии профсоюзом и работодателем действие коллективно-договорного механизма при достигнутом определенном качестве (культуре) трудовых отношений преодолевает границы предприятия (фирмы) как системы и проникает во внешнюю среду: микроуровень – мезоуровень – макроуровень. Данный процесс реализации стратегии субъектов трудовых отношений – профсоюзов и работодателей – двунаправленный. Однако при низком уровне культуры трудовых отношений реализация стратегии по линии «внутренняя среда – внешняя среда» становится непоследовательной, дискретной и малоэффективной. В любом случае базой формирования культуры субъектов трудовых отношений на всех уровнях экономической системы будет выступать коллектив и коллективный договор предприятия.

Коллективно-договорной механизм регулирования трудовых отношений выступает «встроенным» стабилизатором и децентрализованным регулятором трудовых отношений, что следует учитывать в управлении персоналом не только в ОАО «Полоцк-Стекловолокно», но и на других предприятиях (фирмах) республики. Коллективно-договорной механизм может и должен способствовать эффективному управлению персоналом (срабатывает эффект синергии) по таким направлениям, как повышение степени реализации функций управления персоналом, переход к концепции управления человеческими ресурсами (Human Resource Management), ориентация в управлении персоналом на повышение эффективности организации, формирование организационной культуры, гармонизация трудовых отношений (рис. 3).

Коллективно-договорной механизм и система управления человеческими ресурсами органично дополняют друг друга, в их взаимодействии институционально заложен большой потенциал повышения эффективности предприятия.

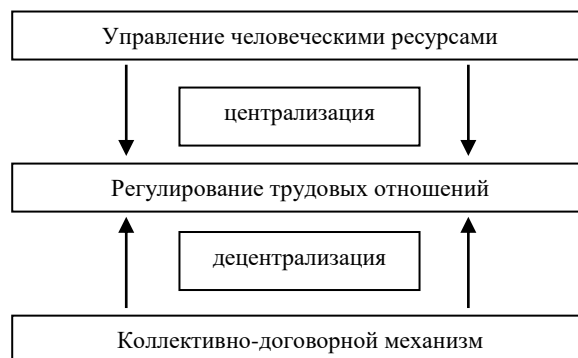


Рис. 3. Концептуальные основы взаимодействия системы управления человеческими ресурсами и коллективно-договорного механизма регулирования трудовых отношений

Заключение

1. Сегодня особое значение приобретает социальная ориентация экономики, в которой главным элементом является человеческий капитал, что означает необходимость оценки потребностей, интересов и потенциальных возможностей человека на протяжении всего жизненного цикла. Проведенное исследование подтверждает необходимость углубления социальной составляющей в измерении параметров экономической системы и деятельности предприятия. В условиях трансформации национальной экономики в направлении социально ориентированной рыночной следует соотносить показатели экономического и социального развития на всех уровнях экономики – макро, мезо, микро, только тогда станут возможными реализация новой философии управления (включая гуманизацию, демократизацию, сотрудничество) и гармонизация трудовых отношений. Противоречия интересов субъектов трудовых отношений постоянно воспроизводятся, однако они могут быть в какой-то мере нейтрализованы совместными действиями государства, нанимателей и работников при условии формирования и развития культуры трудовых отношений, на основе цивилизованного диалога социальных партнеров. Важнейшая роль в данном процессе на уровне предприятия принадлежит коллективно-договорному механизму регулирования трудовых отношений.

2. Процесс ведения коллективных переговоров законодательно не регламентируется, за последние годы в республике в сфере подготовки и ведения коллективных переговоров по заключению коллективных договоров накоплен и обобщен в научной, научно-методической, специальной литературе богатый практический опыт, выработаны рекомендации по совершенствованию переговорного процесса. Практика многих предприятий, в том числе и ОАО «Полоцк-Стекловолокно», показывает, что коллективные переговоры эффективны и результативны при условии проведения качественной подготовки к ним.

При разработке и обсуждении предложений на стадии переговоров по заключению коллективного договора будет полезным проведение анкетных опросов членов профсоюза. Вовлечение всего коллектива в процесс переговоров способствует объединению наемных работников в отстаивании своих интересов, что отразится на результатах переговоров и содержании коллективного договора. Анкетный опрос должен охватывать не только вопросы заработной платы и социальных выплат, но и давать представление о мнении работников относительно модернизации оборудования, производства, возможностях снижения производственных затрат, повышении производительности, необходимости переквалификации и т.д. Обработанные результаты анкетирования могут стать наиболее убедительным аргументом в поддержку выдвинутых профсоюзом условий [14, с. 944].

