

**МИНИСТЕРСТВО ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО СПЕЦИАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН**

**НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ УЗБЕКИСТАНА ИМЕНИ
МИРЗО УЛУГБЕКА**

На правах рукописи

УДК 331.876.116 (584.4)

КАМАЛТДИНОВ МАРСЕЛЬ МУХАММАДСАДЫКОВИЧ

**СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ
ОТНОШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ МОДЕРНИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ
(НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН)**

5A230110 – Экономика труда

ДИССЕРТАЦИЯ

на соискание академической степени магистра

Научный руководитель:

Кандидат экономических наук,

доцент Халмирзаев А. А.

Ташкент – 2014

Содержание

	Введение	3
Глава I.	Теоретические основы социального партнерства	9
1.1	Понятие, формы и основные принципы социального партнерства	9
1.2	Роль социального партнерства в регулировании трудовых отношений	19
1.3	Зарубежный опыт развития социального партнерства	27
	Вывод к первой главе	33
Глава II.	Современное состояние развития социального партнерства в Узбекистане	35
2.1	Социально - экономические факторы развития системы социального партнерства	35
2.2	Особенности функционирования и развития социального партнерства в Узбекистане	44
2.3	Повышение роли социального партнерства в обеспечении занятости в Узбекистане	52
	Вывод ко второй главе	60
Глава III.	Перспективы развития социального партнерства в сфере социально-трудовых отношений в Республике Узбекистан	62
3.1	Совершенствование механизмов регулирования социального партнерства в Республике Узбекистан	62
3.2	Возможности применения зарубежного опыта социального партнерства в Узбекистане	69
3.3	Пути углубления социального партнерства в сфере социально-трудовых отношений	76
	Вывод к третьей главе	83
	Заключение	85
	Список использованной литературы	89
	Приложение	93

Введение

Актуальность темы исследования. После обретения Узбекистаном независимости республика встала на путь построения сильного демократического правового государства и справедливого гражданского общества с социально – ориентированной рыночной экономикой.

Президент Республики Узбекистан И. А. Каримов говоря об основной цели действующих реформ, подчеркнул: «Мы хотим построить не просто демократическое общество, а справедливое демократическое общество... идея справедливости должны охватить все сферы нашей социальной жизни»¹. Главной целью всех начатых в стране преобразований является человек, его права и свободы, достойный уровень жизни. Новое общество Узбекистан строит не в стороне от мировой цивилизации, а на тех общечеловеческих ценностях, которые уже выработало человечество с учетом исторического менталитета народов, проживающих в нашей стране.

В условиях перехода на инновационное – экономическое развитие и, в частности, глубоких структурных преобразований, произошедшие в формах собственности Узбекистана формируется принципиально новый тип социально-трудовых отношений и качественно новый принцип регулирования этих отношений, когда в качестве основных субъектов трудовых отношений окончательно оформляются две основные группы общества: работодатели и наемные работники.

Суть социального партнерства как принципиально нового типа социально-трудовых отношений заключается в том, что, во-первых, наемный работник перестает быть только объектом социально-трудовых отношений, и, наряду с собственником средств производства – работодателем, становится активным субъектом этих отношений и их регулирования на различных уровнях. Во-вторых, представители

¹Каримов И.А. Основные принципы общественно-политического и экономического развития Узбекистана.- Т.: Узбекистон, 1995. с. 15.

трудящихся, работодателей и правительств на равных участвуют в разработке и принятии решений по важнейшим социально-экономическим вопросам.

Именно идеи социального партнерства составляют системное качество современной цивилизации в развитых демократических странах с рыночной экономикой, которые направлены на достижение социального консенсуса, дают возможность обеспечить стабильность, социально-экономический прогресс общества.

На сегодняшний день, когда в Узбекистане накоплен определенный опыт развития социального партнерства, на первый план выдвигаются потребности изучения состояния действующего законодательства, выявления факторов, сдерживающих реализацию принципа социального партнерства, анализ правоприменительной практики в сфере социального партнерства. При этом особое значение приобретает анализ общепризнанных принципов и норм международного права, а также опыта законодательного регулирования социального партнерства стран с развитой рыночной экономикой, использованию принципов социального партнерства в регулировании социально-трудовых отношений, изучение механизма функционирования социального партнерства, форм и методов его регулирования для дальнейшего совершенствования социального партнерства в сфере труда, что объясняет актуальность данной диссертационной работы.

Степень изученности темы исследования. В современных условиях процесс становления и развития социального партнерства в системе социально-трудовых отношений как актуальная задача требует своего дальнейшего научного изучения. Социальному партнерству посвящено множество значительное число монографий и статей в научных журналах, сборниках статей и материалах конференций. Вопросы социального партнерства исследуются в трудах Абдурахманова К.Х., Анисимова А.И., Башмакова В.И., Бочаровой И.Ю., Бражко А.Л., Беловой В.Л., Витко Ф.П.,

Гарсиа А.Л., Гурьяновой Л.П., Жукова А.Л., Иванова С.Ю., Киселева В.Н., Кулинченко В.В., Михеев В.А., Наумова В.И., Нетеребского О.В., Сайдахмедова А.И., Соловьева А.В., Шмакова М.В., Шулуса А.А., Юнусовой А.Н. и других ученых.

В основу диссертационного исследования положены теоретические исследования трудов следующих экономистов: Абдурахманов К.Х., Генкин Б.М., Жулина Е.Г., Кокина Ю.П., Колосова Р.П., Муфтайдинов К.Н., Остапенко Ю.М., Рофе А.И., Трунин С.Н.,

Нормативную правовую основу диссертационного исследования составляют акты Международной Организации Труда, Конституции Республики Узбекистан, Трудовой кодекс Республики Узбекистан, и другие нормативно-правовые акты. В работе также использованы материалы правоприменительной практики Республики Узбекистан в сфере социального партнерства, а также Интернет – ресурсы.

Цель и задачи диссертационного исследования. Основной целью диссертационной работы является изучение формирования и развития института социального партнерства в Узбекистане, анализ правового регулирования социального партнерства на современном этапе развития и выявления тенденций и перспектив развития социального партнерства в системе социально-трудовых отношений в условиях рыночной экономики, а также научно-обоснованные рекомендации разработки по совершенствованию механизма социального партнерства.

Задачи исследования:

- провести сравнительный анализ различных теоретических подходов к определению сущности социального партнерства и выявить их особенности;
- определить роли и места социального партнерства в системе трудовых отношений;
- изучить опыт зарубежных стран в становлении и развитии отношений

социального партнерства;

- выявить основные особенности формирования и развития социального партнерства в отечественной практике;
- характеристика нормативно-правовой базы регулирования социально-трудовых отношений на основе коллективных договоров и соглашений;
- систематизировать мировой опыт социального партнерства с точки зрения его возможности применения для решения актуальных вопросов развития социального партнерства в Узбекистане.

Объект и предмет исследования. Объектом исследования является социальное партнерство в системе социально–трудовых отношений.

Предметом исследования являются теоретические основы системы отношений социального партнёрства, направления и механизмы развития их в сфере труда, способы адаптации мировых позитивных наработок в этой области к практике в Узбекистане с целью дальнейшего совершенствования системы социального партнерства в Узбекистане.

Научная новизна. Научная новизна исследования состоит в том, что определены концептуальные основы использования ресурсов социального партнерства в совершенствовании механизмов социального партнерства.

- систематизирован мировой опыт социального партнерства с точки зрения его пригодности для решения актуальных для практики Узбекистана вопросов;
- предложены направления оптимизации схем взаимодействия субъектов по типу определённых моделей работы социального партнёрства, отражающих позитивный зарубежный опыт;
- в рамках механизма социального партнёрства предложены подходы к повышению эффективности во взаимодействии субъектов социального партнерства.

Основные положения, выводимые на защиту. На защиту выносятся

следующие теоретические положения и практические предложения:

- принимая во внимание существующие законы, политику и практику Узбекистана, рассмотреть возможность ратификации в будущем, включая ратификацию основополагающей Конвенции 1948 года «О свободе объединения и защите права на организацию» (№ 87) и приоритетных руководящих конвенций: Конвенции 1976 года «О трехсторонних консультациях (международные трудовые нормы)» (№ 144), Конвенция 1978 года «О регулировании вопросов труда: роль, функции и организация» (№ 150) и Конвенция 1982 года «О прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя» (№ 158) посредством технической помощи МОТ.
- учитывая все возрастающую роль малого бизнеса и частного предпринимательства в структуре нашей экономики рассмотреть возможность внести в Закон «О социальном партнерстве» права работников на участие в управление предприятием.
- согласно нормативно-правовым актам при необходимости спектр вопросов, включаемых в коллективный договор можно расширить. В коллективных договорах следует предусматривать: стимулирование роста трудовой активности, включая конкретные меры по организации профессиональной подготовки и переподготовки кадров, дополнительные выплаты за опыт и уровень квалификации, сложность и условия труда; организация труда, при которой работник может управлять трудовым процессом и контролировать его, отслеживать развитие производственной демократии, владеть собственностью и распределением результатов его хозяйственной деятельности; социальное страхование трудящихся, льготы и компенсации работникам за счет средств предприятия; регулярный мониторинг обоснованности норм труда с учетом изменения организационно – технических, экономических и социальных

факторов.

Научная и практическая значимость. Практическая значимость диссертационной работы определяется актуальностью задач совершенствования института социального партнерства как инструмента гармоничного развития гражданского общества в Узбекистане.

Полученные в ходе исследования результаты могут быть использованы при решении актуальных задач в организации деятельности государственных институтов и общественных объединений граждан и объединений работодателей по регулированию социально-трудовых и связанных с ними политических и экономических отношений.

Структура работы. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы и приложения.

В вводной части диссертационной работы обоснованы актуальность данной работы, цель и задачи работы, научная новизна работы. В работе раскрывается сущность, формы и основные принципы социального партнерства, содержание, роль социального партнерства в регулировании трудовых отношений; анализируется современное состояние развития социального партнерства в Узбекистане; изучаются возможности дальнейшего совершенствования социального партнерства в сфере социально – трудовых отношений в Республике Узбекистан. В заключении делаются выводы и предложения.

По теме исследования опубликованы два научных тезиса.

Глава 1. Теоретические основы социального партнерства.

1.1 Понятие, формы и основные принципы социального партнерства.

История возникновения системы социального партнерства, как формы взаимоотношений между работниками и работодателями в западных странах появилась в середине XIX века, но правовое регулирование, в том числе международно-правовыми актами Международной организации труда (МОТ) образованной в 1919 г., стало осуществляться только в первой половине XX века. Актуальность регулирования социально – трудовых отношений возрастала по мере развития капиталистических отношений, когда все более обострялись противоречия между трудом и капиталом, происходило формирование массовых организаций работников-профсоюзов и различных объединений работодателей, которые требовали своего разрешения противоречий по поводу оплаты и условий труда, занятости, социального обеспечения и социальных гарантий.

Именно на этом этапе партнерство стало создаваться путем достижение оптимального равновесия в реализации основных социальных интересов собственников средств производства и наемных работников, посредством достижения компромиссов, консенсуса по вопросам оплаты труда, занятости, социального обеспечения, заключения договоров и соглашений.

Постепенно в начале XX века профсоюзы узаконили свою деятельность, и в индустриально развитых странах начали создаваться объективные условия для развития трудового законодательства.

Становлению и развитию современной системы социального партнерства в развитых странах способствовало формирование в послевоенные годы институтов гражданского общества, а именно, общественных объединений работников, работодателей и

предпринимателей, осуществления ими демократических процессов принятия решений между собой и с государством.

При активном участии профсоюзов стало развиваться социальное законодательство: правительства многих капиталистических стран были вынуждены принимать меры по повышению качества жизни населения, развитию образования и здравоохранения, регулированию минимальной величины оплаты труда.

Осуществление различных социальных интересов и потребностей, полезных для общественных отношений, равным образом и социального партнерства, осуществляется системой законодательных и нормативных актов.

Главным достижением профсоюзов и рабочего движения стало согласие правительств на регулярные переговоры работодателей с наемными работниками по актуальным вопросам экономического и политического развития.

С возрастанием во второй половине XX века уровня безработицы среди трудоспособного населения и увеличивающимся спросом на квалифицированную рабочую силу стала приобретать актуальность политика занятости населения. Это, в свою очередь, вызвало необходимость в профессиональной ориентации, профессиональной подготовки кадров и трудоустройства всех категорий населения.

Рассмотренные выше основные объективные факторы составили необходимые предпосылки и основу зарождения и развития нового типа регулирования социально-трудовых отношений – социального партнерства.

В настоящее время мировое сообщество накопило значительный практический опыт регулирования социально-трудовых отношений и разработало необходимую теоретическую базу социального партнерства. Международная организация труда (МОТ) является специализированным учреждением ООН, в рамках которой представители работодателей и

трудящихся – «социальные партнеры» по экономической деятельности – имеют в ней, наряду с представителями правительств, равный голос при определении политики и социально-экономических программ. Конвенции и рекомендации МОТ устанавливают международные трудовые нормы, служащих правовой основой социального партнерства и системы социально-трудовых отношений.

