

Карынов Ч.К.

**СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО – ГЛАВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ ПРОФСОЮЗОВ
В ЗАЩИТЕ ПРАВ ТРУДЯЩИХСЯ**

Ch.K. Karynov

**SOCIAL PARTNERSHIP - THE MAIN INSTRUMENT TRADE UNIONS
IN PROTECTING WORKERS' RIGHTS**

УДК: 349.2

В данной статье автор рассматривает все аспекты социального диалога в борьбе профсоюзов по защите социально - трудовых прав наемных работников.

In this article, the author examines all aspects of social dialogue in the struggle for the protection of trade unions and social - of the labor rights of employees.

В процессе перехода к рыночной экономике трудовые отношения в Кыргызской Республике претерпевают кардинальные изменения. По мере углубления экономических реформ происходит постепенный переход от старых, традиционных, полностью регулируемых государством форм трудовых отношений, к более гибким - социальному партнерству. В широком плане - это переход к диалоговой, правовой системе согласования интересов. Идеология социального партнерства основана на принципах компромисса, сотрудничества, взаимной ответственности перехода от радикальных конфронтационных средств решения трудовых споров к юридическим, согласительным, примирительным процедурам.

Социальное партнерство является важнейшим инструментом современной социальной политики государства. Оно предполагает взаимодействие различных составляющих сил общества, прежде всего - труда и капитала, и достижение ими взаимоприемлемых компромиссов при решении проблем, затрагивающих их интересы.

"Социальное партнерство как комплекс правовых норм, регулирующих статус и права профсоюзов и организаций предпринимателей, их сотрудничество на предприятиях и вне их; коллективные договоры, особенно в той их части, в какой они содействуют смягчению трудовых конфликтов (обязанность социального мира в период действия договора); разрешение коллективных трудовых споров в первую очередь путем переговоров и достижения взаимоприемлемых компромиссов на основе двустороннего и трехстороннего сотрудничества"¹.

Принципиальное согласие на ведение переговоров со стороны трех главных субъектов на всех уровнях социального партнерства сомнений не вызывает. Иное дело реальный состав субъектов и их представителей и полномочия представителей сторон. Предусмотрено равноправное взаимодействие и сотрудничество трех сторон: государства, работодателей (предпринимателей), трудящихся (профсоюзов). Именно на этих условиях должен действовать механизм социального партнерства. В нашем государстве этот процесс развивался не просто. Профсоюзы, как объединения наемных

работников, из объекта воздействия государства превратились в субъект социального партнерства, призванный на деле защищать трудовые и социально-экономические интересы наемных работников.

Можно с удовлетворением констатировать, что на данном этапе теоретическая база социального партнерства в нашем государстве создана, действия союзов осуществляются на принципах социального партнерства и взаимодействия сторон.

Государство как субъект социального партнерства в Кыргызстане оставило за собой такую важную функцию, как создание правовой базы для регулирования социально-трудовых отношений, установление на государственном уровне минимальных гарантий для трудящихся. Приняты следующие законы КР: от 25 июля 2003 года - № 154 "О социальном партнерстве в области трудовых отношений в Кыргызской Республике", от 21 августа 2004 года - № 164 "О коллективных договорах", от 22 мая 2004 года - № 66 "Об объединениях работодателей". С принятием этих законов создана современная правовая основа коллективного трудового права - системы правовых норм, регулирующих коллективные трудовые отношения, среди которых важное место занимают отношения по социальному партнерству. К сожалению, на практике стороны не всегда проявляют последовательность и заинтересованность в развитии социального диалога. При этом позиции партнеров могут не совпадать или даже быть диаметрально противоположными, а это способно привести к конфликтам и социальной дестабилизации.

Цель политики социального партнерства – избежать подобных ситуаций, используя арсенал различных материальных, моральных, политических, юридических средств урегулирования возникающих проблем.

Исторический опыт показал, "... что противоречия между трудом и капиталом разрешались двумя классическими путями: через социальный конфликт и социальный диалог. Именно такая форма, как социальный диалог, стала доминирующей формой решения сложных социально - экономических вопросов в стране демократии". "... порождением и проявлением известного противостояния наемного труда и капитала, профсоюзы стали в традиционно сложившейся организационной форме защиты интересов экономически более слабой стороны трудовых отношений - работника от более сильной стороны - работодателя".

Среди основных прав профсоюзов особое значение для становления социального партнерства имеет право профсоюзов на ведение переговоров, заключение соглашений и коллективных договоров и контроль за их выполнением от имени членов профсоюза.

Профсоюзы Кыргызстана уже в первые годы независимости государства признали идеологию социального партнерства как наиболее цивилизованный способ согласования интересов наемных работников, работодателей и государства, решения неотложных социально - трудовых вопросов путем консультаций, переговоров, достижения договоренностей, заключения соглашений. "Заключению коллективных договоров и соглашений способствовала ратификация Кыргызстаном Конвенции МОТ 98 о применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров. Такое право существовало, и профсоюзы его применяли. На сегодня профсоюзами заключено 6287 коллективных договоров, 17 отраслевых и 6 региональных соглашений".

"Эффективность социального партнерства во многом зависит от того, готовы ли все стороны к сотрудничеству, обладают ли они должным авторитетом, способны ли они выполнять свои функции надлежащим образом". На наш взгляд, эффективная деятельность профсоюзов по защите социально - экономических интересов трудящихся, усиление их влияния на процессы, происходящие в обществе, невозможны без проведения несводимых преобразований в профсоюзном движении и обеспечения единства действий профсоюзов страны.

После принятия Закона "О профсоюзах союзов" профсоюзная деятельность в Кыргызстане в условиях рыночной экономики получила необходимое правовое обеспечение. В соответствии со ст. 1 Закона профсоюз - это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов.