3. В соответствии с законодательством представители сторон вправе сами определять структуру договора и обязательства, которые стороны возлагают на себя. Отсюда определенную трудность вызывает выбор круга вопросов, которые следует включать в данный локальный нормативный акт. Так, например, в соответствии со статьей 364 Трудового кодекса коллективный договор может содержать положения об «организации труда и повышении эффективности производства» [15, с. 184], однако на практике далеко не всегда содержит. С одной стороны, отсутствие данного положения в структуре коллективного договора смещает функциональный акцент с регулятивно-защитной в сторону выполнения коллективным договором распределительной функции [16]. С другой стороны, наличие данного положения (например, в коллективных договорах ОАО «Полоцк-Стекловолокно») свидетельствует о социальной ориентации и демократизации коллективно-договорного механизма, позволяет создавать возможности для участия наемных работников в управлении производством, гуманизации труда и трудовых отношений [17]. Этот факт следует учитывать как нанимателю в целях преодоления отчуждения и повышения мотивации к труду у наемных работников, так и профсоюзу с целью преодоления отчуждения наемных работников от факторов производства и его результатов и полноценного осуществления представительства интересов наемных работников.

4. В процессе трансформации трудовых отношений в Республике Беларусь в социально-рыночном направлении следует развивать в институте коллективного договора его главную («природную») функцию – регулятивно-защитную, определяющую положение наемных работников. К сожалению, в Беларуси он до сих пор выполняет социально-распределительную функцию (как это было характерно для административно-командной системы) и в основной массе предприятий (организаций) не выполняет своей сущностной роли в регулировании трудовых отношений [18].

5. В формировании новой модели трудовых отношений необходимо учитывать, что остальные функции коллективного договора различаются для субъектов трудовых отношений: для наемных работников коллективный договор, кроме защитной, выполняет распределительную и экспрессивную (выражения мнения) функции, которые, как уже отмечалось, на предприятиях республики реализуются; для работодателей коллективный договор выполняет функции установления социального мира, легитимности управленческого контроля, достижения однотипных норм в оплате труда на уровне отраслей и регионов, а также формирования климата сотрудничества на предприятиях (фирмах); для государства коллективный договор выполняет функции управления и регулирования, которые в идеале должны способствовать объединению интересов всех трех субъектов социального партнерства – работников, предпри-

нимателей и государственных учреждений, регулирующих трудовые отношения. На нынешнем этапе трансформации и гармонизации трудовых отношений государство должно позаботиться о том, чтобы потенциальные социальные партнеры могли направлять конфликтные интересы в сотрудничество, сначала в компромиссной форме, а затем, по мере достижения взаимопонимания, в форме консенсуса. Опыт развитых стран показывает, что такая форма организации и реализации функций коллективно-договорного механизма для организованных в профсоюзы наемных работников означает гарантию приемлемых условий, организации и оплаты труда и наличие влияния в установлении основных правил и процедур, регулирующих управление трудом.

6. Коллективно-договорной механизм регулирования трудовых отношений в условиях формирования в Республике Беларусь социально ориентированной рыночной экономики должен быть дополнен институтами участия в управлении (в этом убеждает практика стран с социальным рыночным хозяйством и большинства развитых стран), что позволит ему функционировать более эффективно.

7. Наличие действенного коллективно-договорного механизма регулирования трудовых отношений само по себе является фактором гармонизации трудовых отношений, так как этот механизм – децентрализованный, обладает большими демократическими потенциями. Усиление же авторитаризма и централизации в управлении негативно сказывается на трудовых отношениях, способствуя отчуждению наемных работников от принятия решений, результатов труда и т. д., снижению, в конечном счете, мотивации к труду.

8. Система трудовых отношений должна основываться на самостоятельности нанимателей и профсоюзов без прямого вмешательства государства (государство берет на себя вопросы совершенствования «правил игры» профсоюзов и нанимателей в рамках предоставленных им прав, содействует проведению переговоров и заключению коллективных соглашений, выступает в роли арбитра при исполнении принимаемых решений).

