

## **НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ДЕМОКРАТИЗАЦИИ ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВОВ В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНЫХ ОТНОШЕНИЙ: ПОЛИТИЧЕСКИЙ И СОЦИАЛЬНЫЙ АСПЕКТ**

*В данной статье рассматриваются вопросы демократизации трудовых коллективов в условиях рыночных отношений. Определены задачи их самоопределения и самоуправления, подчеркиваются пути демократизации общества, персональная ответственность руководителей.*

*Ключевые слова: самоопределение, самоуправление, демократизация, экономика, трудовой коллектив.*

A.B. Seitov -graduate student of OshSU

## **SOME QUESTIONS OF DEMOCRATIZATION OF LABOR COLLECTIVES IN THE CONDITIONS OF MARKET RELATIONS: THE POLITICAL AND SOCIAL ASPECT**

*This article deals with the issues of democratization of labor collectives in the conditions of market relations. The tasks of their self-determination and self-government are defined; the ways of democratization of society, personal responsibility of managers are underlined.*

*Keywords: self-determination, self-government, democratization, economics, labor collective.*

Существование многих проблем социально-экономической политики в начале политических, социальных и экономических преобразований в деле реализации полномасштабных реформ (январь 1991-1995гг.) отсутствовала теория отечественной социально-экономической политики в Кыргызстане по системному переходу к условиям рыночной экономики в трансформационный период, где важное значение придавалось политическому обустройству государства. По нашему мнению, основная проблема заключалась в «синхронизации параллели» плавного перехода к рыночным условиям не только социальной и экономической политики, но и самой политики Кыргызстана, где основная стратегия была принята в сторону демократизации общества, которая в силу своих возможностей не воспринималась обществом, трудовыми коллективами хозяйствующих субъектов, ввиду закоренелых стереотипов бывшего советского времени.

Научные труды многих ученых с мировым именем были посвящены вопросам улучшения политической и социальной обстановки в регионах различных уровней административно-территориальной иерархии. Эти проблемы до сих пор существуют и требуют соответствующего понимания и дальнейшего исследования.

Хотелось бы остановиться на периоде перестройки (1980-1990гг.) [5], где предполагалась самостоятельность субъектов не только в вопросах полного хозяйственного расчета, самофинансирования, развития производства продукции и услуг, бюджетного финансирования проектов, необходимых для сохранения единого народнохозяйственного комплекса и организации выпуска принципиально новых видов товаров, но и в трансформации функций местных Советов по управлению комплексным социально-экономическим развитием подведомственных им территорий, где органы государственного управления должны были быть заинтересованы во внесении определенных изменений реформировании экономической среды, что нельзя было сказать о некоммуercialизации социального сектора [4].

В конце 1991г. [6] “демократические” реформаторы, пришедшие к власти в Кыргызстане уже не провозглашали в качестве своей цели обеспечение социальной комфортности большей части населения республики в переходный период. Основная установка была направлена на запуск рыночных механизмов и на формирование системы рыночных отношений, где предполагалось обеспечение качественно нового уровня социальной защиты кыргызстанцев на принципиально иной ресурсной базе в условиях сформированной рыночной экономике.

Но, как показала жизненная практика, неизбежное снижение уровня жизни абсолютного

большинства стран СНГ, в том числе Кыргызстана, на первом этапе перехода к рынку, привело к росту социальной напряженности, что поставило перед государством задачу формирования более устойчивой социальной структуры, появление механизмов социальной защиты (своих для каждой социальной группы), что привело к некоторому спаду напряженности, особенно в регионах [2]. Несмотря на принятые меры, многие территории Кыргызстана остались на долгие годы депрессивными по состоянию социальной сферы, и, основную причину мы видим в неравных темпах реструктуризации их экономики. Следует отметить, что социальная политика в переходный период к рыночной экономике в Кыргызстане во многом определяет темпы трансформации экономической системы страны.

Корни современных социально-экономических и политических проблем в Кыргызстане в целом и ее регионах требуют анализа событий, которые уходят далеко назад в 60-90-е годы, где года застоя стали основной причиной смены общественно-политического строя, которую не могли предвидеть ни инициаторы политического и экономического реформирования в прежнем СССР, начатого весной 1985 г., ни население страны. Первоначально планировалось повысить эффективность функционирования советского общества в рамках господствовавшей марксистско-ленинской идеологии и существовавшей модели общественных отношений — политических, производственных, социальных. Решение этой задачи предполагало устранение негативных моментов, связанных с коррупцией, взяточничеством, местничеством, алкоголизмом, низкой трудовой дисциплиной и тому подобными негативными явлениями, которые достигли пика своего развития в стране к середине 1980-х гг. Доминировавший тип общественного менталитета трактовал суть проблемы как необходимость “очищения” социализма, его перестройки и приближения реального состояния советского общества к идеальным представлениям классиков марксизма-ленинизма об обществах подобного типа [3].