В соответствии с рекомендациями МОТ социальное партнерство должно основываться на свободе объединений и на свободе соглашений партнеров по «социальному диалогу» для выработки и – там, где это необходимо – осуществления национальной политики в социальной, экономической и многих других областях; достижению баланса интересов сторон социального диалога путем компромиссов.

В странах с развитой рыночной экономикой важнейшим инструментом воздействия государства на социально-трудовую сферу является формирование и развитие системы трудовых отношений на принципах социального партнерства, где в регулировании социально-трудовых отношений участвуют три стороны: государство, ассоциация работодателей и профсоюзы, представляющие интересы трудящихся.

Цели и задачи социального партнерства вытекают из контекста Концепции достойного труда, разработанной Международной Организацией Труда (МОТ) в 1999 году, что означает высокопроизводительный труд в безопасных и здоровых условиях при полной занятости, имеющий достойную оплату и социальной полезности трудовой деятельности, возможность реализовать творческий потенциал. При таком труде права и достоинство трудящихся защищены, и они активно участвуют в деятельности предприятия.

Экспертами МОТ сущность социального партнерства определяется как «механизм, посредством которого предприниматели, представители трудящихся и правительства разрабатывают комплекс согласованных и многосторонних действий для решения всех важнейших вопросов

экономической и социальной политики в национальном масштабе путем поиска компромисса».

На сегодняшний день в научной литературе понятие «социальное партнерство» трактуется многозначно.

Термин «социальное партнерство» происходит от лат. *socialis* – товарищеский, общественный, и от франц. *partenaire* – компаньон². Смысловое значение словосочетания «социальное партнерство» – это совместная деятельность субъектов трудовых отношений. В экономической и социальной политике этот термин означает консультации и сотрудничество между наемными работниками и работодателями на разных уровнях по поводу определения взаимоприемлемых условий найма и оплаты труда³.

В более широком смысле социальное партнерство означает сотрудничество различных социальных групп, слоев, классов для достижения социально значимых целей. По своему содержанию социальное партнерство является компромиссом интересов представителей трех основных субъектов экономических процессов — бизнеса, профсоюзов и государства, и выражает общественную необходимость установления и поддержания социального мира как одного из главных условий политической стабильности и экономического развития.

В наиболее распространенном значении социальное партнерство – это способ согласования противоположных интересов наемных работников и работодателей в целях достижения социального мира при решении общественно-экономических вопросов с участием органов государственных власти, представляющих интересы всего общества. При этом имеются два различных представления.

Первое представление, наиболее распространенное, исходит из того,

²Колосова Р.П., Василюк Т.Н. Экономика персонала: Учебник. – М.: ИНФРА – М, 2010. – с. 128.

³ <http://lib.rus.ec/b/412088/read>

что социальное партнерство есть система взаимоотношений между наемными работниками и работодателями, которая приходит на смену непримиримой классовой борьбе между антагонистическими классами. Сторонники этого направления утверждают, что развитие капитализма привело к ликвидации классовых противоречий и на смену антагонистических противоречий пришли конфликты между организациями, представляющими разные интересы в обществе. Такие конфликты можно разрешить путем переговоров и достижения компромисса. Поэтому социальное партнерство в этом случае рассматривается как один из способов согласования интересов, представленных в обществе⁴.

Второе представление состоит в том, что социальное партнерство есть способ согласования противоположных интересов, метод решения социально-экономических проблем и регулирования конфликтов между классом наемных работников и классом собственников. В этом случае социальное партнерство представляет собой способ смягчения классовых противоречий, условие политической стабильности и социального перемирия в обществе⁵.

В ряде экономических трудов понятие социального партнерства характеризуется как юридическая форма организации совместной экономической деятельности нескольких физических или юридических лиц на основе договора; или как форма сотрудничества фирм, компаний, подтвержденная соответствующим договором (протоколом) о корпоративном партнерстве. Обоснованность данных суждений отражает стремление к поиску взаимоприемлемых подходов понимания предметной и категориальной основы социального партнерства⁶.

Кроме того, существуют близкие к социальному партнерству понятия

⁴<http://lib.rus.ec/b/412088/read>

⁵Волгина Н.А., Одегова Ю.Г. Экономика труда: Учебник для вузов. – М.: Экзамен, 2004. с. 168.

⁶Михеев В.А. Основы социального партнерства: теория и политика: Учебник для вузов. — М.: Экзамен, 2001. с. 15.

«партнершип» и «копартнершип». Партнершип — это практикуемый в США и Англии вид неполного товарищества, не являющегося юридическим лицом и подлежащего регистрации лишь в случае, если не раскрываются имена его участников. В системе партнершипа участники несут совместную ответственность по обязательствам договоров товарищества; а по обязательствам, вытекающим из деликтов (незаконных действий, правонарушений, вызвавших нанесение ущерба и влекущих за собой обязанность его возмещения), совершаемых участниками товарищества, предусматривается солидарная ответственность⁷.

Понятие «копартнершип», получившее распространение в США, Англии и в России ещё в конце XIX века, характеризует партнерские отношения в производственной сфере среди работодателей и служащих, преимущественно административно-управленческого аппарата⁸.

Социальное партнерство не должно вести к соглашательству или, напротив, к постоянной конфронтации, так как реализуется на основе договоров и соглашений, взаимных разумных уступок, путем достижения компромисса, консенсуса, согласия и установления социального мира. Оно должно способствовать выработке таких позиций и договоренностей, которые позволяют удовлетворять интересы сторон в конкретных условиях, достигать компромисса, способного установить социальный мир на предприятии, в организации, на территории, в отрасли и в стране в целом⁹.

МОТ отмечает, что универсальной, применимой для всех стран модели социального партнерства не существует. Вследствие этого учет национальной специфики является одним из главных общих принципов формирования системы социального партнерства в каждой стране.

В международной практике социальное партнерство рассматривается

⁷ Михеев В.А. Основы социального партнерства: теория и политика: Учебник для вузов. — М.: Экзамен, 2001., с. 15 – 16.

⁸ Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б., Современный экономический словарь. 2-ое издание. М., 1998., с. 242.

⁹ <http://lib.rus.ec/b/412088/read>

как система отношений в социально-трудовой и общественной сферах.

В сфере социально-трудовых отношений социальное партнерство рассматривается как система взаимоотношений между работодателями или их представителями, работниками или их представителями, органами государственной власти, местного самоуправления, направленная на согласование интересов по вопросам регулирования трудовых отношений¹⁰.

В сфере общественных отношений социальное партнерство рассматривается как система взаимоотношений негосударственных, некоммерческих организаций с объединениями бизнеса, органами государственной власти и местного самоуправления, направленная на согласование и защиту интересов различных социальных и профессиональных групп, бизнеса и органов власти на основе договоров, соглашений по актуальным проблемам экономического, социально-политического и духовного развития¹¹.

В данном исследовании явление социального партнерства рассматривается в контексте социально-трудовых отношений. Под социальным партнерством в этом значении рассматриваются договорные отношения между наемными работниками, работодателями и государственными структурами.

Социальное партнерство представляет собой особую систему общественных отношений в социально-трудовой сфере, основывающаяся на согласовании и защите важнейших социально-трудовых интересов наемных работников, работодателей, предпринимателей при посреднической роли государства.

¹⁰<http://lib.rus.ec/b/412088/read>

¹¹Там же

Социальное партнерство выступает как отдельный общественно политический институт гражданского общества. Систему социального партнёрства можно представить через взаимосвязь его основных элементов: субъекты, цели, задачи, принципы, стороны, уровни, формы и механизмы функционирования, обеспечивающих достижение социального согласия по поводу жизненно важных интересов (рис. 1.1.1).

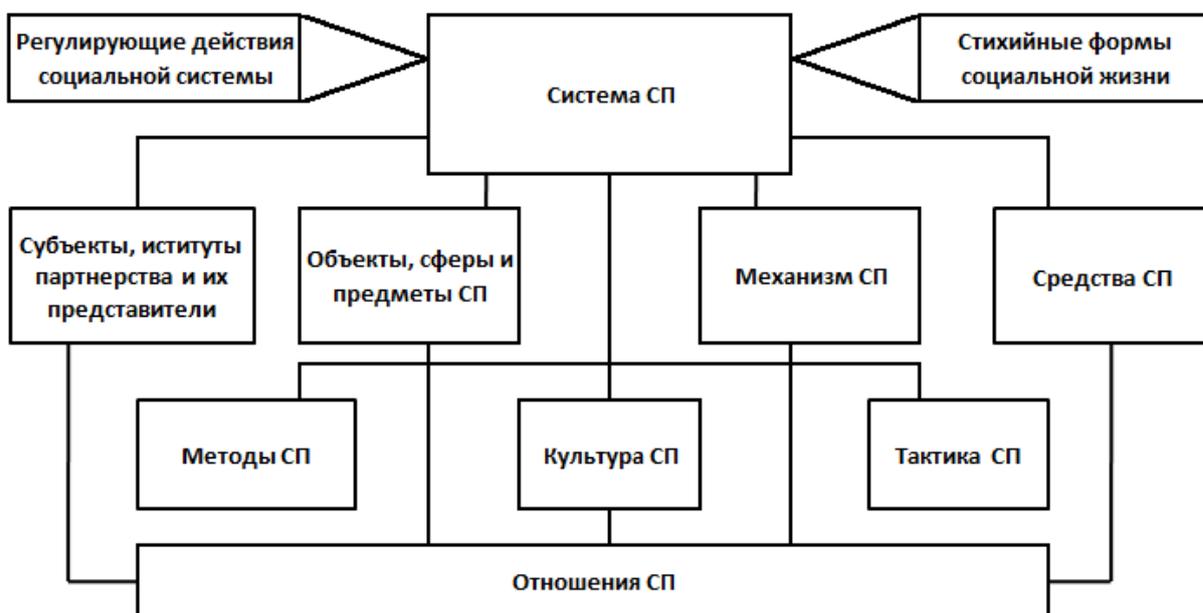


Рисунок 1.1.1. Схема системы социального партнёрства¹²

Субъектами социального партнерства в обществе рыночных отношений могут являться работники (их объединение), органы государственной власти и управления, а также субъекты предпринимательской деятельности.

Социальное партнерство в зависимости от количества социальных групп, принимающих участие в решении социально – трудовых и экономических вопросов, может складываться, как:

- 1) система социального партнёрства при участии трех социальных партнеров (работодатели, работники и государство), получившие название трипартизм;

¹² Михеев В.А. Основы социального партнёрства: теория и политика: Учебник для вузов. — М.: Экзамен, 2001., с. 251.

2) система социального партнерства при участии двух социальных партнеров (работодатели и работники), получившая название бипартизм¹³.

Важнейшими целями социального партнерства является содействие осуществлению социально-экономической и трудовой политики и развитию демократического правового государства и справедливого гражданского общества с социально – ориентированной рыночной экономикой.

В соответствии с целями система социального партнерства реализуется путем выполнения следующих основных задач:

- обеспечение социально ориентированной политики экономических преобразований;
- обеспечение эффективного механизма регулирования социально – трудовых и связанных с ними экономических отношений;
- обеспечение стабильности общества на основе объективного учета интересов всех его слоев;
- проведение коллективных переговоров, взаимных консультаций;
- совершенствование законодательства в установленном порядке;
- разработка и заключение соглашений, коллективных договоров;
- предотвращение коллективных трудовых споров и содействие разрешению конфликтов¹⁴.

Задачи социального партнерства решаются с учетом следующих основных принципов:

- равноправие, уважение и учет интересов участников переговоров;
- соблюдение норм трудового права;
- свобода выбора и обсуждения вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия обязательств социальными партнерами;

¹³Колосова Р.П., Василюк Т.Н. Экономика персонала: Учебник. – М.: ИНФРА – М, 2010. – с. 129.

¹⁴Там же с. 129.

- обязательность исполнения достигнутых договоренностей и ответственность за их невыполнение;
- контроль за выполнением принятых в рамках социального партнерства соглашений, договоров и решений¹⁵.

Принципы создают правовые основы для регулирования отношений между сторонами социального партнерства и определяют будущее развитие социально партнерских отношений.

Основными формами реализации социального партнерства в сфере труда становятся:

- проведение взаимных консультаций между сторонами социальных отношений по социально трудовым и экономическим вопросам;
- коллективные переговоры с целью подготовки проектов и заключения коллективных договоров и соглашений;
- принятие совместных нормативно правовых актов и документов;
- участие работников, их представителей в управлении организацией.

Наряду с вышеуказанными существуют и другие формы социального партнерства, например, создание, постоянно действующих органов социального партнерства. Двустороннее и трехстороннее сотрудничество социальных партнеров институционально оформлено в виде особых органов, оказывающих влияние на правовое регулирование труда.

Как правило, полномочия этих органов носят, чаще всего, совещательный характер, тем не менее, их роль в налаживании социального партнерства, двухстороннего и трехстороннего сотрудничества, в обеспечении социальной стабильности – имеет важное значение.

Сторонами социального партнерства являются наемные работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей.

¹⁵Колосова Р.П., Василюк Т.Н. Экономика персонала: Учебник. – М.: ИНФРА – М, 2010. – с. 129 – 130.