9. Коллективный договор как форма социального партнерства – важнейший инструмент регулирования трудовых отношений на микроуровне (предприятие, фирма). Государство, являясь институциональным субъектом в системе социального партнерства, должно создавать необходимую законодательную базу для реализации стратегий профсоюза и работодателя, тем самым обеспечивая равноправие социальных партнеров, гармонизацию трудовых отношений. Таким образом, сочетание коллективного договора, социального партнерства и государства как социального партнера (законодательство) – «святая троица» трудовых отношений – объективно обусловлено. На уровне предприятия среди факторов гармонизации трудовых отношений именно коллективный договор является определяющим.

10. Контрактная система найма и усовершенствование (в традиционном смысле) трудовых отношений, трудового законодательства находятся на разных чашах весов. При этом наблюдающееся нарушение баланса взаимодействия (равноправия) сторон вследствие наличия контрактной системы найма может быть сглажено («гармонизировано») коллективным договором, как показывает практика ОАО «Полоцк-Стекловолокно». Таким образом, в условиях контрактной системы найма следует учитывать компенсаторный потенциал коллективного договора.

11. Эффективное осуществление производственно-хозяйственной, коммерческой деятельности, внедрение методов повышения производительности труда на предприятиях республики в условиях перехода к социально ориентированной рыночной экономике требует особого внимания к человеческому фактору, соблюдения комплекса условий, включая научно-методические, экономические, организационные, социальные. Успех деятельности предприятия зависит от выбранной методологии, адаптированной к конкретным условиям, содержания кадровой работы, проводимой социально-экономической политики. Каждое отдельное предприятие подходит к анализу эффективности управления персоналом с учетом своей специфики. Однако поиск новых управленческих технологий и, что особенно важно, механизм их адаптации требуют значительных экономических издержек. В данных условиях целесообразно обратить внимание на возможности коллективно-договорного механизма регулирования трудовых отношений, уже существующего, используемого в практике многих предприятий и, как показывает опыт ОАО «Полоцк-Стекловолокно» – с успехом.

12. К сожалению, кадровые службы предприятий недооценивают тот факт, что совершенствование коллективно-договорной практики способно поставить управление персоналом на новый, более высокий качественный уровень, предполагающий интенсивное использование потенциала работников. Совершенствование коллективно-договорного механизма, повышение эффективности его функционирования ведет к повышению мотивации персонала, что в свою очередь способствует развитию трудовых отношений по пути гармонизации. И в этом направлении существуют большие возможности для приложения усилий как со стороны администрации предприятий, кадровых служб, так и профсоюзных организаций. Развитие трудовых отношений в рамках коллективно-договорного механизма предполагает интенсификацию переговорного процесса, повышение эффективности коммуникаций в организации, улучшение профессионально-деловых и производственных отношений персонала и администрации.

Таким образом, коллективный договор модифицирует отношения между наемными работниками и предпринимателями, являющимися собственниками факторов производства – труда и капитала, направляет трудовые отношения из «чистого капитализма» в социальную рыночную экономику, в пользу наем-

ных работников, создавая тем самым цивилизованные трудовые отношения, что следует учитывать и предпринимателям, и наемным работникам (особенно на частных предприятиях), и государству в регулировании трудовых отношений.

