

**СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК ФАКТОР УСПЕШНОСТИ ХОЗЯЙСТВЕННОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ**

E.A. Tadzhibaev, D.H. Tadzhibaev

**SOCIAL PARTNERSHIP AS A FACTOR OF SUCCESSFUL BUSINESS ACTIVITIES
OF ORGANIZATIONS**

УДК:344-89.5

В статье рассматриваются социальное партнерство, а также становление и развитие рыночной экономики в Кыргызской Республики.

The article deals with the social partnership, as well as the formation and development of the market economy in the Kyrgyz Republic.

Становление и развитие рыночной экономики в Кыргызской Республике, обеспечение ее нормального функционирования предполагает выработку механизма эффективного регулирования трудовых отношений.

Решение таких задач, как становление и развитие производства, снижение инфляции и повышение жизненного уровня населения, возможно, прежде всего, на основе сотрудничества основных сил общества - органов исполнительной власти, профсоюзов и работодателей (нанимателей), других общественных структур в проведении согласованной политики в сфере трудовых отношений на принципах социального партнерства.

Социальное партнерство - особый тип социально-трудовых отношений, направленный на реализацию основных интересов работников, работодателей и органов исполнительной власти путем взаимных переговоров и консультаций. Уровень социального партнерства в стране отражается на социально-экономическом развитии государства.

Социальное партнерство - это отношения между государством и гражданским обществом, между государством (его органами), профсоюзами (их объединениями) и предпринимателями (их объединениями) по всему кругу социальных и экономических вопросов.

Государство оставляет за собой решение вопросов, наиболее значимых для объединения работодателей и профсоюзов, - установление минимальных социально-трудовых стандартов, предоставляя все больший простор для коллективно-договорного и индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений.

В соответствие с трудовым законодательством социальное партнерство в Кыргызстане осуществляется в форме коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключений, взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений, участия сторон в досудебном разрешении трудовых споров.

Существует два различных представления о том, что такое социальное партнерство.

Первое. Социальное партнерство — это система взаимоотношений между наемными работниками и работодателями, которая характеризуется тем, что в настоящее время в силу ряда социально-экономических изменений, произошедших в развитых странах, отчетливо проявилась неконструктивность классово-антагонистического подхода к социально-трудовым отношениям. Поэтому наметился уход от классовых противоречий. Классовый конфликт постепенно превращается в конфликт между организациями, представляющими разные интересы в обществе, можно погасить путем переговоров и ения компромисса. Социальное партнерство в данном случае рассматривается как один из способов согласования интересов.

Второе. Социальное партнерство — это способ согласования противоположных интересов, метод решения социально-экономических проблем и регулирования конфликтов между классом наемных работников и классом собственников. Несмотря на изменения, произошедшие в экономической и социальной сферах современного западного общества, противоречия интересов наемных работников и работодателей сохраняются, как сохраняются классовые различия. В этом случае социальное партнерство представляет собой способ смягчения классовых противоречий.

Сторонники и первого, и второго направления признают необходимость существования социального партнерства, но они по-разному определяют природу этого явления. Те, кто рассматривает социальное партнерство как антипод классовой борьбы, исходят из того, что современный капитализм уже не является капитализмом в классическом его понимании. Это новое общество, где больше нет капиталистов и наемных рабочих, а есть равноправные партнеры, которые могут договориться между собой в случае возникновения разногласий. Согласно их представлениям, современный капитализм отличается от капитализма начала XX в., когда существовали два противоположных класса. Считается, что сегодня на смену классовым отношениям пришли отношения между социальными группами и слоями, интересы которых, хотя и различаются, но не коренным образом. В стратегическом плане эти интересы совпадают и связаны с сохранением и развитием капиталистического хозяйства, а не с его ликвидацией. Что касается текущих интересов, то они могут

совпадать, а могут не совпадать. В том случае, когда интересы не совпадают, они могут быть легко согласованы путем переговоров, через систему социального партнерства.

Сторонники второй позиции, напротив, считают, что современный капитализм по своей сути не отличается от капитализма прошлого столетия. Наличие частной собственности на основные средства производства сохраняется, а потому сохраняются антагонизм интересов наемных работников и капиталистов. Несовпадение интересов наемных работников и работодателей проявляется ежеминутно, ежечасно, не говоря уж о более отдаленной перспективе. Преодолеть конфликт интересов в рамках рыночно-капиталистического типа хозяйства невозможно эволюционным путем, через реформы и переговоры. В таком понимании социальное-партнерство - это лишь одна из форм согласования непримиримых по сути и противоположных по содержанию интересов наемных работников и работодателей. Поэтому переговорный процесс не может быть неконфликтным. Переговоры - это не мирная по своей сути процедура. И даже тогда, когда сторонам удается договориться, такая договоренность носит компромиссный характер. Достичь же компромисса можно только при условии относительного равенства сторон. Однако всегда необходимо помнить, что сам по себе факт ведения переговоров и заключения коллективного договора не устраняет противоречий интересов собственников и наемных рабочих. Вместе с тем социальное партнерство выступает как условие политической стабильности и социального перемирия в обществе.

