

Кулуева Ч.Р.

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДНОЙ ЭКОНОМИКИ

УДК: 331. 024. 4

В данной статье рассмотрены актуальные проблемы трудовых отношений в условиях трансформации экономики в рыночные условия. Определены важные и требующие особого внимания тенденции в области трудовых отношений.

Бул макалада базар шартына экономиканын өтүү мезгилинде эмгек мамилелеринин актуалдуу көйгөйлөрү каралган. Эмгек мамилелери чөйрөсүндө өзгөчө көңүл талап кылган жана манилүү багыттар аныкталган.

The actual problems of labour relations of economic transforming in the market condition are given in article. The basic tendency of labour relations are also defined here.

В настоящее время в связи с изменениями характера трудового процесса и функционирования рынка труда происходят глобальные изменения в сфере трудовых отношений, которые затрагивают поведение трудовых ресурсов. Эти преобразования идут параллельно и оказывают влияние друг на друга. Их рассмотрение немыслимо без анализа глубоких изменений в системе трудовых отношений. Поэтому необходимо рассмотреть актуальные проблемы в области рынка труда и в пределах предприятия, трудового процесса, а затем провести анализ наиболее важных и требующих особого внимания тенденций в области трудовых отношений.

Сначала необходимо перечислить актуальные проблемы труда, трудовых отношений и трудовых ресурсов, каждая из которых может быть предметом исследований. Это:

Во-первых, она выражается через необходимость роста эффективности труда и соответствующей ей организации, несмотря на противоречивые колебания конъюнктуры рынков. Так, например, в Швеции вплоть до начала 80-х гг. применяемые формы организации труда в существенной степени определялись состоянием рынка труда. Вследствие этого «требования к эффективности описывались скорее как ограничения, нежели как цели»¹, что совершенно недопустимо в современных условиях. Несомненно, что оценка эффективности в этих условиях существенно затруднена.

Во-вторых, прослеживается определенные сложности взаимосвязи между производительностью и социальными параметрами трудового процесса. В высокоразвитых странах мира вплоть до начала 80-х гг. задачи роста удовлетворенности трудом и его производительности нередко рассматривались как задачи одного уровня. Очевидным является то, что

их взаимосвязь носит сложный динамический характер и требует специального механизма разрешения возникающих противоречий и поиска взаимоприемлемых компромиссов.

В-третьих, появляются более сложные характеристики, которые отражают положение работника в организации. Во многих случаях рабочее место, занимаемая должность и уровень формального образования уже не определяют роли того или иного работника на предприятии. И здесь основные статусные характеристики перестают быть постоянными и все более зависят от текущих особенностей их деятельности.

В-четвертых, требование большего внимания к стратегически перспективному развитию трудового потенциала предприятия. Так, ранее по мере развития рынка труда ему была свойственна ориентация на сохранение существующих рабочих мест, а в настоящее время требуется механизм содействия на обеспечение прогрессивной структуры занятости².

В-четвертых, сегодня усиливается внимания не только к персоналу предприятия, но и ко всем доступным для привлечения трудовых ресурсов. Так как в настоящее время информация о них в соответствующих службах отечественных предприятий практически отсутствует, что может стать причиной кадровой политики.

В-пятых, существует проблема распределения ответственности в организации, которая исторически сложилась как прерогатива и обязанность руководства. Но, в современных условиях все чаще работник или группа работников сами берут на себя ответственность, что в принципе свидетельствует о необходимости предоставления им больших прав, которая в свою очередь требует разработки специальных механизмов управления трудовыми отношениями.

В-шестых, в условиях рыночных отношений увеличивается значение мобильности внешней рабочей силы в противовес внутренней, связанные с ослаблением устойчивости отношений занятости внутреннего персонала, и возрастание значимости контактов с группами работодателей, внешней рабочей силы, которое в значительной мере выходит за рамки традиционного нормативного регулирования, требующих новых подходов к анализу в данной сфере.

¹ Lundgren H. Sacred cows and the future – on the change of system in'trie labour markef...– Stockholm: SAP, 1995. P. 25.

² Концепция социально-экономического развития Кыргызской Республики на период до 2015 г. – Б: ЦЭС при МЭРиТ КР, 2008.

В седьмых, возникает проблема вознаграждения постоянной части работников, которая сосуществует с гораздо более простой формой вознаграждения временных работников, где возникает значительно осложнение проведения сравнительной оценки экономического положения этих групп.

