СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК ИНСТИТУТ ТРУДОВОГО ПРАВА В РЕСПУБЛИКЕ УЗБЕКИСТАН

Сапарниязов Нурпулат
Магистрант Ташкентского государственного юридического университета,
направления 70420113-Трудовое право

АННОТАЦИЯ

В статье рассматриваются понятия «социальное партнерство в сфере труда», роль и значение социального партнерства, представлены основные принципы социального партнерства.

Ключевые слова: *Социальный диалог, социальное партнерство, коллективные договоры и соглашения, коллективные переговоры, стороны социального партнерства, профессиональные союзы, объединения работодателей.*

SOCIAL PARTNERSHIP AS AN INSTITUTION OF LABOR LAW IN THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN

Saparniyazov Nurpulat
Master's student of the Tashkent State University of Law,
70420113-Labor law direction

ABSTRACT

The article discusses the concept of "social partnership in the sphere of work", the role and importance of social partnership, presents the basic principles of social partnership.

Keywords: *Social dialogue, social partnership, collective agreements and agreements, collective bargaining, social partnership parties, trade unions, employers' associations.*

ВВЕДЕНИЕ

Развитие рыночных отношений в Республике Узбекистан и во всем мире внесло радикальные изменения в формы регулирования трудовых отношений.

Оптимальным механизмом регулирования трудовых отношений, как показывает мировая практика, является социальный диалог между представителями работников и работодателями с участием государства.

Сегодня концепция социального партнерства, основанная на переговорах, посредничестве, экспертизе, сотрудничестве, консультациях играет важную

роль в решении многих проблем социально-трудовой сферы. Социальное партнерство является основой взаимоотношений между работниками (профсоюзами, их объединениями, ассоциациями), работодателями (их объединениями, ассоциациями), органами государственной власти, органами местного самоуправления с целью обсуждения, выработки и принятия решений по социально-трудовым и связанным с ними экономическим вопросам, обеспечения социального мира и общественного развития [1]. Концепция социального партнерства выступает как основополагающий принцип, на котором строится сегодняшнее трудовое право в Узбекистане. В Основных законах Узбекистана, изложена исходная правовая база партнерских отношений наемного рабочего, нанимателя, профессиональных союзов и государства в социально-трудовой сфере.

ОБСУЖДЕНИЕ И РЕЗУЛЬТАТЫ

Социальное партнерство как институт трудового права сравнительно молодо. Как эффективное средство регулирования отношений между большими группами работников и работодателей оно появилось на Западе в середине XX века. Первоначально сторонами социального диалога выступали выступали конкретный работодатель и нанятые им работники; государство не вмешивалось в отношения, возникающие между работниками и работодателем после поступления первых на работу.

Работодатели на Западе, чтобы избежать забастовок и не снижать массу прибыли, шел на договоренности с рабочими. Как следствие в отношениях между работником и работодателем стала прослеживаться тенденция к снижению забастовочного движения [2]. Высокая образованность и профессионализм, возможность для работников участия в прибылях предприятия, хорошая, зарплата, развитость сферы социальной защиты привели к тому, что формой разрешения проблем стали не стачки и забастовки, а переговорный процесс. Классовая борьба в, ее крайних проявлениях на Западе перестала, быть эффективным средством разрешения возникающих в обществе противоречий.

Впервые понятие социального партнерства появилось в Конвенции МОТ N 98 «Относительно применения принципов права на организацию и на

[1] Буданова М.А., Гостенина В.И. Социальное партнерство в формирующейся рыночной экономике (социально-управленческий аспект). М., 2004
[2] Лютов А.А. О причинах кризиса американскою профсоюзного движения.// США и Канада: политика, культура. — М., 2006, стр. 21.

заключение коллективных договоров» 1949 года, в которой указывалось о поощрении и содействии полному развитию и применению процедуры ведения коллективных переговоров на добровольной основе между работодателями и организациями работников в целях регулирования условий труда посредством заключения коллективных договоров. Вопросу социального партнерства посвящены также Конвенция Международной организации труда N 154 «О содействии коллективным переговорам» 1981 года. Следует отметить, что Республика Узбекистан ратифицировала данные Конфенции еще в 30 августа 1997 года[3] и 8 апреля 2008 года соответственно.

Эксперты МОТ определяют сущность социального партнерства как механизм, с помощью которого предприниматели, представители трудящихся и правительства вырабатывают скоординированный и многосторонний комплекс действий для решения всех ключевых вопросов экономической и социальной политики на национальном уровне путем компромисса.