Заключение коллективных договоров и соглашений - важный элемент социального партнерства. Но социальное партнерство не сводится только к этому. Социальное партнерство - это более сложное понятие, раскрывающее тип и характер взаимоотношений двух классов в обществе. И в зависимости от того, как оценивается социально-экономическое положение этих классов, как определяются их роль в обществе, интересы, а также степень совпадения этих интересов, могут формироваться разные представления о сути социального партнерства.

Недостаточно поэтому определять социальное партнерство как механизм согласования интересов наемных работников и работодателей, согласование, которое осуществляется при посреднической роли государства и находит свое проявление в заключении коллективных договоров и соглашений. Это очень общее и расплывчатое определение, которое мало что дает для понимания существа тех отношений, которые реально складываются в социально-трудовой сфере.

Социальное партнерство - это особая идеология, особое представление о характере взаимодействия классов в условиях рыночно-капиталистического хозяйства, которое сформировалось в рамках социал-демократического, реформистского течения в рабочем движении. Это метод цивилизованного разрешения социально-трудовых конфликтов, который призван гарантировать мирную эволюцию капиталисти-

ческого общества в такое сос исчезают противоречия и противоположность интересов рабочих и собственников, где нет ни диктатуры работодателя, ни, тем более, диктатуры пролетариата, а существует общественный договор и согласие между работниками и работодателями на основе реализации прав и интересов сторон.

В этих условиях государство постепенно утрачивает свой классовый характер. Оно превращается в социальное государство. Возрастает экономическая, социальная и экологическая его активность. Таким образом, идеи классового, социального мира являются главными в идеологии социального партнерства, а само социальное партнерство рассматривается как один из способов смягчения эксплуатации наемных работников на базе существующего рыночно-капиталистического хозяйства.

Социальное партнерство ориентирует рабочее движение на борьбу за улучшение положения трудящихся без коренного преобразования рыночнокапиталистического общества, на использование переговоров с собственником, чтобы добиться существенного смягчения эксплуатации. Что касается собственников, то реализация их интересов в условиях рыночного хозяйства слабо связана с механизмом социального партнерства. По большому счету, собственнику нет нужды в социальном партнерстве, поскольку, обладая экономической властью, он имеет в своем распоряжении все необходимые средства для того, чтобы диктовать рабочим свою волю и свои условия, а рабочим ничего не остается как соглашаться на эти условия, ибо труд на предприятиях, принадлежащих капиталу, - это основной способ существования рабочих в условиях рыночной экономики.

Капитал активно идет на социальное партнерство и тогда, когда возникает угроза существованию рыночно-капиталистической системы, например, социальная напряженность грозит перерасти в социальный взрыв; рабочие бастуют и уже готовы взять власть в свои руки. Собственники капитала могут сознательно заигрывать с рабочими (например, перед выборами). В таких случаях поддержка профсоюзов дает им возможность выжить и сохранить свои доходы. Однако как только угроза минует, капитал забывает о социальном партнерстве.

Принимая во внимание важность данного института для полноценного и всестороннего развития общества, представительные органы работников (профессиональные союзы) в своей деятельности активно участвуют в процессе претворения в жизнь основных идей и принципов соцпартнерства.

Примерами такого сотрудничества является заключение отраслевых трех- и двухсторонних соглашений в горно-добывающей отрасли Кыргызстана. Так, в декабре 2011 г. руководителями Министерства природных ресурсов КР, Горно-металлургического профсоюза КР и Ассоциации геологов и горнопромышленников КР было заключено трехстороннее отраслевое соглашение. Соглашение, сроком на три года, направленное на осуществление согласованных действий в обеспечении эффективной производст-

венной и экономической деятельности предприятий горно-металлург промышленности КР, созданию благоприятных условий I для производительного труда и достойного уровня жизни работников.

В октябре 2012 года было заключено двухстороннее отраслевое соглашение между ЦК Горно-металлургического профсоюза Кыргызстана и ОАО «Кыргызалтын», регулирующие взаимоотношения социальных партнеров в сфере золотодобывающей промышленности.

В феврале 2013 года было подписано Отраслевое соглашение по угольной промышленности.

Соглашения устанавливают базовые требования и нормативы в сфере оплаты труда, регулирования рабочего времени и времени отдыха, обеспечения охраны труда, социальной защиты трудящихся, предусматривает расширенные по сравнению с установленными законодательством права, гарантии и льготы для работников предприятий отрасли.

В свою очередь представительные органы работников в рамках исполнения данных соглашений оказывают содействие работодателям в решении вопросов обеспечения производственной деятельности предприятий, в том числе, решении проблем с местным населением.

Данная проблематика крайне актуальна в последнее время. Только за истекший год зарегистрировано более 10 случаев конфликтных ситуаций на горнодобывающих компаниях, связанных с недовольством местного населения. В некоторых случаях, дело доходит до физического насилия и причинения существенных материальных убытков.

Благодаря деятельности профсоюзных лидеров удается налаживать мосты между инвесторами и представителями местных сообществ.

