**РОЛЬ КОНФЕДЕРАЦИИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В СОЦИАЛЬНОМ
ПАРТНЁРСТВЕ В УЗБЕКИСТАНЕ**

Сапарниязов Нурпулат

(магистрант Ташкентского государственного юридического университета,
направления 70420113-Трудовое право)

**THE ROLE OF THE CONFEDERATION OF EMPLOYERS IN SOCIAL
PARTNERSHIP IN UZBEKISTAN**

Saparniyazov Nurpulat

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

АННОТАЦИЯ

В статье рассматриваются понятия “социальное партнерство в сфере труда”, роль Конфедерации работодателей в социальном партнерстве в Узбекистане. Представлены основные принципы социального партнерства.

Ключевые слова: Социальное партнерство, коллективные договоры и соглашения, стороны социального партнерства, Конфедерация работодателей, совершенствование нормативной основы деятельности Конфедерации работодателей, совершенствование деятельности Конфедерации работодателей.

ABSTRACT

The article deals with the concept of “social partnership in the sphere of labor”, the role of the Confederation of Employers in social partnership in Uzbekistan. The basic principles of social partnership are presented.

Key words: Social partnership, collective agreements and agreements, parties to social partnership, Confederation of Employers, improvement of the regulatory framework for the activities of the Confederation of Employers, improvement of the activities of the Confederation of Employers.

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

Сегодня общность взглядов работодателей и работников проявляется в понимании необходимости снижения социальных издержек реформ, логической устроенности социальной политики в политику экономических преобразований.

В национальном законодательстве термин «социальное партнерство» нашло свое определение в ст. 3 Закона Республики Узбекистан «О социальном партнерстве»¹, 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 нормативно-правовых актов и иных решений, затрагивающих права и законные интересы граждан.

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.
2. Региональная специфика, касающаяся и практики становления, и практики развития социального партнерства.
3. Наконец, неотъемлемая черта любого становящегося процесса – максимальное разнообразие механизмов его осуществления.

Роль Конфедерации работодателей как субъекта социального партнерства в формировании принципов социальной ответственности чрезвычайно высока. В первую очередь позиция Конфедерации заключается в обеспечении защиты прав и интересов работодателей.

Защита трудовых прав – это совокупность норм направленных на обеспечение соблюдения трудовых прав, защиту их от нарушений, в том числе и профилактику, реальной эффективной ответственности работников и их представителей за нарушение трудового законодательства, его неисполнение².

Очевидно, что Устав Конфедерации работодателей не уделяет достаточного внимания, хотя стоит отметить, что в нем слово «защита» встречается 10 раз. В качестве аргумента своих утверждений можем привести следующие проблемные случаи из практики.

Большинство работодателей понесли огромные потери в период пандемии Коронавируса. Как известно, с конца марта месяца 2020 года в стране из-за стремительного роста заражения населения Covid19 был объявлен карантин, в течение которого определенная часть работодателей, чьи деятельности никак невозможно было организовать дистанционно были вынуждены приостановить свою работу, при этом

¹ Закон Республики Узбекистан «О социальном партнерстве» от 25.09.2014 г. № ЗРУ-376 (Национальная база данных законодательства, 22.07.2020 г., № 03/20/629/1087)

² Иванов В.Н. Семегин ПО. Политическая социология / Центр политологии. М., 2012 с.22

сохранив за своими работниками среднемесячные заработные платы. Финансовые возможности некоторых работодателей оставляли желать лучшего, в связи с тем, что предприятия не приносят дохода, однако убытки в виде выплаты заработной платы за простой не по вине работника продолжали увеличиваться. В результате большинство работодателей отказывались выплачивать заработную плату, что в конечном итоге породил спор между сторонами трудового договора.