В-восьмых, существует проблема возрастания значимости социальных гарантий со стороны работодателя для одной части работников в противовес ослаблению их роли для другой, которая связана с поддержкой со стороны различных социальных учреждений, профессиональных организаций, а также из собственных средств для последних. Здесь экономическая оценка вышеназванных гарантий представляет собой сложную задачу.

В-девятых, сегодня требуется необходимость расширения информационной базы о труде и занятости для большинства категорий работников, так как взаимодействие работника и предпринимателя в традиционных формах найма не укладывается в схему описания характеристик занятых и безработных. Она должна быть расширена путем введения новых параметров, более полно характеризующих их отношения с точки зрения неизбежных потерь и получаемых выгод.

Далее мы рассмотрим актуальные проблемы развития трудовых отношений, существующих на большом числе отечественных предприятий различных отраслей Кыргызстана. Необходимо отметить, что трудовое законодательство отстает от реалий жизни, поэтому в современных условиях изучение актуальных проблем экономики труда и трудовых отношений должно предшествовать анализу проблем трудового права. Все эти проблемы требуют проведения большой аналитической работы с целью формирования моделей трудовых отношений, которые присущи переходной экономике.

а) падение значения специфических (применимых лишь на единичных предприятиях региона) знаний как фактора монопольного положения групп работников и даже их отдельных представителей, которые в результате привели к изменению следующих параметров системы трудовых отношений:

- степени их устойчивости;
- влияния профсоюзов³;
- зависимость работников и работодателей соответственно от конкретных предприятий и рынков труда.

б) возрастание роли востребованных на рынке областей знаний, которые не могут быть в силу своей широты даже номинально закреплены за отдельным работником, так как функция распределения работ

нередко переходит от работодателя к объединению работников.

в) коммерциализация объединений работников и возрастание его степени, где они все чаще превращаются в самостоятельно функционирующие экономические субъекты, и их усилия требуются не только экономической деятельности, но и в политической.

г) постепенное преобразование трудовых отношений между некоторыми работниками и работодателями в договорные отношения.

д) постепенное падение влияния профсоюзов, организованных по заводскому принципу, которые подвергаются все большей радикализации, т.е. они начинают заниматься политическими вопросами в ущерб экономическим.

е) существующие противоречащие интересы работодателей рыночным интересам работников, которая сопровождается стремлением овладеть собственностью, ослабление открытые формы противодействия занятых и работодателей постепенно ослабляются с параллельным усилением их скрытой конфронтации.

ж) имеет место формирование дифференцированных систем построения трудовых отношений для работников с различным статусом, часто данный процесс не имеет законодательного закрепления. Здесь типичным примером является «двухъярусная» система заработной платы на многих предприятиях США, которая предполагает дифференциацию вознаграждения между работниками с различной продолжительностью стажа.

з) появление в экономике предприятий и организаций, автономно регулирующих свои трудовые отношения. К этой категории относятся многочисленные кооперативы и предприятия неформального сектора экономики.

и) усиление значения систем трудовых отношений без профсоюзов, где работа сводится только к системе подачи и рассмотрения жалоб и предложений. В работе данной системы возрастает роль индивидуальных трудовых контрактов.

к) возникновение различных профессиональных организаций, возрастание числа вариантов карьеры работников ведущая к демонополизации и индивидуализации трудовых отношений, где характер трудовых отношений определяется в ходе непосредственных переговоров работника и работодателя.

л) возрастание значимости трудовых отношений, в которые вступают представители социально-уязвимых слоев общества на рынке труда (женщины, молодежь, инвалиды, беженцы и т. д.). Мужчины среднего возраста, которые всегда были ядром рабочей силы, все чаще не находят устраивающей их работы и оказываются за пределами традиционных отношений занятости (под которыми понимают занятость у одного

³ Завельский М.Г. Экономика и социология труда. – М.: Catallaxy, при участии ЗАО «КнюРус», 1998. С. 96

работодателя на сложившихся условиях). В силу этого, с одной стороны, происходит индивидуализация трудовых отношений, а с другой – усечение их системы, что связано с существенными неэкономическими интересами.

м) постепенное превращение системы трудовых отношений в составную часть более общей системы, включающей в себя также отношения по поводу собственности, рыночной деятельности и защиты окружающей среды. При этом трудовые отношения нередко превращаются в фактор противопоставления производственных коллективов и территориальных сообществ.

Следовательно, мы считаем, что актуальные проблемы в области экономики труда и трудовых отношений тесно связаны друг с другом. Но возникает вопрос, насколько значимы эти проблемы применительно к высокоразвитым странам Запада, Азиатского континента и Кыргызстану, чья экономика еще долго будет носить переходный характер.