Основной способ осуществления социального партнерства – социальный диалог, между сторонами социального партнерства с целью достижения конструктивного взаимодействия, поиска компромиссных решений и достижению согласия по вопросам, представляющим общий интерес в сфере социально-экономической политики.

Таким образом, социальное партнерство — это законодательно установленная система регулирования социально-трудовых отношений между наемными работниками и работодателями с целью согласования их взаимных социально-экономических и политических интересов.

Идеи социального партнерства в сфере труда и трудовых отношений в зависимости от количества социальных групп, принимающих участие в решении социально – трудовых и экономических вопросов могут складываться в виде трехстороннего и двухстороннего сотрудничества между субъектами в сфере труда, или по принятой терминологии, - трипартизма и бипартизма.

1.2 Роль социального партнерства в регулировании трудовых отношений.

Социальное партнерство – важнейший институт, обеспечивающий не только общественную стабильность и повышение качества человеческого капитала, но и конкурентоспособность национальных экономик. Социальное партнерство выполняет как экономические, так и социальные функции. В первом случае оно регулирует поведение экономических агентов на рынке труда, выступая в виде правил и ограничений трудового поведения. Во втором случае партнерство предстает одной из форм организации, регулирования и упорядочения общественной жизни и поведения людей в социально-трудовой сфере¹⁶. Основу социального партнерства составляет не только разделение полномочий между

¹⁶<http://www.teoria-practica.ru/-8-2011/economics/ivanova.pdf>

представителями наемных работников, работодателей и государством за результаты принимаемых и реализуемых решений, но и механизм усиления роли негосударственных некоммерческих организаций, субъектов предпринимательской деятельности в решении социально значимых вопросов. В этой связи социальное партнерство является важным механизмом и направлением развития социального государства и необходимым компонентом становления социально ориентированной рыночной экономики. Целью социального партнерства является согласование и защита интересов различных социальных групп, содействие решению актуальных социальных и экономических вопросов, построению демократического правового государства, сохранению социально-политической стабильности общества, достижению компромисса между всеми субъектами партнерства. Социальное партнерство выступает как особый вид социально-экономического правового института, упорядочивающий систему социально-трудовых отношений.

В системе социального партнерства интересы работодателей представлены ассоциациями субъектов предпринимательской деятельности, работников – профсоюзами. Государство является гарантом осуществления принятых договоров и соглашений. Главными принципами социального партнерства являются равноправие сторон; уважение и учет интересов сторон; заинтересованность сторон в участии системы договорных отношений; соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов; свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда; добровольность принятия сторонами на себя обязательств; обязательность исполнения достигнутых договоренностей и ответственность за их невыполнение. Следование принципам социального партнерства обеспечивает, в конечном итоге, эффективную слаженную работу по разрешению экономических, социальных и политических задач, решаемых

государственными структурами, профсоюзами и объединениями предпринимателей, работодателей.

Для обеспечения реализации основных положений и функционирования социального партнерства на основе перечисленных принципов создаются соответствующие механизмы социального партнерства, базу которых составляют способы, процедуры, формы, методы взаимодействия, система контроля выполнения принятых договоров, соглашений, организационно-функциональные структуры (рис. 1.2.2). Механизм системы социального партнерства включает коллективные договоры и контракты, соглашения, переговоры субъектов социального партнерства.

Социальное партнерство реализуется в таких основных сферах трудовых отношений, как защита социально – трудовых прав всех категорий трудящихся, разрешение конфликтов на предприятиях, регулирование оплаты и охраны труда. Социальное партнерство в социально - трудовой сфере – это система связанных между собой компонентов.

При данной системе социально – трудовых отношений равновесие между интересами наемных работников в рамках социального мира осуществляется при участии правительства, которое обеспечивает поддержку важнейших национальных социально – трудовых интересов. Вследствие этого основными функциями социального партнерства являются выявление и согласование точек зрения, а также разделение ответственности между представителями трудящихся, работодателей и государством за итоги принимаемых и реализуемых решений.

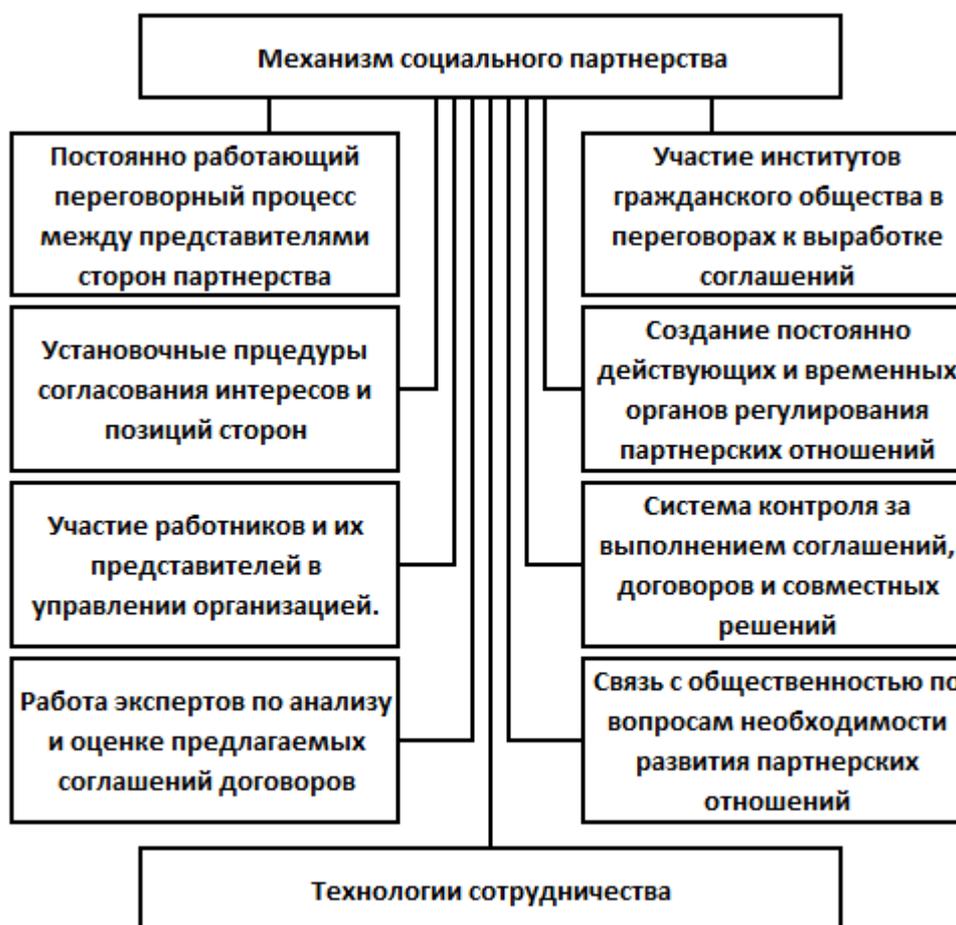


Рисунок 1.2.2. Схема механизма социального партнерства¹⁷

Взаимоотношения, формирующиеся в рамках социального партнерства в организации, различаются от гражданско-правовых и личных трудовых отношений и находятся в области коллективных трудовых отношений между трудящимися и работодателями. При этом первостепенная задача государства как одного из участников партнерских отношений – создание возможностей для осуществления в стране гражданских и политических прав, делающих возможным свободу действий организаций наемных работников и работодателей и направленных на формирование фундамента для их социального взаимодействия.

Урегулирование противоречий между трудящимися и

¹⁷ Михеев В.А. Основы социального партнерства: теория и политика: Учебник для вузов. — М.: Экзамен, 2001. с. 251.

предпринимателями по вопросам установления и улучшения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений в сфере социально-трудовых отношений разрешаются на основе переговоров и консультаций.

Коллективные переговоры строятся на таких принципах, как равенство сторон, умение слушать и слышать партнера, открытость и доступность, доверие в отношениях, недопущение конфронтации, обязательность и надежность, соблюдение важного правила: переговоры должны завершаться договоренностью. Право на ведение коллективных переговоров закреплено в Конвенции МОТ «О содействии коллективным переговорам» от 19.06.1981 г. № 154, а также в Декларации МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» от 19.06.1998 г. В декларации закреплена свобода объединения и действительное признание права на ведение коллективных переговоров. В ней также отражен механизм реализации декларации: все государства – члены МОТ, даже если они не ратифицировали Конвенцию, имеют обязательство, вытекающее из самого факта их членства в Организации, по соблюдению и содействию в применении основополагающих принципов и прав в сфере труда¹⁸.

В результате переговоров разрабатываются и принимаются важные нормативные акты, как коллективные договоры и соглашения. Данные документы представляются необходимыми и для самих предпринимателей: методом заключения коллективных договоров и соглашений работодатели обеспечивают стабильность трудового процесса организации, вероятность долгосрочного планирования предпринимательской деятельности.

Социально–партнерское соглашение — это правовой акт социального партнерства, определяющий общие принципы регулирования труда,

¹⁸Колосова Р.П., Василюк Т.Н. Экономика персонала: Учебник. – М.: ИНФРА – М, 2010. – с. 133.

заключаемый между представителями трудящихся и работодателей на общенациональном, региональном, отраслевом и территориальном уровнях.

Соглашение должно соответствовать трудовому законодательству и не противоречить нормативно-правовому акту. Соглашение – это определенный вид договора с установленным количеством его участников, их интересами и целями. Соглашения расширяют договорный метод регулирования отношений в области труда.

Подобно коллективному договору, соглашение представляет собой правовую форму социального партнерства. При этом сфера и характер его использования отличаются от коллективного договора. С помощью коллективного договора регулируются отношения трудящихся и работодателей на уровне предприятий, соглашение регулирует социально-партнерские отношения на более высоких уровнях. Как и коллективный договор, соглашение должно соответствовать трудовому законодательству и не противоречить ему, и призвано повышать социальные гарантии работников их условия труда и быта.

Соглашения могут быть двусторонними, трехсторонними и многосторонними, в зависимости от количества участников.

По уровню заключения и сфере регулирования отношений различают соглашения: общенациональные, отраслевые, региональные и территориальные.

Соглашения, заключаемые, в различных сферах могут быть: генеральные (общенациональный уровень), региональные, тарифные межотраслевые и отраслевые, территориальные¹⁹.

Соглашения по каждому виду предполагают конкретное количество участников и определенный вид отношений в области труда, т.е. конкретную сферу регулирования.

¹⁹ <http://www.webarhimed.ru/page-594.html.mht>

Соглашения общенационального уровня устанавливают общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на всей территории государства. Они обычно могут заключаться на два-три года.

На региональном уровне соглашения устанавливают общие начала регулирования социально-трудовых отношений, нормы оплаты труда и другие условия связанных с территориальными особенностями.

Заключение отраслевых тарифных соглашений осуществляется отраслевыми советом профсоюза и ассоциациями работодателей по направлениям социально-экономического развития отрасли, социальным гарантиям, оплате и условиям труда в конкретной отрасли, поэтому распространяется только на конкретную отрасль.

Специальным актом заключается территориальное соглашение, устанавливающее условия решения определенных социально-трудовых вопросов, связанных с территориальными особенностями. Данные соглашения отражают и углубляют дифференциацию трудового права.

Соглашения иного характера могут заключаться сторонами на любом уровне социального партнерства по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и других, непосредственно связанных с ними отношений.

Коллективные договоры и соглашения, заключаемые в организации, должны строиться на основах социального партнерства.

При контроле и взаимных консультациях за соблюдением договоров и соглашений должны сохраняться принципы регулярности проведения консультаций в ходе сотрудничества, систематичности контроля и ответственности за непредставление важной информации, а также гласности в ходе осуществления контроля.

При разрешении коллективных споров и трудовых конфликтов партнеры должны придерживаться принципов приоритетности примирительных методов и процедур, применяемых примирительными комиссиями и трудовым арбитражем, применения забастовки лишь как

крайней меры разрешения спора, стремления к быстрейшему урегулированию коллективного трудового спора и подписанию соглашения²⁰.

Опыт стран с рыночной экономикой показывает, что использование социального партнерства в решении вопросов оплаты труда является наиболее эффективным. Социальное партнерство позволяет восстановить некоторое равновесие в отношениях между наемными работниками и работодателем, постоянно нарушаемое в силу того, что работодатель благодаря своему положению изначально доминирует в этих отношениях. Переговоры в рамках социального партнерства способствуют установлению соответствия между экономическими и социальными потребностями, а это – главное условие определения обоснованной оплаты труда с учетом реальных возможностей. Соглашение социального партнерства, в отличие от законов, являются более гибкими и могут корректироваться с согласия сторон с учетом меняющейся ситуации²¹.

Таким образом, для стран с рыночной экономикой в настоящее время социальное партнерство представляет собой систему регулирования социально – трудовых отношений и согласования интересов трудящихся и работодателей при помощи заключения коллективных договоров и соглашений. Предметом договоров чаще всего являются вопросы оплаты труда, занятости, условий труда, социального обеспечения и социальных гарантий для работников определенной профессии, отрасли или территории, устанавливаемые сверх гарантированного государством минимума. Коллективно – договорное регулирование позволяет на основе компромисса согласовывать интересы трудящихся, работодателей и правительства и является значительным дополнением рыночного механизма регулирования социально – трудовых отношений.