В реализации мероприятий, направленных на содействие занятости населения, огромную роль играет социальное партнерство. Конфедерация работодателей в этом случае должны установить тесные взаимоотношения с Правительством и профсоюзом. Именно такой тандем позволит сторонам добиться поставленных целей и задач. Наиболее ярким примером такого взаимодействия можно привести ст. 39 Закона Республики Узбекистан «О занятости населения», согласно которому в целях содействия занятости населения хокимами районов (городов) устанавливается минимальное количество рабочих мест, а организациями резервируются рабочие места. Правовой статус объединений работодателей во всём мире базируется на положениях Конвенции МОТ N 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» (1948 г.).

Заметим, что статус рассматриваемого субъекта социального партнерства – работодателей – серьезно осложнен отсутствием основных нормативно-правовых актов, в которых он закрепляется. В настоящее время не принят закон или каких-либо подзаконных актов.

Конфедерация работодателей создается на основании решения учредителей. Учредителями объединения работодателей могут быть не менее двух работодателей или двух объединений работодателей.

Как правило, Конфедерация работодателей представляют собой организации, объединяющие юридических лиц, поэтому вопрос о приобретении прав юридического лица предрешен³. Это означает, что не может быть объединений работодателей без создания юридического лица, созданных на основании договора о координации деятельности в сфере социального партнерства. Очевидно, в том случае, когда членами объединения работодателей выступают лишь физические лица, оно может не регистрироваться в качестве юридического лица, во всяком случае для участия в системе социального партнерства этого не требуется.

В системе социального партнерства объединение обладает широким кругом прав, которые условно можно разделить на две группы:

³ Буданова М.А., Гостенина В.И. Социальное партнерство в формирующейся рыночной экономике России (социально-управленческий аспект). –М., 2014. с.57

<https://conferencea.org>

1. Права общего характера, связанные с представительством работодателей в системе социального партнерства.

2. Права, определяющие степень участия объединения работодателей в каждой форме социального партнерства.

К первой группе необходимо отнести прежде всего право формировать согласованную позицию членов объединения работодателей по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений и отстаивать ее во взаимоотношениях с профессиональными союзами и их объединениями, органами государственной власти, органами местного самоуправления.

Полномочия второй группы носят более конкретный характер и касаются определенных форм социального партнерства.

Одним из важнейших прав организаций работодателей надо признать право выступать с инициативой проведения коллективных переговоров по подготовке, заключению и изменению соглашений.

Позиции Конфедерации работодателей при заключении соглашений основываются на том, что гарантировать соблюдение определенных социальных стандартов возможно лишь через оживление производства и экономики в целом. Из этого исходят представители объединений работодателей, добиваясь включения в соглашения определенных взаимных обязательств, связанных с практическим решением проблем приоритетной государственной поддержки предприятий в жизнеобеспечивающих отраслях экономики, проведения конверсии, защиты отечественных товаропроизводителей, развития малого бизнеса, сохранения основных технологически взаимосвязанных комплексов в процессе приватизации.

Конфедерация работодателей заинтересованы, чтобы социальное партнерство развивалось не спонтанно, а на основе:

- постоянного, совместно с профсоюзами, прогнозирования событий в сфере трудовых отношений, определения приоритетов и целей развития;
- социального диалога с участием правительства, которое все в большей степени должно играть роль гаранта.

Обращаясь к мировой практике, хотелось бы отметить, что результаты исследования и разработанные на их основе предложения и рекомендации сыграют огромную роль в правовом урегулировании и дальнейшем совершенствовании деятельности Конфедерации работодателей.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

**(нормативно-правовых актов, основных учебников и учебных пособий,
электронных образовательных ресурсов)**

I. 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. Закон Республики Узбекистан «О социальном партнерстве» от 25.09.2014 г. № ЗРУ-376 (Национальная база данных законодательства, 22.07.2020 г., № 03/20/629/1087)
- 1.4. Конвенции МОТ «О свободе ассоциации и защите права на организацию» (№ 87) 1948 г.

II. Основная литература

- 2.1. Буданова М.А., Гостенина В.И. Социальное партнерство в формирующейся рыночной экономике России (социально-управленческий аспект). –М., 2014. с.57.
- 2.2. Иванов В.Н. Семегин ПО. Политическая социология / Центр политологии. М., 2012 с.22

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>