

УДК 331.2:349.22

**С. Н. Лебедева** ([rector@bteu.by](mailto:rector@bteu.by)),  
доктор экономических наук, профессор,  
ректор Белорусского торгово-экономического  
университета потребительской кооперации

## **КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА: ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ И НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ**

В статье рассматриваются вопросы коллективно-договорного регулирования оплаты труда, его особенности в различных странах с развитой рыночной экономикой. На основе проведенных исследований автор статьи дает рекомендации по совершенствованию механизма регулирования коллективно-договорного процесса в области оплаты труда с целью соблюдения баланса интересов работников, нанимателей и общества в целом.

The article deals with issues of collective and contractual regulation of labor remuneration, and its specifics in various advanced market-economy countries. On the basis of conducted researches, the author of the article gives recommendations on improvement of regulation mechanism of collective and contractual process in the field of labor remuneration with the aim of striking an interest balance of employees, employers and society in toto.

**Ключевые слова:** коллективно-договорное регулирование; оплата труда; социальное партнерство; трудовое законодательство; коллективные договоры; тарифные соглашения.

**Key words:** collective and contractual regulation; labor remuneration; social partnership; labor legislation; collective agreements; tariff agreements.

### **Введение**

*Необходимость проведения исследования обусловлена тем, что коллективно-договорное регулирование оплаты труда, во-первых, адекватно рыночной концепции развития экономики, во-вторых, является основным институтом регулирования трудовых отношений субъектов рынка труда, в-третьих, может стать одним из условий для сближения систем государственного воздействия на исследуемую сферу в рамках межгосударственного сотрудничества. Современные условия требуют творчески переосмыслить зарубежный опыт социального партнерства и привести действующее законодательство Республики Беларусь в соответствие с требованиями социально ориентированных рыночных отношений.*

Оплата труда в условиях развитых рыночных отношений формируется с учетом рыночных факторов – спроса и предложения, цены предоставляемых трудовых услуг, уровня безработицы, общественной производительности труда, которые учитываются при заключении тарифных соглашений. Структурно-логическая схема коллективно-договорного регулирования оплаты труда в условиях развитых рыночных отношений представлена на рисунке, составленном автором.



**Коллективно-договорное регулирование оплаты труда в странах с развитой рыночной экономикой**

Для разработки действенного механизма коллективно-договорного регулирования следует изучить опыт стран с развитым рынком с целью конкретизации институциональных предпосылок для его результативного функционирования. В ходе исследования нами выделены 10 основных критериев, позволяющих выявить отличительные особенности правового регулирования коллективно-договорного процесса: юридическое закрепление права на соглашения; конкретизация категорий работников, на которые распространяется право их заключения; законодательное закрепление за предпринимателями обязанности проводить переговоры и подписывать договоры; наличие контроля административных властей; закрепление за предпринимателями обязанности предоставлять профсоюзам необходимую информацию; требования к оформлению коллективных договоров в письменном или ином виде; срок действия договоров; степень ответственности за невыполнение обязательств; масштаб распространения условий колдоговора; необходимость его ратификации членами профсоюза.

В соответствии с этим правовое регулирование коллективно-договорного процесса в странах с развитой рыночной экономикой имеет ряд отличительных особенностей. Вышеназванные критерии, позволяющие выявить эти особенности в ведущих европейских странах (Великобритании, Италии, ФРГ, Франции), США и Японии, представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Отличительные особенности правового регулирования коллективно-договорного процесса в некоторых странах с развитой рыночной экономикой

Критерий	Великобритания	Италия	США	ФРГ	Франция	Япония
1. Право на коллективные договоры	Коллективные договоры приобретают юридическую силу, если это четко оговорено в тексте договора	Закреплено в конституции	Регулируется в законодательстве	Регулируется в законодательстве, трактуется как право на ассоциацию	Закреплено в конституции	Закреплено в конституции; регулируется в законодательстве
2. Категории работников, на которые не распространяется право заключения коллективных договоров	Учителя государственных средних школ	Госслужащие (распространяется частично)	Сельхозработники, домашние работники. Госслужащие (распространяется частично)	Государственные чиновники	Госслужащие (распространяется частично)	Государственные чиновники, работники национализированных предприятий