Как справедливо отмечает С.Ю. Чуча, социальное партнерство как этическое понятие приветствуется далеко не всеми. В литературе указывается на неадекватный перевод западного термина, несоответствие его обозначаемому явлению". Так, к примеру, ведя речь о профсоюзном движении в Швеции, переводчики используют термин «промышленный мир».[4] Вместе с тем; необходимость создания правового механизма социального диалога (партнерства, сотрудничества) исследователями не оспаривается[5], хотя они и предостерегают от излишней бюрократизации и огосударствлении соответствующих отношений.

В национальном законодательстве термин «социальное партнерство» нашло свое определение в ст. 3 Закона Республики Узбекистан «О социальном партнерстве» [6], согласно которому социальным партнерством является взаимодействие государственных органов с негосударственными некоммерческими организациями и другими институтами гражданского общества в разработке и реализации программ социально-экономического развития страны, в том числе отраслевых, территориальных программ, а также

[3] Постановление Олий Мажлиса Республики Узбекистан " О ратификации Конвенции о содействии коллективным переговорам" от 30.08.1997 г. N 495 - I

[4] Усенин В.И. Социальное законодательство и социальное партнерство в странах капитала. (Социально-правовые аспекты отношений между трудом и капиталом). — автореф. дис доктора юридических наук. — М., 1968.

[5] Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. - М., 1999, стр. 73-74.

[6] Закон Республики Узбекистан " О социальном партнерстве " от 25.09.2014 г. № ЗРУ-376

нормативно-правовых актов и иных решений, затрагивающих права и законные интересы граждан.

Социальное партнерство в соответствии со ст.5 Закона может осуществляться в сфере обеспечения занятости[7]. Более подробная информация о социальном партнерстве в сфере труда установлена в ст. 47 Закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах», согласно которому социальное партнерство в сфере труда — взаимодействие между работниками в лице профсоюзов (объединений профсоюзов), работодателями (объединениями работодателей (союзами, ассоциациями), государственными органами, направленное на обеспечение согласования интересов работников, работодателей и государства по вопросам регулирования социально-трудовых отношений[8].

Рассматривая социальное партнерство как систему коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, можно представить сравнительную характеристику потенциала каждого из партнеров[9]. В условиях социальное партнерство носит трехсторонний характер (работодатели, профсоюзы, государство), хотя принципиальное значение имеет участие лишь первых двух. Считается, что государственные учреждения включаются в социальное партнерство в периоды сложного состояния экономики. Таковым, видимо, можно считать состояние экономики в период пандемии коронавируса в Узбекистане. В этом контексте закономерна основная функция социального партнерства – оно «призвано обеспечить баланс интересов различных социальных групп населения и предупредить социальное напряжение в обществе».

Практика социального партнерства широка и разнообразна. Несмотря на то, что узбекская модель находится в процессе перехода на более развитый этап, можно выделить ряд ее особенностей:

1. Наиболее важная по сравнению с другими участниками процесса роль государства, в частности, исполнительной власти. Отчасти это связано с историческими особенностями общественных процессов в стране. Сюда же можно отнести указанную выше закономерность, заключающуюся в выборе в пользу трипартизма, а не дуализма в тяжелых экономических условиях.

[7] Закон Республики Узбекистан " О социальном партнерстве " от 25.09.2014 г. № ЗРУ-376
[8] Закон Республики Узбекистан " О профессиональных союзах" от 06.12.2019 г. № ЗРУ-588
[9] Турсунов.И. Международное трудовое право. Учебное пособие. ТГЮИ. 2007. с.66

2. Региональная специфика, касающаяся и практики становления, и практики развития социального партнерства.

3. Наконец, неотъемлемая черта любого становящегося процесса – максимальное разнообразие механизмов его осуществления. В Узбекистане в настоящий момент фиксируется огромное множество форм реализации социального партнерства, например, соглашений и договоров.

Несмотря на то, что институт социального партнерства является относительно новым для постсоветских республик, его развитие можно охарактеризовать как весьма динамичное.

Субъектами социального партнёрства являются негосударственные некоммерческие организации, органы государственной власти и управления, а также субъекты предпринимательской деятельности[10]. В целевую программу социально-экономического развития входит комплекс мероприятий, разрабатываемых и осуществляемых субъектами социального партнерства, направленный на решение социально значимых вопросов.