Социальное партнерство является особым типом системы – трудовых

²⁰Колосова Р.П., Василюк Т.Н. Экономика персонала: Учебник. – М.: ИНФРА – М, 2010. – с. 133.

²¹Жулина Е. Г. Экономика труда: пособие. – М.: Эксмо, 2010. –с. 188.

отношений, гарантирующий на принципе равноправного сотрудничества трудящихся, работодателей и правительства оптимальный баланс и реализацию их основных интересов.

1.3 Зарубежный опыт развития социального партнерства.

В период появления индустриального общества происходит становление социального партнерства. По времени данный процесс начался в середине XIX - начале XX вв. Система социального партнерства как механизм регулирования социально-трудовых отношений получила развитие в 30-е гг. и после Второй мировой войны, окончательно утвердилась лишь в 60—70-х гг. XX столетия.

Социальное партнерство не могло сложиться ранее того периода, когда возникли организации и союзы рабочих. Социально-трудовые отношения на начальных этапах в основном носили конфронтационную окраску. Наиболее эффективным способом разрешения трудовых конфликтов являлись рабочие стачки, забастовки, основным требованием которых было повышение оплаты труда, сокращение продолжительности рабочего дня и т.п. В качестве ответной меры предпринимателями довольно часто применялся локаут — закрытие предприятия с увольнением всех рабочих. Однако по мере накопления опыта регламентации вопросов социально-трудовых отношений конфликтующие стороны постепенно приходят к выводу о бесперспективности конфронтации²².

По мере развития профсоюзного движения в Англии, Германии и ряда других стран — положение стало меняться. Профсоюзы могли правильнее оценить конъюнктуру на соответствующих рынках и более верно обеспечить рабочим справедливую часть дохода в чистом продукте предприятия, отрасли. Увеличение заработной платы

²² Михеев В.А. Основы социального партнерства: теория и политика: Учебник для вузов. — М.: Экзамен, 2001. с. 199.

(высокотехнологичное оборудование позволяет повысить производительность труда) сделало профсоюзы фактическими партнерами предпринимателей в системе рыночной экономики. Данное обстоятельство заставило некоторые социалистические партии Западной Европы отказаться от революционного переустройства общества.

С образованием союзов (профсоюзов), предприниматели имели дело не с каждым рабочим по отдельности, а с их организациями, им труднее было осуществлять свои конъюнктурные преимущества – даже не смотря на превышение предложение рабочей силы над ее спросом. Подобная ситуация способствовала переходу в руки трудящихся относительно большей части чистого продукта, создаваемого в отраслях, где позиции профсоюзов были достаточно сильны.

В ситуации, когда повышался уровень заработной платы, органы государственной власти могли уделять больше внимания судьбе безработных и других социально уязвимых членов общества. Так обстояло дело в Англии в конце XIX - начале XX вв. Наряду с этим развивалась система посредничества и арбитража для преодоления противоречий между профсоюзами и работодателями.

Взаимодействие профсоюзов и предпринимателей, государственных структур при совместном согласии получило название трипартизма. Трёхсторонние взаимоотношения стали основой выработки основных моделей социального партнерства.

В международной практике используются различные модели и типы социального партнерства, которые классифицируются по следующим основаниям (табл. 1.3.1): по числу сторон социального диалога; по специфике взаимоотношений профсоюзов и объединений работодателей; в зависимости от уровня ведения коллективных переговоров; по форме представительства наемных работников на предприятии. Предпочтение выбора модели обусловлено спецификой социально-экономического и политического устройства страны, традициями профсоюзного движения и

множеством других факторов. В системе регулирования социально-трудовых отношений и развития социального партнерства важнейшая роль принадлежит государству.

Правовая функция государства заключается в том, что оно выступает в роли арбитра во взаимоотношениях трудящихся и работодателей. Оно создает правовое поле социального партнерства и становится субъектом контроля за обязательным выполнением данными сторонами правовых норм и достигнутых соглашений. Тем не менее, одной только правовой функции государства было бы недостаточно для развития системы социального партнерства. Важную роль сыграла экономическая функция, связанная с формированием эффективной системы государственного регулирования рыночной экономики.

Таблица 1.3.1

Классификация моделей социального партнерства по семи признакам²³

<i>1. По числу сторон социального диалога</i>		
БИПАРТИЗМ (США, Канада, Великобритания)	ТРИПАРТИЗМ (Франция, Германия, Швеция, Италия)	ТЕТРАПАРТИЗМ (по методологии Международной организации труда - «мультипартизм») (Испания, Бельгия, Нидерланды, Индия, Португалия, Дания)
Двусторонняя модель социального партнерства (работодатели и наемные работники), преимущественно на отраслевом уровне и на уровне предприятий	Трехстороннее сотрудничество между трудящимися, предпринимателями и государством на федеральном, региональном, территориальном уровнях (в последнее время Швеция эволюционирует к бипартизму)	Взаимоотношения объединений работодателей, профсоюзов, властных структур, а также независимых экспертов и ассоциаций: - фермеров (Испания, Бельгия, Индия); - владельцев предприятий малого бизнеса (Бельгия, Нидерланды); - участников кооперативного движения (Дания, Португалия); союзов потребителей (Испания, Дания); экологических организаций (Португалия)
<i>2. По специфике взаимоотношений профсоюзов и объединений работодателей</i>		

²³ Трунин С. Н. Экономика труда: учебник – М.: ЗАО «Издательство Экономика», 2009. – с. 422 – 424.

Продолжение таблицы 1.3.1

АНГЛОСАКСОНСКАЯ (Великобритания, США, Ирландия)	ЕВРОПЕЙСКАЯ Централизованный уровень регулирования трудовых отношений	
Децентрализованный процесс коллективных переговоров, основанный на защите экономических интересов трудящихся, работодателей и предпринимателей при минимальном вовлечении в него органов государственной власти	ГЕРМАНСКАЯ (Германия, Австрия, Голландия, Дания, Бельгия, Швейцария, Швеция)	ЛАТИНСКАЯ (Италия, Франция, Испания, Португалия)
	Сеть отраслевых соглашений, условия которых устраивают как предпринимателей, так и профсоюзы. Обстановка взаимного доверия	Отраслевая, но доминирует заключение локальных или региональных коллективных договоров (возможность непосредственного влияния на процесс)
<i>3. В зависимости от уровня ведения коллективных переговоров</i>		
МОДЕЛЬ 1 (Финляндия, Швеция, Бельгия, Норвегия)	МОДЕЛЬ 2 (США, Канада, большинство стран Азии, Латинской Америки)	МОДЕЛЬ 3 (Германия, Австрия, Франция, Великобритания)
Трехуровневость партнерства: общенациональный, отраслевой, предприятие	Одноуровневость (ограничение заключения коллективных договоров, в основном, на уровне предприятий)	Усредненный вариант. Отраслевые соглашения служат лишь отправной точкой для локальных переговоров на уровне предприятия
<i>4. По форме представительства наемных работников на предприятии</i>		
ПРОФСОЮЗНОЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО (США, Канада, Япония, Великобритания, Ирландия)	ЧИСТОЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО (Австрия, Греция, Испания, Португалия, Германия, Нидерланды)	СМЕШАННОЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО (Бельгия, Дания, Ирландия, Франция)
Профсоюзная организация на предприятии по закону считается представителем не только членов профсоюза, но и всех работников, не входящих в профсоюз	Производственные советы состоят исключительно из представителей работников и действуют в качестве контрагента администрации на уровне предприятия	Производственные советы представляют собой совместные органы работников (избираются трудовыми коллективами) и работодателей (назначаются администрацией)
<i>5. По форме профсоюзного лоббирования</i>		
БРИТАНСКАЯ (Великобритания, Ирландия, Мальта, Австралия)	АМЕРИКАНСКАЯ (США, Канада, Мексика)	КОНТИНЕНТАЛЬНОЙ ЕВРОПЫ (Швеция, Италия, Финляндия)
Прямое взаимодействие профсоюзов с политической партией и прочие формы давления: демонстрации, митинги, пикетирования, применяемые в относительно ограниченном объеме	Профсоюзы не поддерживают какой-то одной политической силы. При профцентре существует комитет просвещения, в функции которого входит формирование и распространение среди общественности позиций профсоюзов по наиболее важным проблемам	Сотрудничество с политическими партиями и давление на парламентские фракции, стремление воздействовать на общественность в целом и с ее помощью добиваться поставленных целей. Политические партии не имеют органических связей с профсоюзами
<i>6. По характеру взаимодействия профсоюзов с институтами государственной власти</i>		

Окончание таблицы 1.3.1

ОРИЕНТИРОВАННЫЕ НА СОТРУДНИЧЕСТВО (Германия, Австрия, Швейцария, Швеция, Норвегия, Дания, Нидерланды)		НАЦЕЛЕННЫЕ НА КОНФЛИКТ С ГОСУДАРСТВОМ (Италия, Франция, Великобритания)	
Профсоюзы, где рабочее движение имеет многолетний реформистский характер и конструктивные реформаторские традиции. Они тесно связаны с какой-либо реформаторской партией, с гибкой либерально-синдикалистской структурой, способной нейтрализовать «абсолютизм» лидеров и наиболее полно учитывать интересы работников		Политически независимое профсоюзное движение создано по производственному принципу, с жесткой иерархической структурой и всевластием руководящей верхушки. Такого рода профсоюзы характеризуются как оппозиционные	
<i>7. По отношению государства к возможности осуществления локаута</i>			
АНТИЛОКАУТ (Греция, Болгария, Португалия)	«ХОЛОДНЫЙ» ЛОКАУТ (Франция)	МАТЕРИАЛЬНЫЙ ПАРИТЕТ (Аргентина, Германия, Япония)	ФОРМАЛЬНЫЙ ПАРИТЕТ (Швеция, США, Великобритания, Австрия, Бельгия, Финляндия)
Полное запрещение (законодательством или конституцией) локаута в любом виде	Запрет локаута с допущением в исключительных случаях иных, более мягких действий работодателя	Локауты допускаются для достижения фактического равенства сил сторон коллективного трудового спора	Полное формальное уравнивание статуса забастовок и локаутов, а, следовательно, допущение как оборонительных, так и наступательных локаутов

Анализ международной практики государственного участия в партнерских отношениях показывает, что наиболее распространенными национальными моделями социального партнерства сложившиеся в соответствии с представленной выше типологией являются следующие модели социального партнерства.

Первая модель характерна для стран Северной Европы (Бельгии, Голландии, Норвегии, Швеции и Финляндии), в которых сложилась практика активного участия государства в регулировании социально-трудовых отношений на всех уровнях, включая уровень организаций. На общенациональном уровне созданы специальные ведомства и службы по труду и занятости, которые уполномочены вести переговоры по всему спектру проблем регулирования социально-трудовых отношений. На уровне отраслей под контролем правительства создаются паритетные комиссии, которые рассматривают и решают проблемы социально-

трудовых отношений в отрасли²⁴.

Вторая модель применяется в США, Японии, Канаде и во многих развивающихся странах Азии, Латинской Америки и Африки. В этих странах меньше внимания уделяется переговорному процессу на уровне отраслей и регионов, а основной формой социального партнерства являются заключение коллективных договоров на уровне организаций. В данном случае активное участие в формировании национальной политики и в законодательном процессе в области трудовых отношений принимают общенациональные профсоюзы и объединения работодателей²⁵.

Третья модель является средним вариантом между рассмотренными выше моделями и характерна для Великобритании и стран Центральной Европы (Франции, Германии, Австрии и др.). В этих странах правительства и социальные партнеры на общенациональном уровне практически не принимают совместных решений, периодически проводят консультации с союзами работодателей и профсоюзными объединениями и реже заключают общенациональные соглашения по отдельным проблемам социальной политики. В ряде стран, например, в Германии, коллективные договоры в организациях не заключаются; основной формой партнерства являются коллективные переговоры на региональном и отраслевых уровнях²⁶.

Таким образом, зарубежный опыт показывает, что во всех случаях – независимо от принятой модели – государство в системе социального партнерства должно способствовать соблюдению интересов работников, работодателей и собственников. Развитие социального партнерства в значительной степени способствует стабилизации отношений в обществе, позволяет добиться приемлемого уровня оплаты труда в различных сферах общественного производства при достижении определенного уровня

²⁴ Михеев В.А. Основы социального партнерства: теория и политика: Учебник для вузов. — М.: Экзамен, 2001. с. 200.

²⁵<http://lib.rus.ec/b/412088/read>

²⁶ Михеев В.А. Основы социального партнерства: теория и политика: Учебник для вузов. — М.: Экзамен, 2001. с. 201.

производительности, необходимого для нормальной жизнедеятельности государства и постепенного обеспечения прироста валового национального продукта.