Окончание таблицы 1

Критерий	Великобритания	Италия	США	ФРГ	Франция	Япония
3. Законодательное закрепление за предпринимателями обязанности заключать коллективные договоры	Обязаны заключать коллективные договоры в национализированном секторе; отсутствует юридическая обязанность вести переговоры и заключать соглашения в частном секторе	Отсутствует юридическая обязанность вести переговоры и заключать соглашения	Обязаны вступить в переговоры о заключении соглашений	Отсутствует юридическая обязанность вести переговоры и заключать соглашения	Обязаны вступить в переговоры о заключении соглашений	Обязаны вступить в переговоры о заключении соглашений
4. Контроль административных властей	X	Отсутствует	Предусмотрен	Отсутствует	X	X
5. Обязанность предпринимателей предоставлять профсоюзам необходимую информацию	Законодательно закреплена	Закреплено в коллективных договорах	Предусмотрено административным органом	X	Законодательно закреплена	X
6. Оформление коллективных договоров в письменном виде	Не фиксируется, носит неформальный характер	Не обязательно	Обязательно	Обязательно	Обязательно	Не обязательно
7. Срок действия коллективных договоров	Заключаются на неопределенный срок	X	X	X	Законодательно определен	X
8. Степень ответственности за невыполнение коллективных договоров	Моральные обязательства сторон; коллективные договоры приобретают юридическую силу, если это четко оговорено в тексте договора	Гражданско-правовая	Высокая, в том числе уголовная	Гражданско-правовая	Высокая, в том числе уголовная	X
9. Масштаб распространения условий коллективного договора	Возможно расширение профессиональных (в рамках отрасли) и географических (в рамках территории) масштабов коллективного договора	Большинство коллективных договоров распространяется на членов организаций, заключивших договор; возможно расширение профессиональных (в рамках отрасли) и географических (в рамках территории) масштабов коллективного договора	На всех работников, входящих в коллективно-договорную единицу	На членов организации, заключившей договор; возможно расширение профессиональных (в рамках отрасли) и географических (в рамках территории) масштабов коллективного договора	На всех работников фирмы; возможно при соединении любого профсоюза или предпринимателя; возможно расширение профессиональных (в рамках отрасли) и географических (в рамках территории) масштабов коллективного договора	На членов организации, заключившей договор; возможно расширение профессиональных (в рамках отрасли) и географических (в рамках территории) масштабов коллективного договора
10. Необходимость ратификации коллективного договора членами профсоюза	Не предусмотрена	Обязательна в соответствии с уставами профсоюзов	Обязательна в соответствии с уставами профсоюзов	Не предусмотрена	Предусмотрена в отношении заводских коллективных договоров	Обязательна в соответствии с уставами профсоюзов
Примечания:						
1. Таблица разработана автором на основе [1, с. 95–99; 2, с. 62–65; 3, с. 132–164].						
2. X – данные отсутствуют.						

В Италии и Франции право на коллективные договоры закреплено в конституции, в США и ФРГ – регулируется законодательством, в Японии предусмотрено и в конституции, и в законодательстве. В Великобритании коллективные договоры приобретают юридическую силу, если это четко оговорено в тексте самого договора. В других странах с развитым рынком, таких как Бельгия, Канада, Люксембург, Нидерланды, Новая Зеландия, Швеция, право на коллективные договоры так же, как в США, регулируется в законодательстве, в Испании и Португалии помимо этого закреплено в конституции, а в Австрии – трактуется как право на ассоциацию. В таких странах, как Дания и Норвегия, право на коллективные договоры закреплено в общенациональных соглашениях и опирается на обычаи, в Греции – предусмотрено в конституции.

Существует специфика в степени распространения коллективных договоров на различные категории работников. Например, в ФРГ государственные чиновники не могут претендовать на право заключения колдоговоров, в Италии, Франции, Новой Зеландии такое право частично не распространяется на государственных служащих, а в США, помимо этого, – на всех сельскохозяйственных и домашних работников. В Японии право на заключение подобных договоров не имеют государственные чиновники и работники национализированных предприятий, в Великобритании – учителя государственных средних школ.

Законодательное закрепление обязанностей предпринимателей вести переговоры и заключать соглашения значительно поляризовано по странам с развитым рынком. Если в США, Франции и Японии предприниматели обязаны вступать в переговоры о заключении соглашений, то в Италии и ФРГ такая юридическая обязанность отсутствует. В Великобритании предприниматели обязаны заключать колдоговоры в национализированном секторе, но отсутствует юридическая обязанность вести переговоры и заключать соглашения в частном секторе. В других странах с развитым рынком, таких как Канада, Люксембург, Португалия и Швеция, применяется обязательный вариант участия, а в Бельгии, Ирландии, Нидерландах он отсутствует. Подобная поляризация относится и к контролю административных властей. Например, в США, Испании, Португалии он предусмотрен, а в Италии и ФРГ – отсутствует.

