

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ: ВЫРАБОТКА ДЕФИНИЦИИ

В ст. 352 Трудового кодекса Республики Беларусь социальное партнерство определено как форма взаимодействия органов государственного управления, объединений нанимателей, профессиональных союзов и иных представительных органов работников, уполномоченных в соответствии с актами законодательства представлять интересы субъектов социального партнерства 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 [1].

Положительным моментом в легальном определении понятия социального партнерства является упор на миролюбивые способы взаимодействия субъектов социального партнерства: переговоры, консультации, а не конфронтационные действия и социальные конфликты.

Вместе с тем, законодатель, рассматривая социальное партнерство как форму взаимодействия, по мнению автора слишком упрощает данную категорию. Во-первых, социальное партнерство – это сложная многоуровневая система. Во-вторых, в ст. 352 Трудового кодекса (ТК) не прослеживается локального уровня этой системы – уровня организаций, в которых заключаются коллективные договоры, а это, как известно, основной уровень социального партнерства.

Также следует отметить, что в ст. 352 ТК способ достижения интересов субъектов социального партнерства определяется как «отказ от социальных конфликтов». Вместе с тем конфликт является формой существования социальной организации, непременным условием ее развития.

Следует согласиться с утверждением С. Ю. Чучи, что «само отрицание конфликтов, силовое их подавление посредством государственного принуждения делает невозможным существование социального партнерства» [2, с. 15].

Таким образом, к конфликту следует относиться как к неотъемлемой части социальной жизни, обществу необходимо использовать его в качестве инструмента развития организационных целей. Отказ от конфликта не является его разрешением, т. е. приводит только к аккумуляции противоречий и в результате к затяжному конфликту. Следовательно, целесообразно сосредоточиться на переговорных и посреднических технологиях, технологиях управления конфликтами (прогнозирование, предупреждение, регулирование, разрешение конфликта).

Способами достижения интересов субъектов социального партнерства должны выступать предупреждение и разрешение социальных конфликтов, отказ от конфронтации.

С учетом изложенного, предлагается следующее определение, которое целесообразно закрепить в ст. 352 ТК: «Социальное партнерство – это система взаимодействия между работниками, нанимателями и государством в лице уполномоченных представителей, направленная на обеспечение согласования их интересов по регулированию трудовых и связанных с ними отношений посредством переговоров, консультаций, предупреждения и разрешения социальных конфликтов».

Способом достижения интересов субъектов социального партнерства должен быть не отказ от социальных конфликтов, а преодоление противоречий посредством переговоров и технологий управления конфликтом.

Список использованной литературы

1. **Трудовой** кодекс Республики Беларусь : 26 июля 1999 г. № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Республики Беларусь от 9 декабря 2025 г. № 110-З // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 01.03.2026).

2. **Чуча, С. Ю.** Социальное партнерство в сфере труда: перспективы правового регулирования / С. Ю. Чуча // Государство, труд и человек: новые вызовы (к 30-летию правового регулирования социального партнерства) : сб. науч. трудов Международ. науч.-практ. конф., Москва, 30 сентября 2021 года. – М. : Институт государства и права РАН, 2022. – С. 15–24.