Авторитарная роль института планирования в экономической жизни соответствующих государств после демонтажа экономик социалистического типа все более ослаблялась и сегодня он уже не является основным звеном их хозяйственных механизмов [3]. В начале существовал определенный постулат о принципиальной несовместимости директивно-централизованного управления экономикой и рыночного саморегулирования, где правительства постсоциалистических стран, в том числе Кыргызстан сознательно отказывались от традиционных производственных отношений, несмотря на то, что вышеназванная практика удачно совмещается и дает свои достаточно положительные результаты. Например, Китайская Народная Республика выбрав модель сочетания государственных и рыночных регуляторов и механизмов успешно развиваются сохраняя «нажитое» при прежнем режиме материальные богатства опережая развитые страны «Старого мира» или Западной Европы, США не только по экономическим и политическим параметрам, но и показывают позитивный настрой в решении социальных вопросов. по некоторым параметрам. Такая же модель успешно реализуется и в соседнем Узбекистане.

С принятием Основного закона КР 3 августа 1991 г. после всенародного обсуждения был взят новый курс на проведение политической и социально-экономической реформ, где предусмотрены были вопросы сочетания норм нынешнего хозяйственного механизма, основанных на полном хозрасчете и самоуправлении с закреплением демократии на производстве, новыми формами коллективного управления, то есть здесь речь идет о сущности принятия концепции самоопределения, связанного с соединением радикальной хозяйственной демократизации. По нашему мнению, принципиальная новизна закона заключается в следующем:

- трудовые коллективы получили право решающего (а не совещательного, как по закону о трудовых коллективах) голоса по наиболее важным вопросам жизнедеятельности государственных структур и начиная с аил окмоту до Правительства Кыргызской Республики (объединения);
- дан старт самоуправлению в трудовых коллективах во всех сферах жизнедеятельности (с учетом четких юридических основ);
- пересмотрены взаимоотношения в сельских и трудовых коллективах на основе принципов демократизации;
- утвержден принцип выборности руководителей, аил окмоту и подотчетных крестьянских хозяйств,

ответственных перед своим коллективом, их избравшим.

Как нам известно, законы, и вытекающие отсюда соответствующие обстоятельства рыночной экономики в основном направлены на борьбу с развитием бюрократических, командных методов управления экономикой. И, здесь, сельские управы и крестьянские (фермерские) хозяйства в решении важнейших задач национальной экономики углубляются в законы рыночных отношений, в тоже самое время одновременно усиливают экономические методы управления, что напрямую отражаются на происходящих экономико-политических процессах приводя к децентрализации ранние методы государственного управления.

Таким образом, с последовательным вводом в хозяйственные отношения режима демократического централизма, где происходит сочетание государственного руководства экономикой с инициативой и самостоятельностью трудовых коллективов, устраняется бюрократическая опека. Следовательно, в настоящее время государство в отношении частных предприятий ограничивается доведением лишь контрольных цифр, государственными заказами, налоговой политикой и т.п. В свою очередь, хозяйствующий субъект самостоятельно разрабатывает и утверждает планы, заключает договоры, в предусмотренных законом случаях, выходит на внешний рынок, имеет другие права. При этом, исходя из того, что хозрасчет это не только самостоятельность, но и ответственность, закон жестко увязывает результаты хозяйственной деятельности предприятия с благосостоянием всего коллектива и каждого работника в отдельности.

Учеными неоднократно отмечается, что сущность самоуправления в трудовых коллективах – это вид социального управления, при котором те, кто управляют, одновременно, являются и субъектом, и объектом управления [7]. Тем самым, развитие демократии на производстве, последовательное внедрение подлинно самоуправленческих начал в деятельности трудовых коллективов выступает важнейшим направлением общества, государства в реализации стратегии по углублению и расширению всенародной демократии не только в производственных началах, но и Кыргызстане в целом. В то же самое время, совершенствование реформ подняло идею самоуправления на новый качественный уровень и сделан принципиально важный вывод о том, что самоуправленческие начала развиваются только внутри нашей государственности, где коллективы предприятий, объединений при всей своей самостоятельности обязаны подчиняться общеустановленным в нашем государстве нормам и правилам.

Политическим звеном в вопросах самоопределения трудового коллектива является общее собрание (конференция) трудового коллектива, как основная форма осуществления полномочий коллектива, определяющая его главенствующую роль на предприятии. Общее собрание (конференция) созывается советом трудового коллектива по мере накопления необходимых для рассмотрения вопросов, но не реже двух раз в год. Инициатива по внесению вопросов принадлежит совету трудового коллектива, администрации предприятия, и профсоюзной, и другим общественным организациям, отдельным членам коллектива, а также вышестоящим органам.