Обязанность предпринимателей предоставлять профсоюзам необходимую информацию реализуется в основном во всех странах с развитым рынком. Но если в таких странах, как Великобритания, Франция, Финляндия, Швеция, эта обязанность закреплена законодательно, то в Италии отражена в коллективных договорах, а в США предусмотрена административным органом.

Следует отметить, что не во всех странах обязательно оформление коллективных договоров в письменном виде, в частности в таких, как Италия, Япония, Ирландия. В Великобритании коллективные договоры носят неформальный характер, напоминают некие «джентльменские» соглашения.

Срок действия коллективных договоров в основном определен законодательно, в частности во Франции, Бельгии, Нидерландах, а в Люксембурге – установлен минимальный срок действия соглашений. В Великобритании коллективные договоры заключаются на неопределенный срок.

Значительные отличия имеются и в степени ответственности за невыполнение коллективных договоров – от высокой, в том числе уголовной, в США, Франции, Бельгии, Греции, Испании, Канаде, Нидерландах, Португалии, Швеции до гражданско-правовой в Италии, ФРГ, Дании, Новой Зеландии, Норвегии и даже просто моральной в такой стране, как Великобритания.

В ФРГ, Японии, Италии, Бельгии, Дании, Ирландии, Норвегии, Финляндии, Швейцарии и Швеции масштаб распространения условий колдоговора охватывает членов организации, заключившей договор, в США – всех работников, входящих в коллективно-договорную единицу, в Испании – всех работников фирмы, во Франции – также всех работников фирмы, но и предполагает возможность присоединения любого профсоюза или предпринимателя. Наличие такой возможности присоединения характерно для Бельгии и Нидерландов. Следует отметить, что во многих странах (например, в Японии, во всех европейских государствах) возможно расширение профессиональных (в рамках отрасли) и географических (в рамках территории) масштабов коллективного договора.

Необходимость ратификации коллективного договора членами профсоюза также дифференцирована по странам. В частности, в Великобритании, ФРГ, Австрии, Бельгии, Швеции она не предусмотрена, в Италии, США, Японии, Испании, Канаде – обязательна в соответствии с уставами профсоюзов, во Франции – предусмотрена в отношении заводских коллективных договоров.

Несомненно, опыт стран с развитой рыночной экономикой целесообразно использовать для разработки действенного механизма коллективно-договорного регулирования. По нашему мне-

нию, в целях совершенствования нормативно-законодательной базы особое внимание следует уделять следующему:

- введению обязательности предоставления нанимателями профсоюзам необходимой информации, являющейся основой для определения экономически обоснованных параметров в развитии оплаты и результативности труда, обеспечении социальной защиты наемных работников;
- созданию предпосылок для расширения профессиональных и географических масштабов коллективного договора с целью выравнивания среднестатистических заработков по профессионально-квалификационным группам работников, устранения необоснованной дифференциации доходов, унификации предоставляемых социальных гарантий в рамках отраслей и территорий;
- повышению степени ответственности за невыполнение коллективных договоров, контролю административных властей для устранения асимметрии взаимоотношений и защиты интересов наемного труда.

Исследование правового регулирования коллективно-договорного процесса в Республике Беларусь [4; 5, с. 204–213] позволяет сделать вывод о том, что по основным параметрам наблюдается соответствие тем принципам и критериям, которые заложены в законодательствах стран с развитым рынком. По нашему мнению, в период экономической трансформации целесообразно повысить значимость заключения тарифных соглашений и коллективных договоров на всех уровнях управления в качестве альтернативы государственным методам регулирования оплаты труда. Основные условия, отражающие вопросы оплаты труда, рекомендуемые нами к рассмотрению в соглашениях и коллективных договорах на различных уровнях, представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Условия, рекомендуемые к рассмотрению в соглашениях (коллективных договорах) на различных уровнях