В странах Запада в периоды экономических кризисов механизм социального партнерства сыграл роль эффективного стабилизирующего фактора, который способствовал социальной и экономической устойчивости. Государство, обладая законодательными, правоохранными и общеэкономическими правами и ресурсами выступает как арбитр, контролер и гарант прав трудящихся, профсоюзов и работодателей. Как крупнейший собственник и работодатель, государство через органы исполнительной власти выступает в качестве равноправной стороны в переговорах по регулированию социально-трудовых отношений и заключению соглашений с другими сторонами социального партнерства.

Социальное партнерство отражает исторически обусловленный компромисс интересов главных субъектов современных экономических отношений и выражает объективную необходимость социального согласия и мира как основного условия политической, экономической и социальной стабильности.

Вывод к первой главе

По результатам исследования, проведенного в первой главе можно сделать следующие выводы:

Анализ социального партнерства на практике невозможен без изучения теоретических основ этого явления: условий возникновения и истории развития, а также главных принципов социального партнерства и форм.

В результате длительного социально-экономического и политического развития возникла необходимость договорной формы регулирования социально-трудовых отношений, оно стало возможным благодаря целому ряду объективных и субъективных условий: усиление

концентрации и централизации капитала и как следствие этого изменение форм организации труда и характера взаимоотношений трудящихся и работодателей в процессе производства; рост сплоченности рабочего и профсоюзного движения; активная социальная политика государства; развитие демократических процедур управления обществом.

К основным принципам социального партнерства в трудовой сфере относятся: равноправие, уважение и учет интересов участников переговоров;

соблюдение норм трудового права; свобода выбора и обсуждения вопросов, входящих в сферу труда; добровольность принятия обязательств социальными партнерами; обязательность исполнения достигнутых договоренностей и ответственность за их невыполнение; контроль за выполнением принятых в рамках социального партнерства соглашений, договоров и решений.

Основными формами социального партнерства в сфере труда являются: проведение взаимных консультаций между сторонами социальных отношений по социально трудовым и экономическим вопросам; коллективные переговоры с целью подготовки проектов и заключения коллективных договоров и соглашений; принятие совместных нормативно правовых актов и документов; участие работников, их представителей в управлении организацией.

Глава 2. Современное состояние развития социального партнерства в Узбекистане.

2.1 Социально-экономические факторы развития системы социального партнерства.

Социальное партнерство как специфический тип общественных отношений, гарантирующее равноправие важнейших социально-экономических интересов основных групп общества, формируются в результате общественного развития:

- как логический итог развития индустриального общества с рыночной экономикой,
- как следствие структурных преобразований, произошедших как в обществе в целом, так и в основных его социальных группах.

Зарождение социального партнерства было обусловлено необходимостью разрешения конфликтов между наемными работниками и работодателями. Партнерство начало создаваться путем поиска путей разрешения конфликтов на основе согласования интересов и достижения компромисса между конфликтующими сторонами²⁷. Потребность регулирования социально-трудовых отношений усиливалась по мере становления капиталистического товарного производства, когда в роли субъектов трудовых отношений сформировались собственники средств производства и наемные работники.

В настоящее время система социального партнерства существует не во всех странах. Это указывает на то, что для появления партнерских отношений необходимо существование определенных условий, которые составили бы предпосылки и основу возникновения и развития новой формы регулирования социально-трудовых отношений – социального партнерства. Формирование и развитие социального партнерства служит

²⁷<http://www.lib.rus.ru/b/412082/read>

важнейшим фактором и показателем, которое отражает экономическую, социальную, политическую и нравственную развитость общества.

В индустриальном обществе, возникшее благодаря промышленному перевороту и характеризующееся таким уровнем общественно-экономического развития при котором происходит промышленный подъем в результате развития производительных сил и производственных отношений²⁸, формируется социальная структура, представляющая собой разнообразие социальных групп, слоев, классов, выделяющихся по отношению к собственности и общественному разделению труда.

На данной стадии развития общества, основывающейся на принципах рыночной экономики, объективно возникает необходимость перехода от административно-иерархических отношений в сфере труда к социально-партнерским. В условиях, когда административное влияние значительно ослабло, социальное партнерство является эффективным способом налаживания социального диалога и выработки решений, устраивающих и работников, и работодателей, и государство²⁹.

В результате научно-технической революции индустриальное общество трансформируется в постиндустриальное общество. Возрастающая сложность и интеллектуализация общественного труда обеспечили возрастание роли человеческого фактора производства, превращение наемного работника из простого исполнителя в образованного, активного субъекта производства, принимающего участие и в управлении производством. Научный работник так приобщается к производственному процессу, что он становится заинтересованным в эффективной, прибыльной работе предприятия, фирмы. Таким образом, возрастание роли квалифицированного труда в определенной степени сближает экономические интересы работодателей и наемных работников, а возникающие между ними противоречия обе стороны заинтересованы

²⁸<http://www.economicportal.ru/facts/industrialnoe-obchestvo.html>

²⁹<http://www.lib.rus.ru/b/412082/read>

решать на основе компромисса³⁰.

В ходе переходного периода в Республике Узбекистан ученые выделяют три основные группы профессиональной стратификации.

- к первой страте относятся работники, занятые преимущественно простыми видами труда, с монотонно повторяющимися действиями и видами работ (рабочие у конвейера, продавцы, подсобные рабочие и т.д.);
- вторая страта — работники с преимущественно сложным интеллектуальным трудом, на основе известных методов и приемов (инженеры, учителя, врачи, менеджеры и т.д.);
- третья страта — работники с инновационным, творческим характером труда на основе нетрадиционных подходов (ученые, политики, часть организаторов производства и т.д.).

В социальной структуре общества на территории Узбекистана при любой форме его стратификации высшей ценностью всегда являлся народ, который в самых трудных ситуациях выживал благодаря своей вере, трудолюбию и терпимости. Именно это подчеркивает Президент Республики Узбекистан И.А. Каримов в своем труде «Узбекистан на пороге XXI века: угрозы безопасности, условия и гарантии прогресса»: «Народ сам в себе несет огромную ценность, мощный потенциал, реализация которого служит сильнейшим фактором развития и прогресса нашего общества. Человеческий потенциал наиболее активный, наиболее созидательный фактор, обеспечивающий динамичное продвижение страны по пути реформ и процесса преобразований»³¹.

По данным Единого Государственного регистра предприятий и организаций, число зарегистрированных юридических лиц на 1 января 2012 года составило 523,4 тыс. единиц, из них действующих – 491,8 тыс. единиц или 94,0 процента от общего числа зарегистрированных

³⁰<http://www.besonus.ru/partnership.htm>

³¹http://www.tarix.uzsci.net/contentdownload3342153filemahkamova_ru.pdf

предприятий.

В отраслевом разрезе наибольшее число предприятий и организаций зарегистрировано (без фермерских хозяйств) в торговле и общественном питании (25,8 процента от общего количества зарегистрированных предприятий), сельском хозяйстве (21,0 процента), промышленности (13,1 процента) и строительстве (7,4 процента)³².

Распределение количества зарегистрированных и действующих предприятий (табл. 2.1.2) по отраслям экономики по состоянию на 1 января 2012 года характеризуется нижеприведенными данными.

Таблица 2.1.2

Количество зарегистрированных и действующих предприятий по отраслям экономики³³

	Зарегистрированные (тыс. единиц)					Действующие (тыс. единиц)				
	2007	2008	2009*	2010*	2011*	2007	2008	2009*	2010*	2011*
Всего	468,8	483,7	274,4	283,4	298,9	436,5	444,9	245,2	251,8	269,8
Из них:										
Промышленность	28,2	28,7	31,7	35,5	39,2	22,6	22,8	26,4	29,9	34,4
Строительство	19,3	20,0	21,7	22,4	22,3	15,6	16,1	18,0	18,4	18,9
Сельское и лесное хозяйство	281,2	288,1	62,6	57,1	62,7	277,3	278,4	60,2	54,4	60,2
Транспорт и связь	6,0	7,2	8,6	9,6	10,3	5,4	6,4	7,7	8,5	9,1
Другие производственные отрасли	18,5	19,9	14,9	16,6	20,2	16,7	18,0	13,3	14,6	18,0
Торговля и общепит	66,7	68,8	72,3	76,3	77,3	52,5	54,5	59,6	63,0	65,1
Непроизводственные виды бытового обслуживания	3,0	3,3	3,8	3,9	4,0	2,6	2,9	3,3	3,4	3,5
Здравоохранение, физкультура, спорт и соцобеспечение	9,3	9,8	10,2	10,4	10,6	8,7	9,2	9,7	9,9	10,1
Образование, культура, наука и научное обслуживание	15,9	16,3	19,2	21,6	21,5	15,3	15,8	18,8	21,1	21,0
Другие непроизводственные отрасли	20,7	21,5	29,3	30,0	30,7	19,8	20,8	28,2	28,6	29,5

* без учета фермерских хозяйств

В общем количестве зарегистрированных предприятий доля предприятий негосударственной формы собственности составила 92,5 процента, в том числе 50,8 процента – фермерские и дехканские хозяйства,

³² <http://www.stat.uz/reports/176/>

³³ Там же

20,6 процента – частные предприятия, 0,9 процента – предприятия с участием иностранного капитала, 20,2 процента – прочие предприятия.

Распределение зарегистрированных хозяйствующих субъектов – юридических лиц по формам собственности приведено ниже (рис. 2.1.3):

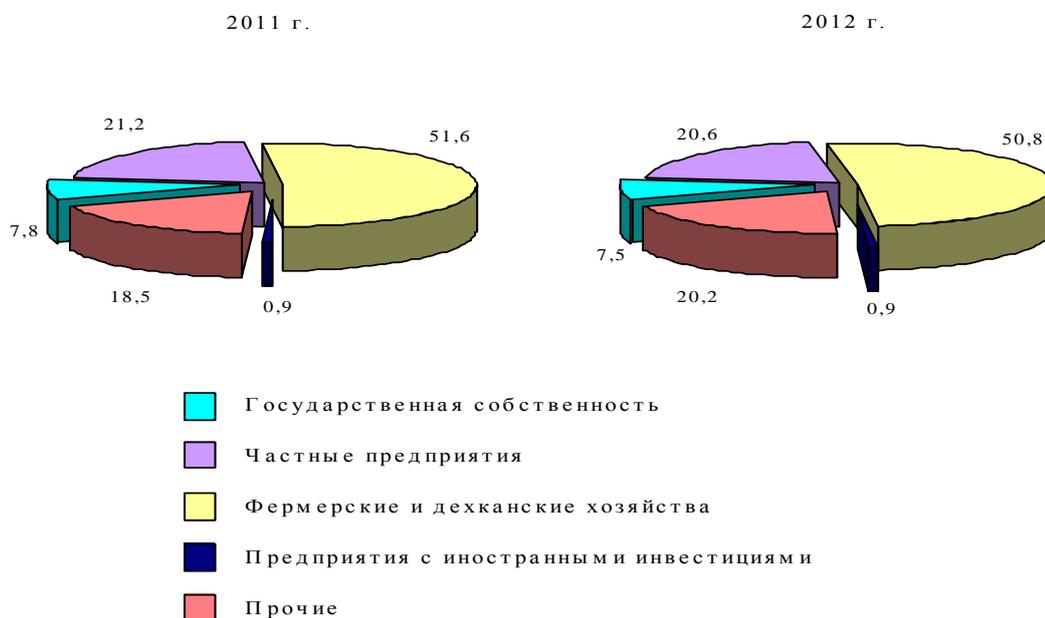


Рисунок 2.1.3. Распределение зарегистрированных хозяйствующих субъектов – юридических лиц по формам собственности³⁴

Соотношение долей государственного и негосударственного секторов в ВВП, основных отраслях экономики и занятости населения в январе-декабре 2011 года характеризуется следующими данными:

В индустриальном и постиндустриальном обществах создаются благоприятные условия для цивилизованного согласования интересов различных социально-профессиональных групп, слоев и классов. Большая часть наемных работников превращается в акционеров, что меняет их отношение к собственности и способствует повышению благосостояния.

