

У. Х. Карабаев¹

СТРАТЕГИЯ ДЕЙСТВИЙ: ЗАДАЧИ И ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

В Указе Президента Республики Узбекистан Шавката Миромоновича Мирзиёева от 7 февраля 2017 года № 4947 «О стратегии действий по дальнейшему развитию Республики Узбекистан» определена Стратегия действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан в 2017–2021 годах. В числе этих направлений — развитие и либерализация экономики, направленные на укрепление макроэкономической стабильности и сохранение высоких темпов роста экономики, повышение ее конкурентоспособности, модернизацию и интенсивное развитие сельского хозяйства, продолжение институциональных и структурных реформ по сокращению присутствия государства в экономике, усиление защиты прав и приоритетное развитие частной собственности, стимулирование развития малого бизнеса и частного предпринимательства, а также развитие социальной сферы, направленное на последовательное повышение занятости и реальных доходов населения, совершенствование системы социальной защиты и охраны здоровья граждан, повышение социально-политической активности женщин².

Реализация указанных задач продолжается уже около трех лет и в практическом плане высветила ряд проблем, которые связаны с развитием социально-трудовых отношений и совершенствованием механизмов защиты прав наемных работников. Суть проблемы состоит в том, что на смену отношениям, которые в республике во многом строились на традициях, регулировались в ряде случаев не столько законами, сколько обычаями, пришли отношения, порождаемые новыми реалиями национальной экономики, ситуацией на рынке труда, модернизацией всех актуальных сфер социальной практики. Страна повернула на путь индустриализации, внедрения современных технологий во все сферы хозяйствования и производства. Это влечет за собой в числе прочих изменений развитие новых форм занятости, существенно отличных от тех, что доминировали на рынке труда в предшествующие периоды истории страны. Эти формы, которые называются

инновационными, нетрадиционными, новыми формами организации труда и иными терминами, порождают новые модели социально-трудовых отношений и пока не во всех случаях оптимально регулируются действующим законодательством. Однако они востребованы субъектами рынка труда, постоянно развиваются и, как показывает практика, приносят реальные плоды для участников социально-трудовых отношений. Это, в частности, рост доходов, оптимальное расходование и использование ресурсов, снижение издержек производства, оптимизация трудовой занятости и сокращение безработицы, что для Узбекистана с учетом нынешней социально-демографической ситуации весьма актуально.

В докладе Международной организации труда, одобренном 1 апреля в Брюсселе, отмечается: «Узбекистан твердо привержен дальнейшему совершенствованию системы обеспечения прав, свобод и законных интересов человека в стране и впредь будет продвигаться по пути реальных реформ, а предпринимаемые усилия имеют целостный, устойчивый и необратимый характер»³.

Новые формы трудовой занятости выступают как своеобразный комплекс взаимоотношений между работниками, работодателями и государством, специфика которого накладывает отпечаток на коллективные и индивидуальные трудовые договоры, организацию трудового процесса, систему вознаграждения за работу и т. п. В настоящее время существует ряд видов и форм нестандартной занятости, которые начинают занимать свое место на рынке труда Узбекистана. К ним относятся:

— субподрядные отношения, получившие названия «аутсорсинг» и «офшоринг», когда те или иные функции и виды работ передаются другим, субподрядным организациям. При этом работа может выполняться на территории предприятия (где она выполнялась и раньше силами самого предприятия) либо в другом месте;

— «заемный труд», «аутстафинг» или «лизинг персонала» — формы, при которых осуществляется оформление работников в штат агентства занятости, выступающее посредником между работодателем и работником и направляющее его по месту работы;

— оформление работников по временным контрактам для выполнения конкретного задания или на конкретный срок;

¹ Профессор кафедры музееведения Национального института художеств и дизайна им. К. Бехзода Академии художеств Узбекистана, доктор философских наук. Автор более 300 научных публикаций, в т. ч.: «Традиционное народное творчество: проблемы возрождения и развития», «Праздники узбекского народа», «Культурные мероприятия», «Этнокультура», «Вопросы культуры», «Культура Узбекистана», «Книга о традициях» (в 2 т.) и др. Член Международной комиссии ЮНЕСКО по проблемам народного творчества, член Европейской академии естественных наук.