Одной из основной функцией трудового коллектива выступает выбор руководителя предприятия и совета трудового коллектива. Также на собрании заслушиваются отчеты об их деятельности, в случае недоверия руководителю обладает правом стать инициатором досрочного его освобождения. Общим собранием рассматриваются и утверждаются планы экономического и социального развития предприятия, выявляются возможности увеличения производительности труда и прибыли, повышения эффективности производства и улучшения качества продукции, укрепления материально-технической базы производства, обсуждают и одобряют коллективный договор, принимают коррективы на текущие планы, утверждают правила внутреннего распорядка, анализируют другие наиболее актуальные проблемы производственной и социальной жизни предприятия. На сегодняшний день общее собрание является одной из эффективных форм самоуправления трудового коллектива, позволяющее всем его членам участвовать в разработке важнейших мероприятий и контроле за их реализацией.

Существующие вышеназванные правила «политической жизни» трудового коллектива и наличие соответствующих проблем, отсутствие готовых оптимальных решений, разумеется, не должны стать тормозом для демократизации производственной жизни. Нельзя работать и жить по

старым правилам в ожидании директивных указаний о том, как в деталях наладить демократическое управление в трудовом коллективе. Нельзя надеяться, что из «центра» приедут и расскажут в подробностях, как действовать. Более того, кто ожидает подробных «инструкций по демократизации», или наоборот пытается их составлять, тот просто еще не знает или не понимает (или не собирается знать и понимать), что подлинная демократия не совместима с мелочной регламентацией, с примитивным единообразием [5]. Собственно говоря, вообще ни одна книга, ни одно пособие не могут дать единственно верный и подробный рецепт, как сбалансировать в трудовом коллективе интересы «верха» и «низа», как обеспечить нормальное обсуждение имеющихся проблем, свободное выражение собственного мнения по любому вопросу как наладить выполнение принятых решений и производственную дисциплину. Считаем, что этого можно добиться лишь в условиях применения демократических принципов. Иногда, закрадывается вопрос о том, что может быть, вообще не стоит регулировать отношения, возникающие в ходе действия демократического механизма. Наверное, такой вопрос не ко времени, так как самостоятельность в процессах управления, определения курса развития и даже финансирования, провозглашенная в нашем государстве, как первейшее условие демократии, обязательно должна сочетаться с другим необходимым ее условием — ответственностью. Иными словами, каждый участник демократического процесса, от рядового рабочего до министра, должен, как минимум, знать, за что, перед кем и в каком порядке он отвечает. Так как законность означает не только безусловное соблюдение законов, но и соблюдение их всеми без исключения.

Следовательно, на наш взгляд, совершенствование уроков демократизации и на ее основе всех сфер нашей жизни: политической, экономической и социальной, влияют на изменение хозяйственных, юридических норм в соответствии с реальным положением в нашей республике.

Стоит согласиться с тем, что этот процесс требует достаточно времени, где возможно будут встречаться «крутые повороты», нежелательные ситуации, но иного просто не дано. Основная цель демократизации – выдвижение в первые ряды людей с развитым чувством ответственности и высокой компетентности.

Что касается демократизации на производстве, хозяйствующих субъектах, трудовых коллективах, то она одновременно способна продуцировать рост внутренней ответственности, тем самым убеждая каждого человека, члена коллектива на собственном опыте в том, что ответственность за свое благополучие несут они сами. Выбирая ли директора, планируя ли деятельность предприятия, обсуждая ли иные вопросы его жизнедеятельности в условиях хозрасчета, каждому придется лишиться раз взвесить все «за» и «против», прежде чем принять решение. Такое понимание придет не сразу, так как жива еще привычка думать, что за тебя все решат другие, те, что «наверху». Но это понимание обязательно придет, ибо от того, насколько решения коллектива будут пронизаны ответственностью, настолько изменится благосостояние тех, кто участвовал в их принятии. В конечном же итоге реальное право решать жизненно важные проблемы своего предприятия, своего города, всей страны приведет к тому, что люди научатся сознательно возлагать на себя бремя ответственности за эти решения. Следовательно, есть и более оперативная возможность, которая связана с установлением четкой и реальной ответственности.

Уместно вспомнить крылатые слова мыслителя Цицерона, говорившего о главном принципе правильного общественного устройства как о равновесии между человеком, его энергией, стремлениями, свободой и государством, с его, традициями, законами, объективной общественной необходимостью [4].