Уровень соглашения (коллективного договора)	Рекомендуемые к включению условия
Генеральное соглашение	<ul style="list-style-type: none"> <li>• об уровне минимальной заработной платы;</li> <li>• о минимальных размерах тарифных ставок по основным (ведущим) профессиям работников отраслей и подотраслей экономики и сквозным (общепрофессиональным) профессиям;</li> <li>• о соотношениях в оплате по квалификационным группам работников;</li> <li>• об изменении соотношений между минимальным уровнем оплаты и прожиточным минимумом (минимальным потребительским бюджетом) за период действия генерального соглашения</li> </ul>
Отраслевое соглашение	<ul style="list-style-type: none"> <li>• о минимальных тарифных ставках по основным категориям работников отрасли;</li> <li>• о соотношениях в оплате по профессионально-квалификационным группам работников;</li> <li>• о минимально гарантируемых работникам размерах доплат и надбавок, определяемых специфическими условиями отрасли</li> </ul>
Территориальное соглашение	<ul style="list-style-type: none"> <li>• об условиях оплаты, связанных со спецификой территории (территориальный минимум заработной платы);</li> <li>• о соотношениях в оплате труда по группам субъектов хозяйствования (отраслям);</li> <li>• о доплатах и надбавках в целях привлечения в регион квалифицированного персонала и т. п.</li> </ul>
Коллективный договор организации (предприятия)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• периодический пересмотр ставок и окладов, при необходимости форм и систем оплаты труда на основе реализации конкретных мероприятий по повышению эффективности производства;</li> <li>• порядок применения и размеры надбавок, доплат, в том числе компенсационного характера, премий и других видов вознаграждения;</li> <li>• вопросы нормирования и интенсификации труда, тарификации работ и работников;</li> <li>• порядок оценки трудового вклада работников</li> </ul>
Примечание – Таблица является собственной разработкой автора.	

В современных условиях следует творчески осмыслить зарубежный опыт социального партнерства и в первую очередь привести действующее законодательство в соответствие с требованиями социально ориентированных рыночных отношений.

В сложившейся ситуации государство, как институт регулирования экономики, по нашему мнению, может непосредственно участвовать в двухсторонних переговорах, в процессе которых целесообразно согласованно решать ряд макроэкономических проблем, например, устанавливать минимальную заработную плату, определять обоснованные межотраслевые различия в зарплате, повышение оплаты в меру роста производительности труда, достижение оптимального соотношения цен и доходов, выполнять функции контроля за соблюдением законов и правовых норм трудового законодательства.

В качестве базы для заключения отраслевых соглашений, на наш взгляд, можно использовать преобразованную Единую тарифную сетку, являющуюся основой определения минимальных гарантий в оплате труда различной квалификации. При этом важно обеспечить обязательность соблюдения решений вышестоящих уровней договоренностей. Дифференциация в уровнях заработной платы работников должна основываться на результатах и качестве труда.

Коллективный договор определяет условия оплаты, конкретизирующие и дополняющие нормы, предусмотренные в соглашениях более высокого уровня. Причем условия оплаты труда, зафиксированные в отраслевом соглашении, являются минимальными и должны быть гарантированы в организациях всех форм собственности. Кроме того, при позитивной динамике показателей хозяйственно-финансовой деятельности эти условия могут улучшаться путем увеличения коэффициентов дифференциации тарифной оплаты труда, введения дополнительных выплат, систем «участия в прибылях» и распределении доходов.

Следует отметить, что на крупных предприятиях, на наш взгляд, целесообразно заключать цеховые соглашения, в которых предусматривать в основном материальное неденежное стимулирование труда, акцентируя внимание на социально-бытовых вопросах. В трудовых договорах (контрактах) между работником и нанимателем могут устанавливаться индивидуальные условия и нормы оплаты труда, которые, в свою очередь, в соответствии с законодательством не должны быть ниже определенных в коллективном договоре.

### **Заключение**

Реформирование оплаты труда в нашей республике связано с поиском приемлемых механизмов регулирования и соблюдением баланса интересов работников, нанимателей и общества в целом, чему в значительной мере может способствовать разработка действенной системы тарифных соглашений и коллективных договоров. Вектор преобразований следует нацелить на сочетание высокой степени демократичности со значительным уровнем ответственности в осуществлении социального партнерства. Помимо этого, весьма важным представляется формирование институциональных предпосылок для результативного функционирования этой системы, в частности, полноценных субъектов коллективно-договорного процесса.

### **Список литературы**

1. **Ростиашвили, К.** Перспективы государственного регулирования трудовых отношений в США / К. Ростиашвили // Проблемы теории и практики упр. – 1997. – № 6. – С. 95–99.
2. **Томашевский, К. Л.** Сравнительный анализ законодательства Беларуси, стран Бенилюкса и Скандинавии / К. Л. Томашевский // Вестник БГЭУ. – 2001. – № 5. – С. 62–65.
3. **Киселев, И. Я.** Зарубежное трудовое право : учеб. для вузов / И. Я. Киселев. – М. : НОРМА-ИНФРА, 1999. – 263 с.
4. **Трудовой кодекс Республики Беларусь** : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. // Консультант Плюс : Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2012.
5. **Лебедева, С. Н.** Методология и механизм регулирования оплаты труда : моногр. / С. Н. Лебедева ; под ред. В. Н. Шимова. – Минск : БГЭУ, 2005. – 343 с.

*Получено 11.10.2012 г.*