В Законе подчеркнута независимость профсоюзов в своей деятельности от органов власти, работодателей и их объединений, политических партий и других общественных объединений. Запрещается вмешательство государства в деятельность профсоюзов, которое может повлечь за собой ограничение прав профсоюзов или воспрепятствовать их деятельности. В правовую основу деятельности профсоюзов входит не только собственно законодательство о правах и гарантиях их деятельности, но и трудовое законодательство в целом, так как оно используется профсоюзами для защиты прав и интересов трудящихся. "... профсоюзы остаются наиболее типичной формой представительства интересов работников, хотя законодатель и устранил их монополизм в данной сфере"¹.

К профсоюзу как участнику партнерских отношений на рынке труда предъявляется ряд особых требований, "... поскольку таких формальных признаков, как добровольное объединение наемных работников с целью защиты экономических интересов, его независимости от государства и нанимателей, недостаточно для успешного формирования и развития системы социального партнерства"².

Профсоюзы являются наиболее устойчивой организованной формой социально-экономических связей наемных работников, основанной на принципах единства, солидарности, справедливости и направленной на выполнение функций представительства интересов трудящихся и на обеспечение их социальной защиты.

В то же время надо признать, что настоящее время профсоюзное движение в Кыргызстане характеризуется неоднородностью и разобщенностью действий. Неопределенность переходного состояния общества, отсутствие развитой рыночной системы, высокая степень монополизма в экономике и традиционно сложившаяся система взаимоотношений трудового коллектива и работодателя, основанная на подчинении интересов трудящихся интересам работодателей, не оформленность групповых интересов значительно ослабляют профсоюзы институционально и функционально.

Взаимодействие профсоюзов с хозяйственными и государственными органами в решении вопросов удовлетворения интересов и нужд трудящихся требует конкретности и четкого определения функций. Есть определенные проблемы и в самом профсоюзном движении. Это касается, в первую очередь, структуризации профсоюзов в сильные, влиятельные профсоюзные объединения, их независимости и автономии, обеспечения равенства прав всех профсоюзов относительно их представительства в трехсторонних органах на ведение коллективных переговоров и заключение соглашений и т.п.

Неоднозначную роль в консолидации профсоюзов играют так называемые альтернативные профсоюзы, действующие локально, нацеленные на защиту интересов конкретных социально-профессиональных групп. Сосредоточенность альтернативных профсоюзов на реализации социально-экономической функции - борьбе за *достойный* уровень заработной платы и сохранение занятости - не позволяет им пока претендовать на роль того реального института, который не только выражает коренные интересы своих членов, но и реально выполняет функцию их социальной защиты.

Представители профсоюзов не всегда способны на равных вести переговоры с представителями работодателей, наблюдается тенденция вытеснения профсоюзов из основной производственной - сферы деятельности предприятий. В состоянии реструк-

¹ Михайленко Я. Т., Михайленко В.Н. Трудовое право Кыргызской Республики: Учеб. - Б.: Просвещение, 2005. С62

² Шугаев А. А. Правовые основы участие профсоюзов в урегулировании разногласий между работниками и работодателем. - М.: Юрист, 2001 г.

туризации находятся и работодатели и, собственно, само государство, что является одной из существенных причин не всегда полноценного функционирования социального диалога.

За профсоюзами во многих странах мира прочно утвердилась роль полномочных представителей интересов работников наемного труда. Регулирование трудовых отношений составляет приоритетную сферу их деятельности, в то время как для других участников партнерских отношений - объединениями работодателей и государства - трудовые отношения не являются основным направлением их деятельности. Положение государства осложняется и тем, что ветви власти находятся в состоянии почти постоянной конфронтации, а исполнительная власть - в водовороте не всегда оправданных структурных изменений. В идеале государство должно не только разрабатывать законодательные акты и обеспечивать правовую регуляцию отношений между партнерами, но и гарантировать контроль выполнения ими взаимных обязательств.

Таким образом, усилению позиции профсоюзов в системе социального партнерства могло бы способствовать, при прочих равных условиях, более результативное, чем сейчас, их участие в процессе принятия решений по вопросам содействия занятости, социальной защиты, контроля за условиями труда, т.е. всех тех направлений деятельности профсоюзов, которые предусмотрены законодательством КР.

Именно в этих областях профсоюзы призваны добиваться определенных результатов и доказать, что они действительно представляют интересы большинства наемных работников и занимают соответствующее место в партнерских отношениях.

Литература:

1. Закон Кыргызской Республики "О профессиональных союзах" от 16 октября 1998 г. №130.
2. Михайленко Н.Т., Михайленко В.Н. Трудовое право Кыргызской Республики: Учеб.- Б.: Просвещение, 2005. С. 62
3. Шугаев А.А. Правовые основы участие профсоюзов в урегулировании разногласий между работниками и работодателем. - М.: Юрист, 2001 г.
4. Семенова С.Ф. Социальный диалог - важнейшая форма регулирования социально-трудовых отношений. "Трудовое право Кыргызской Республики: современное состояние, проблемы правоприменения, опыт международно-правового регулирования труда". Материалы научно-прак. конф. (16.12.2010) -Б: Нур-Ас, 2011. С.170.
5. Миронов. В.И. Трудовое право России: Учеб. М. 2005. С.131
6. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право. - М., 1998. С.163
7. Мартиросян Э.Р. Правовое регулирование труда на основе социального партнерства //Современные проблемы юридической науки. - Новосибирск, 2003. - 3.
8. Раманкулов К.С. Трудовое право Кыргызской Республики. Учеб.2-ое изд., доп., испр. - Б.: Турар, 2008 г.

Рецензент: д.ю.н., профессор Борубашов Б.И.