На наш взгляд, человеческим обществом установленное равновесие реализуется прежде всего посредством ответственности, требующее необходимость давать ответ за содеянное. Следует отметить, что в идеале ответственность не ограничивает свободу, а лишь охраняет общество от злоупотребления ею, посягает не на самостоятельность, а на стихию самоуправства. История знает, что каждое общество в зависимости от господствующего в нем типа отношений устанавливало с помощью ответственности, особенно юридической, такой «уровень» свободы, который был угоден обладателям власти, правящим классам [6]. Поэтому истинный демократизм немыслим не только без свободы и ответственности, но и без равенства всех перед законом. на которых покоится

прогрессивное развитие общего. Вопрос о коллегиальности и единоначалии сводится к определению функции и компетенции руководства отрасли, предприятий трудовых коллективов и их советов. Пожалуй, наиболее интересен анализ взаимоотношения в системе «руководитель - трудовой коллектив». Речь тут не о простом перераспределении власти, а о выработке такого способа управления, при котором наилучшим образом сочетаются экономические интересы государства, трудового коллектива, личности. Однако, следует отметить, что общественное сознание пока не может в силу различного рода причин сознательно и самостоятельно устанавливать для себя пределы допустимого, здесь необходимы юридические основы, которые бы от имени государства охраняли демократию как от покушений на самостоятельность, так и от безответственности.

История знает немало примеров, когда ослабление общественного контроля вело к анархии, далее она расчищала дорогу жестокой тирании, а в настоящее время таким проявлениям как радикализм, экстремизм, даже терроризму, что стало главной проблемой глобализации. Жизненная практика показала, что нарушение объективного равновесия проявлений демократии приводит к некоторой односторонней концентрации неограниченной власти сильного, а на другой стороне рабству, эксплуатации и подавлению слабого. В этом случае установить конкретные пути для достижения некоторого равновесия выступает главной проблемой общества.

Следовательно, основной путь мы видим в воспитании людей в духе демократизма, демократизации на производстве, демократическом управлении трудовыми коллективами и самоуправлении в новых условиях хозяйствования.

Таким образом, без широкого внедрения демократических начал в производстве невозможна и демократизация во всех других сферах. Такая значимая роль демократии на производстве обусловлена тем, что экономическая основа дальнейшего развития страны создается именно в трудовых коллективах [2]. Поэтому в процессе демократизации, на наш взгляд, необходимо оздоровление всей хозяйственной жизни, без чего любой политический институт теряет свою ценность. В настоящее время трудовые, и прежде всего производственные коллективы наиболее восприимчивы к идее демократии. У них, несомненно, выше степень организованности, значительно четче обозначены задачи и функции, права и обязанности.

В заключении данной статьи, посвященной вопросам демократизации производственных и трудовых коллективов в решении насущных проблем социального и экономического характера в условиях рыночных отношений [1] можно сделать соответствующие выводы, заключающиеся в следующем:

1. Считаю, что рассмотрение вопросов, касающихся проблем демократизации трудовых коллективов своевременным и актуальным, ввиду того, что они выступают значимой ее политической силой или структурой.
2. В условиях рыночной экономики основными движущими силами современного общества выступают процессы самоопределения, самоуправления трудовых коллективов, имеющие политические мотивы демократизации.
3. Современные условия демократизации общества, особенно трудовых коллективов и их территориальных управ требуют соблюдения жесточайших правил коллективного решения и ответственности руководителей разных звеньев начиная с айыл окмоту до уровня Правительства Кыргызской Республики.
4. Современные обстоятельства рыночной экономики главным образом направлены на демонтаж бюрократических, командных методов управления экономикой, в тоже самое время усиливая экономические методы управления, что напрямую отражаются на происходящих экономико-политических процессах приводя к децентрализации ранние методы государственного управления.

#### **Литература:**

1. **Сааданбеков, Ж.С.** Авторитаризм и демократии на Востоке.- Астана: Казакстан, 2003.-391с.

2. **Самофалова, Е.В.** Кузьбожев Э.Н., Вертанова Ю.В. Государственное регулирование национальной экономики.- Москва: КНОРУС, 2008.-272с.
3. Смирнов С.А. Региональные аспекты социальной политики.- Москва: Гелиос АРВ, 1999.-320с.
4. Торогельдиева Б.М. Трансформация политической культуры современного Кыргызстана.- Бишкек: Алтын тамга,-311с.
5. Фаткудинов Р.А. Разработка управленческого решения. – Москва: Бизнес школа «Иноел-Синтез», 1999.-240с.
6. Чыналиев У.К. Кыргызстан на пути к демократии; трансформация политической системы. – Москва, 2004.-286с.
7. Рынок труда: анализ, прогнозы и политика / Под редакцией Мафред Кайзера и Зафара Хакимова.- Бишкек: Кыргызстан, 1995. – 269с.