

СТРАТЕГИЯ ДЕЙСТВИЙ: ЗАДАЧИ И ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

В Указе Президента Республики Узбекистан Шавката Миромоновича Мирзиёева «О стратегии действий по дальнейшему развитию Республики Узбекистан» за № 4947 от 7 февраля 2017 г. 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 женщин...¹.

Реализация указанных задач осуществляется уже практически три года 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

¹ Президент утвердил Стратегию действий по развитию Узбекистана. – Газета.uz [Электронный ресурс] www.Lex.uz; <https://www.gazeta.uz/ru/2017/02/07/strategy>

практики. Страна свернула на путь индустриализации, внедрения новых современных технологий во все сферы хозяйствования и производства. Это влечет, в числе прочих изменений, развитие новых форм занятости, которые существенно отличаются 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 формы социально-трудовых отношений и пока не во всех случаях оптимально регулируются действующим законодательством. Между тем, они востребуются субъектами рынка труда, постоянно развиваются и, как показывает практика, приносят реальные плоды для участников социально-трудовых отношений. В частности, это рост доходов, оптимальное расходование и использование ресурсов, снижение издержек производства, оптимизация трудовой занятости и снижение безработицы, что для Узбекистана, с учетом нынешней социально-демографической ситуации является весьма актуальным.

В докладе МОТ обнародованном 1 апреля в Брюсселе, отмечается, что «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»².

Новые формы трудовой занятости выступают как своеобразный комплекс взаимоотношений между работниками, работодателями, 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

² <https://uz.sputniknews.ru/society/20190406/11163362/mot-uzbekistan-hlopok.html>

«оффшоринг». В этом случае 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», «аутстаффинг» или «лизинг персонала» - формы, при которых осуществляется оформление работников в штат агентства занятости, которое выступает посредником между работодателями и работником и далее направляет их к месту работы.

- Оформление работников по временным контрактам: для выполнения конкретного задания или на конкретный срок.

- «Фриланс», «удаленная занятость», «псевдочастное предпринимательство», «контрактная работа» - формы, которые либо не предполагают документального оформления трудовых отношений («ударил по рукам»), либо же предполагают персональные подрядные договоры (контракты).

Все эти формы объективно содержат в себе значительный конфликтный потенциал, поскольку защищенность трудовых прав работников здесь минимальна, или же вообще отсутствует.

В целом эти «инновационные формы организации труда» отражают тенденцию к повышению мобильности работников, гибкости организационных схем современного производства, оптимизации расходования фонда оплаты труда и т.д. Но они же отражают тенденцию к деинституционализации труда. Речь идет о том, что существующие законы о труде и нормативная база профсоюзной работы сложились в предшествующие исторические периоды и ориентированы на защиту прав наемных работников, объединенных в трудовые коллективы, имеющие свои представительные органы (профсоюзы).

Недостаточная готовность профсоюзов к защите прав работников в новых условиях приводит к снижению численности этих организаций. Начался этот процесс в конце прошлого века. Так, в частности, в 1990-е гг. в США в профсоюзах состояло 18% работников, во Франции – 14%. При этом, налицо

отрицательная динамика. В Германии в период между 1995 и 2000 гг. число работников, состоящих в профсоюзах, снизилось на 20,3%, во Франции – на 30%. Ныне данная тенденция сохраняется.

В Узбекистане ситуация в этом плане выглядит следующим образом. В 14 отраслевых территориальных объединенных организациях состоит в общей сложности 5,9 млн. человек³. Однако значительная часть работников (преимущественно в сельской местности) в профсоюзах не состоит. С точки зрения защиты трудовых прав работников, 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 статье 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 добрыми и доброжелательными, честными и трудолюбивыми, мудрыми, терпеливыми и благородными, не обходится деятельность современных социально-трудовых коллективов. Выполняя эти важнейшие дидактические, нравственно-воспитательные задачи, народная мудрость играет сегодня значительную роль как в жизни трудовых коллективов, так и отдельных работников.

В то же время эта форма сегодня вызывает нарекания в силу того, что она не всегда соответствует реалиям современной жизни и возникающим проблемам, прежде всего в системе социально-трудовых отношений. Пере-

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

ход 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».