К примеру, достаточно активно и плодотворно работает в настоящее время представитель Центрального комитета профсоюза в Ала-Букинском районе Жалал-Абадской области Ташматов А.М. В недавнем прошлом, около двух лет назад, когда на месторождении «Иштамберды» еще не была создана профсоюзная организация, китайская компания-разработчик ОсОО «Фулл Голд Майнинг» сталкивалась с различного рода препятствиями своей деятельности со стороны местного населения и даже самих работников. Были случаи угона техники, незаконных остановок производства и т.п.

После объединения работников в профсоюзы, отношения между коллективом и иностранными работодателями были упорядочены и переведены в плоскость цивилизованного процесса. Многие проблемные вопросы решались с участием представителя ЦК профсоюза, в некоторых случаях Ташматову А.М. удавалось снизить социальную напряженность в регионе путем убеждения, переговоров с гражданами, выражающими недовольства и претензии. В настоящее время все острые вопросы удается решать путем переговоров без причинения какого-либо вреда для производственной деятельности.

Другим примером положительного социального партнерства являются взаимоотношения между администрацией и профсоюзной организацией ЗАО

«Кумтор Оперейтинг Компани». Профсоюзная организация на данном предприятии была создана в 1997 году. Постепенно, из года в год отношения между работодателем и представителями людей труда становились все крепче и плодотворнее. Начиная с 1998 года регулярно на предприятии заключается коллективный договор. Администрация совместно с профсоюзом регулирует вопросы установления размеров оплаты труда, улучшения состояния охраны труда и техники безопасности на производстве, вопросы усиления трудовой дисциплины и ответственности работников. Профсоюзный комитет полностью взял на себя обязательства по организации оздоровительных, спортивных, культурно-массовых мероприятий. Необходимые средства на это перечисляются на счет профсоюза работодателем.

Благодаря такому тесному и доверительному данному предприятию созданы из самых безопасных и благоприятных условий труда, высокий уровень заработной платы и социального пакета, крепкий корпоративный дух, своеобразный «духовный цемент», который крепко соединяет в одно целое активную организационную жизнь на золотодобывающем производстве и делает работу в высокогорных тяжелейших природно-климатических условиях, комфортной.

В то же время необходимо повторять и понимать, что социальное партнерство — это способ согласования противоположных интересов, метод решения социально-экономических проблем и регулирования конфликтов между классом наемных работников и классом собственников.

В таком понимании социальное партнерство рассматривается как наиболее привлекательная форма регулирования социально-трудовых отношений, как способ, обеспечивающий мирную эволюцию капиталистического общества в такое его состояние, где классовый конфликт превращается в конфликт между организациями - профсоюзами и объединениями работодателей. Главным условием формирования партнерских отношений при этом является совпадение целей наемных работников и капиталистов. Причем если совпадение происходит на уровне перспективных целей, то возможно длительное и достаточно устойчивое партнерство, если на уровне частных целей, то партнерство будет временным. Но в любом случае социальное партнерство невозможно без совпадения целей. Наемные работники и работодатели, согласно этой точке зрения, представляют стороны одного целого. Они не могут существовать друг без друга. И если даже между ними возникают конфликты, то в интересах обеих сторон найти действенные способы их своевременного и эффективного разрешения.

Таким образом, социальное партнерство – взаимодействие органов государственной власти, объединений работодателей и профсоюзов в определении и проведении в жизнь согласованной социально-экономической политики в области трудовых отношений, а также двусторонние отношения между работодателями и профсоюзами, при которых государство определяет параметры взаимодействия сторон.

Цели у работодателей и профсоюзов - одни, это безопасное и прибыльное производство, следовательно, достойные и комфортные условия труда работников. Только при понимании этих общих целей и строгом соблюдении принципов социального партнерства, можно добиться повышения финансово-экономического благосостояния компании и ее сотрудников.

Использованная литература

1. Трудовой кодекс Кыргызской республики от 4 августа 2004 года №106, ИПЦ «Токтом» трудовых отношений в Кыргызской республике
1. Брейво В.Г. Комментарий к Трудовому кодексу Кыргызской Республики, Б.: «Бийиктик», 2006.-448 с.
2. Бородин И.И. Понятие, система, стороны и субъекты социального партнерства (сравнительно-правовое исследование) // "Трудовое право", 2006, N 1
3. Комментарий к Трудовому кодексу Кыргызской республики. Под редакцией Раманкулова К.С., - Б.: 2011. - 1046 с.
4. Лушникова М.А. Государство, работодатели и работники: история, теория и практика правового механизма социального партнерства (сравнительно - правовое исследование). Ярославль: ЯрГУ, 1997. С. 68.
5. Молчанов А.В. Правовое обеспечение социального партнерства // "Трудовое право", 2006, N 3
6. Труд в Кыргызстане: Вызовы для правительства, работодателей и профсоюзов. Под редакцией Орозбакова С., Б.-2011 г.-173 с.

Рецензент: д.э.н., профессор Балбаков М.Б.