³⁴<http://www.stat.uz/reports/176/>

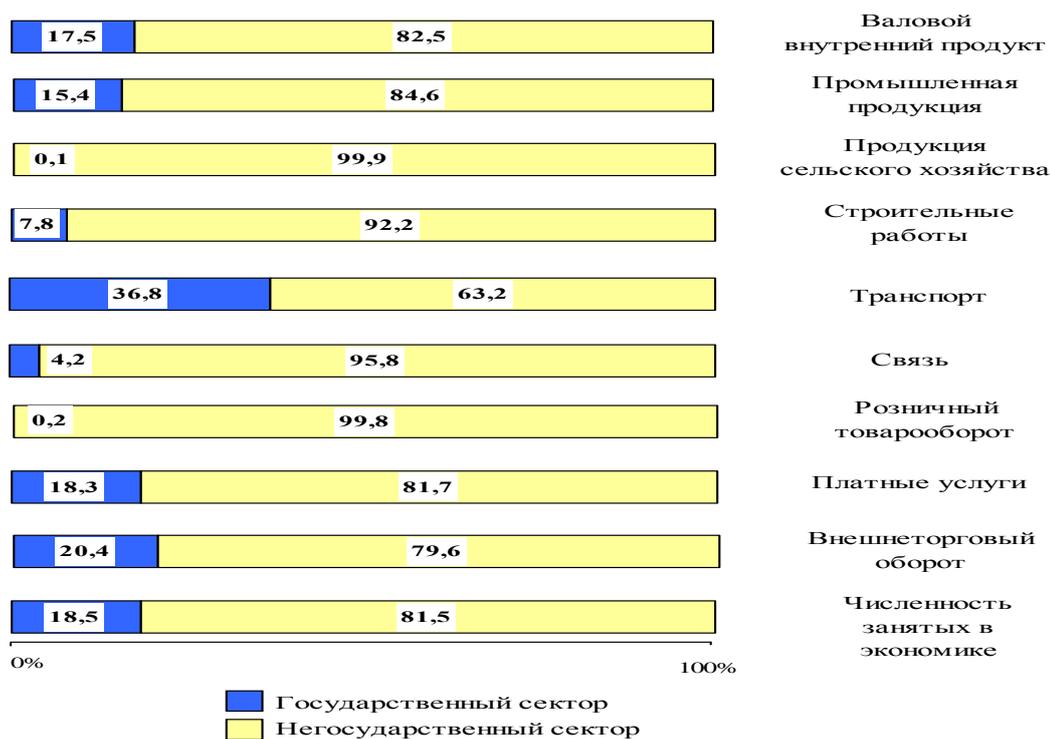


Рисунок 2.1.3. Соотношение долей государственного и негосударственного секторов в ВВП Республики Узбекистан³⁵

В промышленно развитых странах возросший экономический потенциал стимулирует образованию массового среднего класса, в состав которого входит значительная часть предпринимателей (представителей малого и среднего бизнеса), менеджеры различных уровней, инженерно-технические работники, люди свободных профессий и квалифицированные рабочие.

Часть населения, имеющая средние для данной страны доходы являются средним классом. Они могут быть неодинаковы, например, у предпринимателя и квалифицированного рабочего. Однако уровень дохода, характер потребления, стиль жизни и фундаментальные ценности стали более сопоставимы, чем столетие или даже полвека тому назад. Вследствие этого средний класс становится социальным фундаментом общества, гарантом его социальной стабильности.

³⁵<http://www.stat.uz/reports/176/>

Социальное партнерство обычно вырастает из социального конфликта. Исторический опыт свидетельствует, что именно в условиях глобального экономического кризиса 30-х гг., острых социальных конфликтов во многих капиталистических странах - США, Англии, Франции, Италии — активное развитие получает система социального партнерства³⁶.

Провозглашение и конституционное оформление идеи создания социального государства является основным фактором развития социального партнерства. После Второй мировой войны в конституциях многих западных стран, а в Республики Узбекистан в Конституции принятой 8 декабря 1992 г., сформулированы задачи построения социального государства.

Без политического взаимодействия государства с ассоциациями и организациями, представляющими социально-экономические и политические интересы работников и предпринимателей невозможно создание социального государства. В целях формирования социальной ориентированной экономики Узбекистан выработал свою уникальную «модель» перехода к демократии, теоретической основой которой является общепризнанные пять принципов, выдвинутых Президентом Республики Узбекистан И.А. Каримовым: принцип приоритета экономики над политикой, принцип верховенства закона, положение о главенствующей роли государства в процессе реформ, сильной социальной политике и поэтапному переходу республики к рыночной экономике. Важнейшим общественно-политическим фактором становления социального государства в Узбекистане является практическая реализация государством, ассоциациями предпринимателей, работников, обществом в целом основных принципов социального партнерства. Институализация партнерских отношений властных структур с ассоциациями

³⁶ Михеев В.А. Основы социального партнерства: теория и политика: Учебник для вузов. — М.: Экзамен, 2001. с. 82.

предпринимателей, работодателей, профсоюзами способны значительно разгрузить государство от многих социальных функций.

Одним из важнейших принципов социального партнерства является гуманизация социально-трудовых отношений, общественное признание права каждого гражданина на достойные условия и оплату своего труда, достойную жизнь; осознание необходимости поиска достижения социального мира и согласия на основе взаимных договоров и соглашений³⁷.

Сущность социального партнерства в том, что это особый вид общественных отношений между различными социальными группами, слоями и классами, обеспечивающих баланс реализаций существенно отличающиеся социально-экономических и политических интересов.

Социальное партнерство – это взаимовыгодные отношения различных социальных групп, слоев и классов, в котором заинтересована каждая из сторон. Вследствие этого партнерские отношения выступают альтернативой всякой диктатуре личности или социальной группы, слоя, класса. Они противостоят развитию отрицательных тенденций – поляризации общества на основе рыночного беззакония, распространению уравнилельной системы и регулируют возрастающие противоречия между социальным гуманизмом и дифференциации в потреблении.

Социальное партнерство — это сфера преимущественно социальных отношений. Однако на практике, круг вопросов, решаемых посредством переговоров, соглашений между работодателями, наемными работниками, а также и органами государственной власти, значительно шире. Они включают в себя проблемы, связанные с социально-трудовыми, экономическими, политическими и духовными аспектами³⁸.

Социальное партнерство активно и целенаправленно содействует

³⁷Михеев В.А. Основы социального партнерства: теория и политика: Учебник для вузов. — М.: Экзамен, 2001. с. 83.

³⁸Там же с. 83.

формированию основ гражданского общества, в котором различные социальные группы, слои и классы, имеющие специфические интересы, создают свои институты, через которые образуют устойчивую социальную общность, обеспечивающую социальную и политическую стабильность в обществе. Система социального партнерства включает в себя следующие основные элементы:

- совокупность постоянно и временно действующих двух-, трехсторонних органов, формируемых представителями работников, работодателей, исполнительной власти и осуществляющих взаимодействие между ними на различных уровнях регулирования социально-трудовых и связанных с ними отношений (федерация, регионы, отрасли, территории, предприятия);
- совокупность различных совместных документов (коллективных договоров, соглашений, решений), принимаемых этими органами на основе взаимных консультаций, переговоров между сторонами направленных на регулирование социально-трудовых отношений;
- соответствующий порядок, формы взаимодействия, соотношения и последовательность в разработке, сроках принятия, приоритетности указанных органов и документов³⁹.

Система партнерских отношений обладает определенным общественным назначением: образование и деятельность определенных органов, претворение в жизнь гуманистических идей и принципов регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических и политических отношений; разработку, принятие и реализацию социально значимых решений.

Общественное назначение социального партнерства состоит в практическом воплощении согласованной социально ориентированной политики; в содействии регулированию социальных конфликтов,

³⁹Михеев В.А. Основы социального партнерства: теория и политика: Учебник для вузов. — М.: Экзамен, 2001. с. 83 - 84.

преодолению кризисных явлений; в совершенствовании законодательной базы развития социально-трудовых отношений; в повышении благосостояния народа⁴⁰.

Социальное партнерство утверждает коллективный договор, согласие между наемным работником и работодателем как основу оптимальной реализации прав и интересов различных социальных групп, слоев и отрицает диктатуру какого-либо класса.

Социальное партнерство представляет собой отказ от радикальных методов разрешения социальных разногласий и на деле подтверждает свою приверженность эволюционному пути развития общества.

Таковы факторы и общие условия формирования социального партнерства, выражающего новый тип взаимоотношений между наемными работниками и предпринимателями, и собственниками.

2.2 Особенности функционирования и развития социального партнерства в Узбекистане.

С первых дней независимости Узбекистан встал на путь построения сильного демократического правового государства и справедливого гражданского общества с социально – ориентированной рыночной экономикой. В целях становления социальной ориентированной экономики Узбекистан выработал свою уникальную «модель» перехода к демократии, теоретической основой которой является общепризнанные пять принципов, выдвинутых Президентом Республики Узбекистан И.А. Каримовым. Главной целью всех начатых в стране преобразований является человек, его права и свободы, достойный уровень жизни.

В условиях перехода на инновационное – экономическое развитие и, в частности, глубоких структурных преобразований, произошедшие в формах собственности Узбекистана формируется принципиально новый

⁴⁰Михеев В.А. Основы социального партнерства: теория и политика: Учебник для вузов. — М.: Экзамен, 2001. с. 84

тип социально-трудовых отношений и качественно новый принцип регулирования этих отношений, когда в качестве основных субъектов трудовых отношений окончательно оформляются две основные группы общества: работодатели и наемные работники.

Суть социального партнерства как принципиально нового типа социально-трудовых отношений заключается в том, что, во-первых, наемный работник перестает быть только объектом социально-трудовых отношений, и, наряду с собственником средств производства – работодателем, становится активным субъектом этих отношений и их регулирования на различных уровнях. Во-вторых, представители трудящихся, работодателей и правительств на равных участвуют в разработке и принятии решений по важнейшим социально-экономическим вопросам.

Опыт развитых стран показывает, что свободный рынок не может развиваться без хорошо отрегулированной системы социального партнерства. Поэтому переход на рыночные отношения в Узбекистане сопровождался правотворческой деятельностью органов государственной власти по созданию правовых актов, которые способствовали бы формированию основ системы социального партнерства. Среди законов и иных нормативно-правовых актов главное место занимает Конституция Республики Узбекистан принятой 8 декабря 1992 г., обладающий наивысшей юридической силой, непосредственного прямого действия и применение на всей территории Узбекистана. Конституция является юридической базой для всего действующего законодательства и трудового, в частности. Данный важнейший документ определяет Узбекистан как суверенную демократическую республику, где права и свободы человека и гражданина провозглашены в качестве одной из основ конституционного строя. Государство, зафиксировав эти права в Конституции, гарантирует через органов государственной власти и управления осуществлять их реализацию и правовую защиту как на территории Республики

Узбекистан, так и за ее пределами.

В соответствии с действующей Конституцией Республики Узбекистан (ст. 37): «Каждый имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые условия труда и на защиту от безработицы в порядке, установленном законом»⁴¹. Право человека на труд имеет принципиальное значение, а способы его реализации зависят в значительной степени от уровня развития общества.

Осуществление закрепленных в сфере социально – трудовых отношений прав и свобод граждан, составляют правовую основу действия общего принципа в установлении справедливых и безопасных условий труда для всех трудящихся, работающих по трудовому договору.

В ст. 34 Конституции провозглашается право граждан Республики Узбекистан объединяться в профессиональные союзы, политические партии и другие общественные объединения, участвовать в массовых движениях. Другой нормативный акт Трудовой кодекс Республики Узбекистан (Введен в действие с 01.04.1996 г.) устанавливает: «Трудовые отношения в Республике Узбекистан регулируются законодательством о труде, коллективными соглашениями, а также коллективными договорами и иными локальными нормативными актами»⁴². Таким образом, официально признавались более широкие возможности представителей наемных работников и работодателей в решении вопросов в сфере труда и социально – экономического развития на основе коллективных переговоров.

В соответствии с Трудовым кодексом Республики Узбекистан в зависимости от сферы регулируемых отношений, характера вопросов, которые необходимо решить, могут заключаться генеральные, отраслевые и территориальные (региональные) коллективные соглашения. Соглашения устанавливают общие принципы регулирования социально -

⁴¹ http://www.lex.uz/Pages/GetAct.aspx?lact_id=35869

⁴² Там же

трудовых отношений: об оплате, условиях и охране труда, режиме труда и отдыха; о развитии социального партнерства и трехстороннего сотрудничества на различных уровнях.

На общенациональном уровне. Генеральное соглашение заключается между Советом Федерации профсоюзов Узбекистана (иными представительными органами работников), республиканскими объединениями работодателей, а по предложению сторон и Правительством Республики Узбекистан.

Генеральное соглашение устанавливает общие принципы согласованного проведения социально-экономической политики⁴³.

На отраслевом уровне. Отраслевые соглашения заключаются между соответствующими профсоюзами (иными представительными органами работников) и работодателями (их объединениями), а по предложению сторон и Министерством труда Республики Узбекистан.

Отраслевые соглашения определяют основные направления социально-экономического развития отрасли, условия труда и его оплату, социальные гарантии для работников отрасли (профессиональных групп)⁴⁴.

На территориальном уровне. Территориальные соглашения заключаются между соответствующими профсоюзами (иными представительными органами работников) и работодателями (их объединениями), а по предложению сторон и органами исполнительной власти на местах.

Территориальные соглашения устанавливают условия решения определенных социально-экономических проблем, связанных с территориальными особенностями⁴⁵.

На локальном уровне. На предприятиях, в учреждениях и организациях заключаются коллективные договоры⁴⁶.

⁴³ http://www.lex.uz/pages/GetAct.aspx?lact_id=145261

⁴⁴ Там же

⁴⁵ Там же

⁴⁶ Там же

Динамика заключения соглашений и коллективных договоров в Узбекистане за 2005-2014 гг., представленная ниже в таблице 2.2.4, свидетельствует о поступательном развитии системы партнерских отношений.

Как видно из таблицы, отраслевые, территориальные соглашения в Узбекистане заключаются регулярно в течение истекших девяти лет, генеральные только 4 года. Начиная с 2009 года, количество отраслевых тарифных соглашений на республиканском уровне увеличивается и далее с 2011 года остается постоянным. Наибольшее число заключенных коллективных договоров приходится на 2007 год, далее с 2008 по 2011 год их количество уменьшается в связи с преобразованием ширкатных хозяйств в фермерские хозяйства. Количество территориальных соглашений остается постоянным.