Социальное партнерство осуществляется в формах:

- коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;
- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- участия работников, их представителей в управлении организацией;
- участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

К основным задачам социального партнёрства относятся:

1) обеспечение согласованных и целенаправленных совместных действий субъектов социального партнерства в разработке и осуществлении социально-экономической политики, реализации целевых программ социально-экономического развития, решении гуманитарных проблем;

2) формирование устойчивых партнерских отношений субъектов социального партнерства в решении социально значимых вопросов;

[10] Лушникова М.В, Лушников А.М. Основные закономерности и тенденции развития трудовых прав в XXI в веке // Монография // “ПРОСПЕКТ”., М., 2015. с.69

3) оказание поддержки негосударственным некоммерческим организациям в осуществлении ими общественно полезными деятельностями, развитии гражданских инициатив;

4) развитие и поощрение инициативы субъектов социального партнерства в решении социально значимых вопросов;

5) укрепление доверия граждан к органам государственной власти и управления на основе обеспечения прозрачности и открытости их деятельности, связанной с принятием и реализацией управленческих решений;

6) совершенствование существующих и разработка новых форм взаимодействия и эффективных моделей социального партнерства;

7) развитие институтов гражданского общества, представляющих интересы молодежи, женщин, инвалидов, а также иных лиц, нуждающихся в социальной защите, создание условий для расширения поддержки и партнерства по реализации программ защиты их прав и законных интересов.

Основные принципы социального партнерства:

• равноправие сторон;

• уважение и учет интересов сторон;

• заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;

• содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;

• соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

• полномочность представителей сторон;

• свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;

• добровольность принятия сторонами на себя обязательств;

• реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;

• обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;

• контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;

• ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений[11].

Социальное партнерство как принципиально новый тип социально-трудовых отношений заключается в том, что, во-первых, работник перестает быть только объектом социально-трудовых отношений, и, наряду с

[11] Нестерова Э. Социальное партнерство и коллективное трудовое право // Рос. юстиция. 2004.

собственником – работодателем, становится активным субъектом этих отношений и их регулирования на различных уровнях; во-вторых, важнейшим принципом регулирования социально-трудовых отношений становится принцип равноправного участия в этом процессе органов государственной власти, органов местного самоуправления, представителей работодателей и работников[12].

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На основе анализа данной работы мы пришли к выводу, что социальное партнерство в Узбекистане стало настоящей государственной идеологией, а значительная часть социально-трудовых отношений регулируется договорами и соглашениями, и здесь очень важно отметить, чтобы реализовывались не только права партнеров, но и выполнялись принятые ими обязательства. В связи с этим рассматриваются вопросы укрепления и обеспечения взаимодействия участников социального партнерства на всех уровнях, включение важнейших социально-экономических вопросов в договоры, повышение ответственности сторон за выполнение взятых на себя обязательств, заключенных соглашений и договоров. Эта проблема в равной степени относится ко всем сторонам — партнерам, и ее необходимо решать, в том числе, используя опыт зарубежных стран.

REFERENCES

Нормативно-правовые акты

1.1. Конституция Республики Узбекистан. – Ташкент: Узбекистан, 2018 г. – С.39.

1.2. Трудовой Кодекс Республики Узбекистан. //Кодексы Республики Узбекистан. – Ташкент: “Адолат”, 2018 г.

1.3. Конвенции МОТ «О свободе ассоциации и защите права на организацию» (№ 87) 1948 г.

1.4. Закон Республики Узбекистан " О социальном партнерстве " от 25.09.2014 г. № ЗРУ-376.

1.5. Закона Республики Узбекистан "О профессиональных союзах" от от 06.12.2019 г. № ЗРУ-588

[12] Энахон Нишанбаева. Развитие социального партнёрства в Узбекистане// Журнальный клуб Интелрос » Credo New » №3, 2013 http://www.intelros.ru/readroom/credo_new (дата посещения 30.04.2022)

1.6. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан «О трехсторонних комиссиях по социально-трудовым вопросам» от от 03.07.2019 г. № 553

II. Основная литература

2.1. Энахон Нишанбаева. Развитие социального партнёрства в Узбекистане// Журнальный клуб Интелрос » Credo New » №3, 2013 http://www.intelros.ru/readroom/credo_new (дата посещения 30.04.2022)

2.2. Нестерова Э. Социальное партнерство и коллективное трудовое право // Рос. юстиция. 2004.

2.3. Лушникова М.В, Лушников А.М. Основные закономерности и тенденции развития трудовых прав в XXI в веке // Монография // “ПРОСПЕКТ”., М., 2015.

2.4. Усенин В.И. Социальное законодательство и социальное партнерство в странах капитала. (Социально-правовые аспекты отношений между трудом и капиталом). — автореф. дис доктора юридических наук. — М., 1968.

III. Электронные образовательные ресурсы

3.1 http://www.lex.uz

3.2 http://www.norma.uz

3.3 http://www.mft.uz

3.4 http://constitution.org/constit_.htm

3.5. http://law.onecle.com/texas/business/index.html