На это вопрос есть один ответ - все зависит от того, применительно к каким объектам мы его рассматриваем. Если говорить об отдельных предприятиях, то проблемы, стоящие перед кыргызстанскими и западными фирмами, могут быть абсолютно идентичны. Но в масштабах отрасли острота проблем на отечественных предприятиях существенно выше. Вместе с тем это не означает, что на Западе они вообще не актуальны. Более того, можно сказать, что в высокоразвитых странах наблюдается обострение экономико-трудовых проблем. Все это, несомненно, является признаком кризиса, который представляет собой не окончательный упадок, а требующее решительных и целенаправленных действий состояние⁴. Но, однако, необходимо отметить, что стабильность социально-экономического положения высокоразвитых стран позволяет осуществлять необходимые преобразования постепенно, с учетом интересов всех социальных групп и предварительным формированием механизмов социальной защиты, что не могут хозяйствующие субъекты в современных условиях Кыргызстана.

Экономические реформы в Кыргызстане продолжаются, хотя и осуществляются главным образом в условиях нерешенных экономико-трудовых проблем и еще не сложившихся рыночных трудовых отношений. Исходя из отмеченного постараемся охарактеризовать сложившуюся ситуацию социально-трудовых отношений к настоящему времени на большинстве предприятий Кыргызстана:

- *недифференцированность трудовых отношений на формальном уровне при высокой*

степени различий в экономическом положении предприятий, где все занятые трудовые ресурсы, как правило, вступают в одинаковые в формально-юридическом плане отношения со своим работодателем. При этом данные отношения мало отличаются по отраслям и отдельным предприятиям, хотя различия в их экономическом положении чрезвычайно велики. Следовательно, здесь проявляется неизбежная формализация трудовых отношений, их сознательное сужение обеими сторонами, однако эти усеченные трудовые отношения дополняются системой слабо формализованных регуляторов (например обычаев, традиций), действие которых нередко сопровождается задержкой или невыплатой заработной платы.

- *нестабильность системы управления трудом и трудовых отношений*. В Кыргызстане до сих пор не завершилось формирование устойчивого ядра и периферии экономики, что характерно не только для высокоразвитых, но и для многих развивающихся стран. Поэтому даже на предприятиях, даже в отраслях, которые можно с большой степенью уверенности отнести к процветающим, чрезвычайно сложно построить устойчивую систему управления трудом и регулирования трудовых отношений, поскольку нет уверенности в том, что валютно-кредитная, таможенная, фискальная или бюджетная политика государства в самое ближайшее время не приведет к изменению положения.

- *отсутствие обоснованных детерминантов системы занятости и трудовых отношений*. В области экономики труда ее важнейшим детерминантом выступает величина минимальной заработной платы, которая по сути дела фиксирует требования со стороны общества к работодателю. Сейчас порог этих требований в Кыргызстане установлен на чрезмерно низком уровне, что способствует, с одной стороны, появлению несостоятельных работодателей, а с другой — приводит к отсутствию ориентиров при создании и реструктуризации предприятий. В системе трудовых отношений здесь в первую очередь следует назвать отсутствие института «конструктивного увольнения» (т. е. приравнивания законодателем существенного нарушения трудового договора со стороны работодателя к фактическому увольнению работника со всеми вытекающими отсюда последствиями). В силу последнего обстоятельства все заключаемые трудовые соглашения неизбежно имеют формальный характер.

- *возрастание степени профессиональной, географической и иной мобильности населения Кыргызстана при малой изменчивости системы управления трудом и трудовых отношений*. Она по-прежнему базируется на принципах преобладания

⁴ Экономика труда/ Под ред Винокурова М.А., Горелова Н.А.-СПб.: Питер, 2004. С. 36

постоянной занятости, фиксации уровня трудового вознаграждения и установления отношений только с одним работодателем, хотя реальная практика все чаще ставит под сомнение их применимость к современной хозяйственной деятельности. Все это, с одной стороны, препятствует развитию всех видов мобильности рабочей силы, а с другой — приводит к формализации отношений занятости у части работников.

- *отсутствие нормативно закрепленных форм предпринимательства внутри уже существующей организации - «интрапренерства»*, при сохранении у них отношений найма с организацией. Между тем данные формы пронизывают не только преуспевающие, но в значительной степени и находящиеся в кризисе организации. Отсутствие нормативного регулирования этих видов деятельности приводит к их криминализации, разлагает трудовую этику и способствует в конечном счете прекращению данного перспективного вида предпринимательства.