Таблица 2.2.4

Динамика заключения соглашений и коллективных договоров в Узбекистане за 2005-2014 гг.⁴⁷

Соглашения, коллективные договора	Количество/ годы									
	2005 г	2006 г	2007 г	2008 г	2009 г	2010 г	2011 г	2012 г	2013 г	2014 г
Генеральное соглашение							1	1	1	1
Отраслевые (межотраслевые) тарифные на республиканском уровне (в т.ч. двухсторонние)	82	79	80	80	80	81	85	85	85	
Территориальные соглашения на уровне Республики Каракалпакстан, областей и города Ташкента	14	14	14	14	14	14	14	14	14	
Коллективные договоры	128864	178038	210614	137724	113092	99232	91058	93805	97583	

Отечественное законодательство при регулировании отношения, связанных коллективными договорами и соглашениями имеет целью, прежде всего защиту интересов работников. Коллективный договор может быть применен в качестве дополнения к индивидуальным трудовым

⁴⁷ Источник: Федерация профсоюзов Узбекистана

договорам и распространяться на всех работников предприятия.

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами. В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работодателя и работников по следующим вопросам:

- форма, система и размер оплаты труда, денежные вознаграждения, пособия, компенсации, доплаты;
- механизм регулирования оплаты труда, исходя из изменений цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- продолжительность рабочего времени и времени отдыха, отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и лиц, не достигших восемнадцати лет, обеспечение экологической безопасности;
- соблюдение интересов работников при приватизации предприятия, ведомственного жилья;
- льготы для работников, совмещающих работу с обучением;
- добровольное и обязательное медицинское и социальное страхование;
- размеры и сроки внесения работодателем дополнительных взносов на индивидуальные накопительные пенсионные счета своих работников;
- контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон, социальное партнерство, обеспечение нормальных условий функционирования профсоюзов, иных уполномоченных работниками представительных органов⁴⁸.

В коллективном договоре, с учетом экономических возможностей предприятия, могут содержаться и другие, в том числе более льготные трудовые и социально-экономические условия по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательными и иными

⁴⁸ http://www.lex.uz/pages/GetAct.aspx?lact_id=145261

нормативными актами: дополнительные отпуска, надбавки к пенсиям, досрочный уход на пенсию, компенсация транспортных и командировочных расходов, бесплатное или частично оплачиваемое питание работников на производстве и их детей в школах и дошкольных учреждениях, иные дополнительные льготы и компенсации.

В коллективный договор включаются нормативные положения, если в действующих законодательных актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

Разработка нормативных–правовых актов социального партнерства (коллективных договоров и соглашений) является следствием проведения коллективных переговоров. Коллективные переговоры субъектов социального партнерства в Узбекистане, проводимые на разных уровнях, реализовываются в соответствии с определенными порядками их ведения.

Во-первых, инициатором переговоров по заключению и изменению коллективного договора, соглашения вправе выступить любая из сторон.

Во-вторых, сторона, получившая соответствующее письменное уведомление, обязана в семидневный срок вступить в переговоры. Для ведения переговоров и подготовки проекта коллективного договора, соглашения стороны на равноправной основе образуют комиссию из представителей, наделенных необходимыми полномочиями. Состав комиссии, сроки, место проведения и повестка дня переговоров определяются решением сторон.

В-третьих, сторонам, участвующим в переговорах, предоставляется полная свобода в выборе и обсуждении вопросов, составляющих содержание коллективного договора, соглашения.

В-четвертых, для заключения, изменения и дополнения коллективного договора, соглашения проводятся переговоры между работодателем, объединением работодателей (их представителями) и профсоюзами или иными представительными органами работников. В необходимых случаях в переговорах участвуют органы исполнительной

власти. Работодатели, органы исполнительной власти обязаны вести переговоры по трудовым и социально-экономическим вопросам, предлагаемым для рассмотрения профсоюзами либо иными представительными органами работников.

Проведение коллективных договоров осуществляется и при разрешении различного рода разногласий по поводу принятия и действия коллективных договоров и соглашений. В этом случае помощь различного рода институтов социального партнерства – необходимое условие для реализации данного механизма⁴⁹.

Важную роль в формировании системы социального партнерства в Узбекистане, принадлежит Закону «О социальном партнерстве» направленный на дальнейшее развитие институтов гражданского общества и негосударственных некоммерческих организаций, усиление их роли в обеспечении прозрачности и эффективности проводимых реформ.

В законопроекте предусмотрено четкое разграничение и совершенствование организационно-правовых механизмов взаимодействия негосударственных некоммерческих организаций и других институтов гражданского общества с государственными органами в реализации программ социально-экономического развития, решении гуманитарных проблем, защите прав, свобод и интересов различных слоев населения страны. В нем определено понятие «социального партнерства» как взаимодействие государственных органов с ННО в разработке и реализации программ социально-экономического развития, в том числе отраслевых, региональных и территориальных, нормативно-правовых актов и других решений, затрагивающих права и законные интересы граждан⁵⁰.

Принято также множество других законодательных актов, регулирующих социально – трудовые отношения. Среди них –

⁴⁹ Колосова Р.П., Василюк Т.Н. Экономика персонала: Учебник. – М.: ИНФРА – М, 2010. – с. 138.

⁵⁰ http://news.uzreport.uz/news_2_r_117397.html

Постановление Президента Республики Узбекистан от 12 декабря 2013 г. № ПП-2085 «О дополнительных мерах по оказанию содействия развитию институтов гражданского общества», Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 2 февраля 2010 года № 10 «О мерах по реализации постановления Президента Республики Узбекистан от 30 декабря 2009 года № ПП–1251 «О мерах по совершенствованию структуры Министерства труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан», законы «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности» от 2 июля 1992 г., «О занятости населения» от 13 января 1992 г., а также ратификация 13 Конвенций МОТ, в том числе семь из восьми основополагающих и иные документы нормативно правового характера, включая договора и соглашения.

Таким образом, социальное партнерство с помощью механизма ведения партнерских переговоров, создания соответствующих законов и подзаконных актов и регулирования их исполнения институтами является базой договорного регулирования социально – трудовых отношений на различных уровнях, в том числе и на уровне учреждения, предприятия, организации.

2.3 Повышение роли социального партнерства в обеспечении занятости в Узбекистане.

Социальное партнерство в обеспечении занятости — это открытый и динамичный процесс коллективного анализа, разработки, реализации и мониторинга, и оценки программ и нормативно-правовых документов в области занятости, осуществляемый государственными организациями, институтами гражданского общества и коммерческими структурами с взаимосвязанными ролями и обязанностями.

Министерство труда и социальной защиты населения является органом государственного управления, определенным Правительством как ответственное за вопросы обеспечения трудоустройства и занятости, и в то

же время, обеспечение взаимодействия негосударственных некоммерческих и других организаций в программах социальной помощи населению⁵¹. В 2013 году Центрами содействия занятости было трудоустроено более 970 тысяч человек.

В целях обеспечения роста занятости, доходов и уровня жизни населения, а также эффективного использования имеющегося потенциала территорий республики и отраслей экономики по увеличению спроса на рабочую силу на рынке труда, начиная с 2009 г. реализуются Программы создания рабочих мест и обеспечения занятости населения.

В результате реализации ежегодных Программ создания рабочих мест и обеспечения занятости населения, а также государственной поддержки и развития предпринимательства за последние 4 года создано около 4 млн. новых рабочих мест, из них более 70% - в сфере малого бизнеса и частного предпринимательства⁵².

Численность занятого населения в экономике Узбекистане за январь-декабрь 2013 года составила 12 миллионов 523,3 тысячи человек. По сравнению с 2012 годом этот показатель возрос на 2,5%, численность постоянного населения страны на 1 января составила 30 миллионов 488,6 тысячи человек. Заметный рост численности занятых наблюдается в торговле, сферах общественного питания, сбыта и заготовок (на 3,7%), жилищно-коммунальном хозяйстве и непроизводственных видах бытового обслуживания населения (на 3,6%), строительстве (на 3,5%), транспорте и связи (на 3,5%), сельском и лесном хозяйстве (на 3,3%)⁵³.

Доля занятых в негосударственном секторе по итогам прошлого года достигла 81,2% против 80,7% за 2012 год.

По данным Министерства труда и социальной защиты населения

⁵¹ Пункт 10.4. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 2 февраля 2010 года № 10 «О мерах по реализации постановления Президента Республики Узбекистан от 30 декабря 2009 года № ПП-1251 «О мерах по совершенствованию структуры Министерства труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан»

⁵² http://www.aloqada.com/m/news/2014/03/04/obespechenie_zanyatosti_i_sozdanie_novykh_rabochikh_mest_v_respublike_uzbekistan_issledovanie

⁵³ <http://www.gazeta.uz/2014/03/05/employment/>

численность граждан, состоящих на учете в органах по труду как ищущие работу на конец прошлого года составила 5400 человек против 6000 человек на конец 2012 года.

При этом численность безработных, определенных по методике расчета незанятого населения, нуждающегося в трудоустройстве (утверждена постановлением правительства от 24 мая 2007 года), составила в январе-декабре 2013 года 639,7 тысячи человек. Таким образом, уровень безработицы составил 4,9% от экономически активного населения⁵⁴.

В соответствии с утвержденной Парламентом страны Программой в 2014 году предусматривается создание около 1 миллиона рабочих мест за счет реализации инвестиционных программ, локализации, модернизации производственных мощностей, развития сферы малого бизнеса и частного предпринимательства, за счет выделения коммерческими банками кредитов и микрокредитов прежде всего предпринимателям из сельских районов.

Динамика обеспечения занятости и создание новых рабочих мест в Республике Узбекистан за 2005 – 2013 гг., представленная ниже на рисунке 2.3.4, свидетельствует о том, что Узбекистан имеет устойчивый и интенсивный приток трудовых ресурсов, а, следовательно, и широкие возможности для развития различных предприятий и отраслей экономики с высокими показателями трудоемкости.

Существенную роль в обеспечении трудоустройства социально уязвимых групп играют негосударственные некоммерческие организации

⁵⁴ <http://www.gazeta.uz/2014/03/05/employment/>

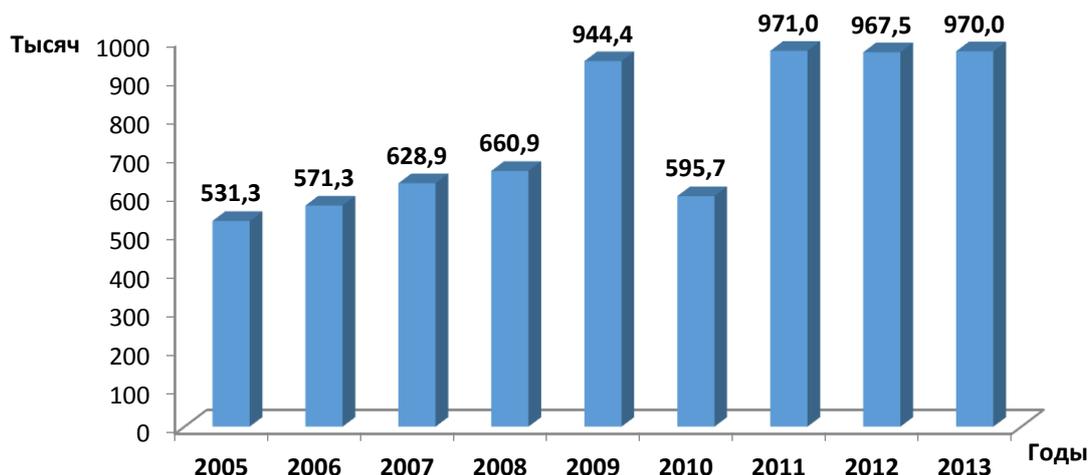


Рисунок 2.3.4. Количество созданных рабочих мест в Узбекистане⁵⁵

(ННО) и общественные организации, которые могут заниматься поддерживаемым трудоустройством, или создавать специализированные дочерние предприятия. Деятельность ННО в Узбекистане регулируется законами «О гарантиях деятельности негосударственных некоммерческих организаций» от 11 октября 2006 г., «О негосударственных некоммерческих организаций» от 14 апреля 1999 г., «Об общественных организациях» от 15 февраля 1991 г., «О благотворительности» от 2 мая 2007 г. В настоящее время постоянно совершенствуются нормативно-правовые механизмы, регулирующие вопросы привлечения институтов гражданского общества к обсуждению разрабатываемого законодательства и принимаемых государственными структурами решений.

При реализации принятых в апреле 2011 года Программы содействия ООН Узбекистану и Страновой Программы ПРООН на 2010 – 2015 годы уделяют особое внимание улучшению экономического благополучия социально уязвимых групп, увеличению участия гражданского общества, повышению доступа населения к качественным социальным услугам, а также продвижению гендерного равенства и равенства прав людей с инвалидностью.