² Президент утвердил Стратегию действий по развитию Узбекистана // Газета.uz. URL: www.Lex.uz; https://www.gazeta.uz/ru/2017/02/07/strategy.

³ <https://uz.sputniknews.ru/society/20190406/11163362/mot-uzbekistan-hlopok.html>.

— «фриланс», «удаленная занятость», «псевдо-частное предпринимательство», «контрактная работа» — формы, при которых либо трудовые отношения не предполагают документального оформления («ударили по рукам»), либо заключаются персональные подрядные договоры (контракты).

Все эти формы объективно содержат в себе значительный конфликтный потенциал, поскольку защищенность трудовых прав работников здесь минимальна или вообще отсутствует. В целом эти «инновационные формы организации труда» отражают тенденцию к повышению мобильности работников, гибкости организационных схем производства, оптимизации расходов фонда оплаты труда и т. д. Но при этом очевидна и другая тенденция — к деинституционализации труда. Действующие законы о труде и нормативная база профсоюзной работы созданы в предшествующие исторические периоды и ориентированы на защиту прав наемных работников, объединенных в трудовые коллективы, которые имеют свои представительные органы (профсоюзы).

Недостаточная готовность профсоюзов к защите прав работников в новых условиях приводит к сокращению их численности. Этот процесс начался в конце прошлого века. Так, в частности, в 1990-е годы в США в профсоюзах состояло 18 % работников, во Франции — 14 %. При этом налицо отрицательная динамика. В Германии в период между 1995 и 2000 годами число работников, состоящих в профсоюзах, снизилось на 20,3 %, во Франции — на 30 %. Ныне данная тенденция сохраняется.

В Узбекистане ситуация выглядит следующим образом. В 14 отраслевых территориальных объединенных организациях состоит в общей сложности 5,9 млн человек¹. Однако значительная часть работников (преимущественно в сельской местности) в профсоюзах не состоит. С точки зрения защиты трудовых прав ра-

ботников ситуация в ряде случаев оптимизируется за счет того, что спорные вопросы решаются традиционными методами. Маслахат — это орган местного самоуправления, действующий на территории поселка, кишлака, аула и махалли города, который избирается на сходе граждан. Согласно ст. 12 Закона «Об органах самоуправления граждан» Республики Узбекистан, при органах самоуправления создается примирительная комиссия. В ее функции входит рассмотрение семейных, трудовых и иных споров.

Эта форма во многом опирается на народную мудрость, которая многие века регулирует правила человеческого общежития, общения, диалога с окружающим миром, учит людей, несмотря на религиозные, национальные, расовые, языковые, этнические различия, жить в мире и согласии с самими собой и живой реальностью, быть доброжелательными, честными и трудолюбивыми, мудрыми, терпеливыми и благородными. Выполняя эти важнейшие дидактические нравственно-воспитательные задачи, народная мудрость сегодня играет важную роль в жизни трудовых коллективов и личной жизни работников.

В то же время данная форма сегодня вызывает нарекания, так как она не всегда соответствует реалиям современной жизни и возникающим проблемам, прежде всего в системе социально-трудовых отношений. Переход страны на путь ускоренного цивилизационного развития будет ставить новые задачи и в области развития социального партнерства и совершенствования социально-трудовых отношений, включая защиту трудовых прав. В этом плане опыт России может быть осмыслен и адаптирован к условиям республики и станет важным ресурсом достижения целей и задач, поставленных в Указе Президента Республики Узбекистан «О стратегии действий по дальнейшему развитию Республики Узбекистан».

¹ *Моховикова М. Н.* Деятельность профсоюзов и органов самоуправления граждан в сфере занятости и охраны трудовых прав // *Власть*. 2013. № 3. С. 161.