В Кыргызстане в бытности командно-централизованной системы управления роли профсоюзов придавалось особое значение. Сейчас в Кыргызстане имеют место в основном профсоюзы радикального типа, организованные по заводскому и отраслевому принципу. Их радикализм, однако, проявляется не столько в чрезмерной эскалации требований (хотя это и имеет место в отдельных случаях), сколько в сознательном сужении сферы профсоюзной деятельности в результате формирования односторонней ориентации на рост заработной платы. Отсутствие долгосрочной составляющей профсоюзной деятельности делает эти профсоюзы заложником политических организаций, привносящих стратегию в профсоюзное движение. Поэтому в Кыргызстане должно произойти формирование характерной для всех высокоразвитых стран мира профсоюзной структуры.

Другой тип профсоюза в Кыргызстане представляет чисто профессиональное объединение работников одной профессии, которые заняты выполнением функций поиска работы, обучения и социальной защиты. От традиционного работодателя такая профессиональная организация отличается прежде всего тем, что она лишь организует работу своих членов по относительно независимым направлениям, а не выходит на рынок результатами совместного труда.

Эти два рассмотренных типа профессиональных организаций противоположны друг другу. Можно предположить, что основной тенденцией развития профсоюзного движения будет заполнение «пустого пространства» между ними, что должно найти свое выражение в формировании двух отсутствующих типов профсоюзов. Первым из них будет конструктивный тип профсоюза. Он характерен для процветающих организаций и перспективных

отраслей и ориентирован на долгосрочные интересы работодателя и работников, при реализации которых конфронтация между ними ослабляется. Сферой интересов такого профсоюза будет широкий спектр социальных и экономических вопросов, а также проблемы функционирования внешнего окружения предприятия. Пока даже в самых процветающих отраслях такие профсоюзы отсутствуют, что является признаком неустойчивости системы трудовых отношений.

Принципиально иным типом профсоюзов могли бы быть профсоюзы всеохватывающего типа, объединяющие работников различных предприятий и отраслей. Раскритикованные на Западе за свою порой полукриминальную деятельность, эти профсоюзы могли бы выполнить важную функцию формализации требований и защиты интересов работников. Прежде всего, это относится к лицам, которые хотя и трудятся на различных предприятиях, но в свободное от этой работы время занимают схожее положение на рынке труда и сфере неформальной экономики⁵.

На сегодняшний день процесс формирования объединений работодателей уже начался, являющийся важным направлением развития трудовых отношений. Необходимо отметить, что до сих пор эти объединения больше ориентированы на выполнение «пожарных» функций и неформальные консультации, нежели на разработку системы осуществления и защиты инвестиций в человеческий капитал и организационное (посредством институционального оформления соответствующих рынков труда) обеспечение привлечения и высвобождения работников.

Совершенно неизбежным является обособление трудовых отношений в рамках государственных, не ориентированных на прибыль и имеющих особую социальную значимость предприятий. Сейчас отсутствует законодательная база для формирования соответствующих подсистем трудовых отношений.

С теоретической точки зрения первоочередным является решение следующего принципиального вопроса: повторит ли будущий путь формирования системы трудовых отношений в Кыргызстане опыт высокоразвитых стран Запада, т. е. всю историю их развития, или Кыргызстану удастся «перепрыгнуть» через определенные этапы их развития. Ответ на этот вопрос неоднозначен, требует времени, специального рассмотрения и исследования.

Литература:

1. Завельский М.Г. Экономика и социология труда. – М.: Catallaxy, при участии ЗАО «КьюРус», 1998.

⁵ Экономика труда/ Под ред. Винокурова М.А., Горелова Н.А.-СПб.: Питер, 2004. С. 37

2. Концепция социально-экономического развития Кыргызской Республики на период до 2015 г. – Б: ЦЭС при МЭРиТ КР, 2008.
3. Lundgren H. Sacred cows and the future — on the change of system in'trie labour market.— Stockholm: SAP, 1995.
4. Формирование рынка труда: вопросы теории и практики, практическое пособие / Под ред. П. Купуева. - Ош, 1995.-С. 103. "Экономика и жизнь. - 1991. - № 8.
5. Экономика труда/ Под ред Винокурова М.А., Горелова Н.А.-СПб.: Питер, 2004.

Рецензент: д.э.н., профессор Абдымаликов К.А.