ЛИТЕРАТУРА

1. Суханов, Н.И. Политико-экономический анализ теории и практики участия наёмных работников в управлении капиталистическими предприятиями и фирмами (на примере стран Западной Европы): автореф. ... дис. канд. экон. наук: 08.00.01 / Н.И. Суханов; Бел. гос. ун-т. – Минск, 1992. – 24 с.
2. Суханов, Н.И. Формирование новой модели трудовых отношений Беларуси и России на принципах социального партнерства / Н.И. Суханов // Истоки единства: проблемы воссоздания социально-экологического пространства России и Беларуси. – М.: Альфа, 2002. – С. 377 – 390.
3. Трудовые отношения в социальной рыночной экономике: сравнительный анализ опыта стран ЕС и возможности его использования в Республике Беларусь: отчет о НИР (заключ.) / Полоцкий гос. ун-т; рук. работы Н.И. Суханов. – Новополоцк, 1999. – 81 с. – № ГР 1999799.
4. Шульженко-Суханова, И.Н. Гармонизация трудовых отношений на предприятии / И.Н. Шульженко-Суханова // Теория и практика менеджмента и маркетинга: материалы VII Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 1 – 2 июня 2006 г. / Бел. гос. экономический ун-т; под общ. ред. И.Л. Акулича. – Минск: ООО «Мэджик Бук», 2006. – С. 319-320.
5. Актуальные проблемы гармонизации социально-трудовых отношений: материалы Четвертой Междунар. науч.-практ. конф., Витебск, 23 ноября 2001 г. / Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси «Междунар. ин-т трудовых и социальных отношений», Витебский филиал. – Витебск, 2001. – 223 с.
6. Актуальные проблемы гармонизации социально-трудовых отношений: материалы Пятой Междунар. науч.-практ. конф., Витебск, 22 ноября 2002 г. / Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси «Междунар. ин-т трудовых и социальных отношений», Витебский филиал. – Витебск, 2002. – 304 с.
7. Актуальные проблемы гармонизации социально-трудовых отношений: материалы Шестой Междунар. науч.-практ. конф., Витебск, 27 – 28 ноября 2003 г.: в 2-х кн. / Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный ин-т трудовых и социальных отношений», Витебский филиал. – Витебск, 2003. – Кн. 1. – 260 с.; Кн. 2. – 248 с.
8. Актуальные проблемы гармонизации социально-трудовых отношений: материалы Седьмой Междунар. науч.-практ. конф., Витебск, 4 марта 2005 г.: в 2-х кн. / Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси «Междунар. ин-т трудовых и социальных отношений», Витебский филиал. – Витебск, 2005. – Кн. 1. – 284 с.; Кн. 2. – 256 с.
9. Суханов, Н.И. Система участия и трудовые отношения в смешанной экономике: опыт стран ЕС и возможности его использования в Беларуси и России / Н.И. Суханов // Вестн. Полоц. гос. ун-та. Сер. А. Гуманитарные науки. – 2002. – Т. 1, № 1. – С. 14 – 19.
10. Müller-Jentsch, W. Soziologie der industriellen Beziehungen: Eine Einführung / W. Müller-Jentsch. – 2., erw. Aufl. – Frankfurt a. M. etc.: Campus, 1997. – 362 S.
11. Шульженко-Суханова, И.Н. Институционально-социологические концепции трудовых отношений / И.Н. Шульженко-Суханова // Науч. тр. Республ. ин-та высш. шк. Философско-гуманитарные науки / Республ. ин-т высш. шк.; редкол.: М.И. Демчук [и др.]. – Минск, 2006. – С. 114 – 120.
12. Шульженко-Суханова, И.Н. Формирование институтов трудовых отношений в переходной экономике / И.Н. Шульженко-Суханова // Страны с переходной экономикой в условиях глобализации: материалы V Междунар. науч.-практ. конф. студентов, аспирантов и молодых ученых, Москва, 29 – 31 марта 2006 г.: в 2-х т. Т. 2 (Секции 3, 4) / Российский ун-т дружбы народов. – М.: ЭКОН-ИНФОРМ, 2006. – С. 458 – 463.
13. Ивановский, А.В. Методика экономической оценки стоимости коллективного договора / А.В. Ивановский, В.Н. Разахацкая // Труд. Профсоюзы. Общество. – 2004. – № 1. – С. 51 – 62.
14. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / под общ. ред. Г.А. Василевича. – 3-е изд., перераб. и доп. – Минск: Амалфея, 2005. – 1136 с.
15. Трудовой кодекс Республики Беларусь: принят Палатой представителей 8 июня 1999 года. Одобрен Советом Республики 30 июня 1999 года: текст Кодекса по состоянию на 10 сент. 2005 г. – Минск: Амалфея, 2005. – 240 с.
16. Коллективный договор между нанимателем и работниками открытого акционерного общества «Нафтан» на 2004 – 2007 годы: принят на конф. трудового коллектива ОАО «Нафтан» 8 апр. 2004 г. (в новой редакции от 7 февр. 2006 г.) / Белорусский профсоюз работников химических отраслей промышленности. – Новополоцк, 2004. – 86 с.
17. Коллективный договор открытого акционерного общества «Полоцк-Стекловолокно». Дата подписания договора – 1 августа 2005 года // Трудовая смена. – 2005. – № 32. – С. 1 – 3.
18. Шульженко-Суханова, И.Н. Коллективный договор и реализация профсоюзами защитной функции / И.Н. Шульженко-Суханова // Профсоюзы Витебщины: история, теория, практика: материалы областной

науч.-практ. конф, Витебск, 9 апр. 2004 г. / Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси «Междунар. ин-т трудовых и социальных отношений», Витебский филиал. – Витебск, 2004. – С. 136-141.

Поступила 27.11.2006