⁵⁵ Источник: Министерство труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан

В связи с этим Министерство труда и социальной защиты населения и ПРООН в Узбекистане определили следующую цель совместного проекта: усиление социального партнерства в обеспечении занятости населения, в особенности социально уязвимых групп, посредством внедрения инновационных форм и методов, а также развития социального партнерства государства, институтов гражданского общества и субъектов предпринимательства⁵⁶.

Для реализации поставленных целей в проекте предусматривались следующие компоненты: 1) повышение эффективности разработки политики по продвижению трудоустройства социально уязвимых групп; 2) увеличение возможностей трудоустройства и доступа к социальным услугам для социально уязвимых женщин и инвалидов на уровне сообществ путем привлечения ННО⁵⁷.

В результате работы проект «Социальное партнерство в обеспечении занятости» помог очень многим людям поверить в свои силы, найти свое место в обществе и быть достойным сотрудником.

В стране были открыты десять социальных предприятий, в которых создано более 500 новых рабочих мест. Более 500 представителей социально уязвимых групп вернулись к нормальной жизни. Свыше 4500 представителей социально уязвимых групп получили социальные услуги посредством 19 социальных служб на базе ННО, поддержанных в соответствии с Государственной программой «Год семьи» в рамках совместного грантового конкурса «Вовлечение ННО в процесс предоставления социальных услуг уязвимым семьям», проведенного по постановлению Парламентской комиссии по управлению средствами Общественного фонда по поддержке ННО и других институтов гражданского общества при Олий Мажлисе Республики Узбекистан.

⁵⁶<http://www.uz.undp.org/content/dam/uzbekistan/docs/Publications/UN-Publications/the-undp-country-programme-action-plan-crap-2010-2015/>

⁵⁷Там же

Первая Национальная выставка социальных предприятий была организована в 2012 году с 35 участниками, а заявки на участие во второй Национальной выставке составили уже более 60 социальных предприятий. Продукцию социальных предприятий реализуют сеть супермаркетов Korzinka.uz.

Развитие сферы информационно-коммуникационных технологий является одним из актуальных направлений государственной политики Узбекистана, осуществляемой под руководством Президента Ислама Каримова. В стране создана и продолжает совершенствоваться нормативно-правовая база, позволяющая государственным органам, гражданам и институтам гражданского общества действовать в условиях информационного общества⁵⁸.

В настоящее время ИКТ активно внедряются в деятельность министерств и ведомств, организаций и учреждений нашей страны. Это позволяет улучшать условия работы и эффективность работы сотрудников, экономить силы, время и средства на выполнение обязанностей, а самое главное – создает большие удобства для граждан при направлении запросов и обращений, а органов власти и управления – при их получении и обработке⁵⁹.

Совместным проектом «Социальное партнерство в обеспечении занятости» Министерства труда и социальной защиты населения и Программы Развития ООН (ПРООН) осуществлены разработка и внедрение нескольких программных продуктов:

- Единой (Единая) информационной системы «Рынок труда» (ЕИС)
- Онлайн–системы размещения и поиска вакансий и кадров на labor.uz
- Интерактивной карты социальных услуг в Узбекистане, доступная пользователям на веб–сайте министерства mehnat.uz.

Основное назначение ЕИС «Рынок труда» – это автоматизация

⁵⁸<http://www.gov.uz/ru/press/society/21535.mht>

⁵⁹ Там же

деятельности Министерства труда и социальной защиты населения и его структурных и территориальных подразделений. Данный программный продукт позволяет министерству осуществлять мониторинг деятельности 192 районных и городских Центров содействия занятости и социальной защиты населения, получать отчеты и статистические данные в режиме реального времени. Кроме того, в нем хранится и постоянно обновляется база вакансий и резюме – любой работодатель при обращении в центры содействия занятости и социальной защиты населения имеет возможность в кратчайшие сроки разместить вакансии, подобрать нужных специалистов и связаться с ними, а соискатели – разместить свои резюме и найти работу⁶⁰.

В целях овладения ЕИС работниками Центров содействия занятости и социальной защиты населения были организованы тренинги, на которых прошли обучение свыше 500 сотрудников по всей республике.

Другой программный продукт – «Онлайн системы размещения и поиска вакансий и кадров» предназначен для размещения и поиска информации о вакансиях и лицах, ищущих работу. Онлайн системы обеспечат связь между работником и работодателем. Информация о свободных и зарезервированных рабочих местах, а также об ищущих работу, собираемая центрами содействия занятости и вводимая ими в ЕИС, отображается в режиме реального времени в онлайн системе. Информация ежемесячно обновляется. В настоящее время система содержит сведения о 76074 вакантных рабочих мест и 46397 резюме, ищущих работу. Кроме того, здесь имеется раздел зарезервированных рабочих мест для социально уязвимых слоев населения – молодых специалистов, только окончивших обучение в вузе, молодых людей, возвратившихся со срочной военной службы, людей с ограниченными физическими возможностями и других. Таким образом, любой работодатель самостоятельно без привлечения

⁶⁰ <http://www.gov.uz/ru/press/society/21535.mht>

(Центров содействия занятости и социальной защиты населения) ЦЗСЗН может размещать информацию об имеющихся вакансиях, а ищущие работу обращаться непосредственно к работодателям по вопросам трудоустройства, в том числе посредством направления резюме⁶¹.

Основное назначение «Интерактивной карты социальных услуг» – быстрое нахождение контактной информации организаций по оказанию социальных услуг, необходимых пользователю интерактивной карты. В базу данных интерактивной карты включена информация о всех поставщиках социальных услуг в системе министерства. Кроме того, база данных включает собранную и систематизированную совместно с НИМФОГО информацию о более 400 ННО-поставщиках социальных услуг в стране. Можно оставить комментарий о деятельности организации и качестве предоставляемых ими услуг⁶².

В представленной Президентом Узбекистана Концепции дальнейшего углубления демократических реформ и формирования гражданского общества в стране, отмечено, «что на современном этапе развития страны дальнейшее усиление роли ННО и других гражданских институтов, без всякого преувеличения, становится решающим фактором реализации поставленной цели по демократизации, формированию гражданского общества и интеграции нашей страны в мировое сообщество»⁶³. В Концепции подчеркивается необходимость взаимодействия ННО с государственными структурами в реализации программ обеспечения занятости и социальной поддержки уязвимых слоев населения.

На сегодняшний день негосударственные некоммерческие организации активно реализуют разные программы в сфере здравоохранения, защиты окружающей среды, трудоустройстве населения,

⁶¹ <http://podrobno.uz/cat/obchestvo/rinok+truda/.mht>

⁶² <http://kommersant.uz/articles/list-articles/osnovnoe-naznachenie-edinoy-informatsionnoy-sistemy-rynok-tr.mht>

⁶³ Концепция дальнейшего углубления демократических реформ и формирования гражданского общества в стране. Доклад Президента Республики Узбекистан Ислама Каримова на совместном заседании Законодательной палаты и Сената Олий Мажлиса Республики Узбекистан 12.11.2010

поддержки людей, нуждающихся в социальной помощи.

Таким образом, проводимая государством политика в сфере занятости населения является приоритетным направлением социальной политики. В частности, благодаря совместному проекту «Социальное партнерство в обеспечении занятости» Министерства труда и социальной защиты населения и Программы Развития ООН (ПРООН) осуществлены разработка и внедрение нескольких программных продуктов. Их широкое применение позволяет повысить эффективность и адресность работ по социальной защите и обеспечению занятости населения, добиться хорошего экономического эффекта.

Вывод ко второй главе

В результате поэтапной реализации принципа «От сильного государства – к сильному гражданскому обществу» созданы благоприятные условия для динамичного становления и развития пользующихся поддержкой широких слоев населения институтов гражданского общества и негосударственных некоммерческих организаций.

Принятие Закона «О социальном партнерстве», предусматривающего четкое разграничение границ и совершенствование организационно-правовых механизмов взаимодействия общественных организаций с государственными структурами в реализации программ социально-экономического развития, решении гуманитарных проблем, защите прав, свобод и интересов различных слоев населения страны, создаст правовую основу для укрепления деятельности развивающихся в стране институтов гражданского общества.

Последнее десятилетие в период независимости стало временем стабильного роста и развития институтов гражданского общества, поддерживаемых широкими слоями населения. Благодаря проводимой под руководством главы государства политике, направленной на интересы

человека, реализуемых реформ из года в год растут уровень и качество жизни народа.

Сегодня в стране созданы все возможности для развития различных видов социального партнерства, а также сотрудничества органов местной государственной власти и институтов гражданского общества. Коллективные договоры, подписываемые между работодателями и профсоюзными организациями, являющимися представителями трудящихся, являясь важным локальным документом, выполняются на основе социального партнерства. Кроме того, основу деятельности профсоюзных организаций также составляют принципы социального партнерства.

Глава 3. Перспективы развития социального партнерства в сфере социально–трудовых отношений в Республике Узбекистан.

3.1 Совершенствование механизмов регулирования социального партнерства в Республике Узбекистан.

Республика Узбекистан при разработке правовых основ социального партнерства наряду с использованием опыта стран с развитой рыночной экономикой и собственного практического опыта по заключению и реализации коллективных договоров, соглашений осуществляет анализ общепризнанных принципов и норм международного права, предусмотренные конвенциями и рекомендациями Международной организации труда (МОТ).

С момента создания в 1919 г. Международная организация труда призвана содействовать социально – экономическому прогрессу, повышению благосостояния и улучшению условий труда людей, защите прав человека, расширению возможностей занятости, установлению и поддержанию социального мира между различными слоями общества, способствовать решению социально – экономических вопросов эволюционным, мирным путем. В области международно-правового регулирования труда деятельность МОТ состоит в непрерывном поиске согласия и сотрудничества между органами государственной власти и основными заинтересованными сторонами - работодателями и наемными работниками. МОТ принято 189 конвенций и 202 рекомендаций по различным вопросам регулирования трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений. Международные трудовые нормы, предусмотренные конвенциями и рекомендациями МОТ, образуют Международный трудовой кодекс.

В Конвенциях и Рекомендациях МОТ изложены основные правовые нормы, определяющие правовой статус всех субъектов социального партнерства и составляющие его правовую идеологию. Вкратце их можно

свести к следующим моментам:

- признание права профсоюзов на законодательную инициативу и равноправие социальных партнеров;
- существование в государствах-членах МОТ арбитражных органов по разрешению социально-трудовых конфликтов;
- создание в государствах-членах МОТ условий для обеспечения независимости социальных партнеров друг от друга, автономности их функций;
- в действиях социальных партнеров отсутствует императив политических амбиций и идеологических установок⁶⁴.

В Конвенциях МОТ нашли отражение такие важнейшие вопросы, как свобода объединений, право на коллективные переговоры, содействие коллективным переговорам, коллективные переговоры и соглашения, примирение и арбитраж, консультации и сотрудничество между органами государственной власти и организациями наемных работников и работодателей на отраслевом и региональном уровнях.

Нормы Конвенций МОТ имеют обязательную юридическую силу только в случае их ратификации на государственном уровне в странах – членах МОТ. По объему ратифицированных Конвенций судят о степени прогрессивности трудового законодательства и регулировании социально – трудовых отношений в стране.

В настоящее время 185 государств мира являются членами МОТ.

В марте 1992 года Республика Узбекистан стала полноправным членом МОТ. До настоящего времени Узбекистан ратифицировал 13 Конвенций МОТ, в том числе семь из восьми основополагающих (приложение 1).

При разработке национального законодательства важную роль в системе социального партнерства играют Рекомендации МОТ, хотя они не

⁶⁴ <http://konspekts.ru/tehnologiya-socialnoj-raboty/socialnoe-partnerstvo-kak-socialnoe-yavlenie-sushhnost-i-osnovnye-principy/>

подлежат ратификации. Они касаются весьма существенных сторон жизнедеятельности трудовых коллективов.

Наиболее важные Конвенции и Рекомендации МОТ, затрагивающие вопросы социального партнерства представлены в таблице 3.1.5.

Таблица 3.1.5

Основополагающие конвенции и рекомендации МОТ⁶⁵

Наименование	Краткое содержание
Конвенция 1948 года «О свободе ассоциации и защите права на организацию» (№ 87)	Устанавливает право всех работников и предпринимателей на создание организаций и вступление в них по своему выбору без получения предварительного разрешения. Конвенция запрещает государственным властям вмешиваться в деятельность организаций трудящихся и предпринимателей.
Конвенция 1949 года «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» (№ 98)	Предусматривает защиту членов профсоюза от антипрофсоюзной дискриминации, защиту организаций трудящихся и предпринимателей от взаимного вмешательства, а также меры по содействию коллективным переговорам.
Конвенция 1971 года «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемым им возможностях» (№ 135)	Предполагает предоставление представителям трудящихся соответствующих возможностей, позволяющих им быстро и эффективно выполнять свои функции и осуществлять защиту от любого действия, которое может нанести им ущерб, включая увольнение.
Конвенция 1976 года «О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм» (№ 144)	В статье 3 данного документа говорится, что предприниматели и трудящиеся представлены на равной основе в любых органах, через посредство которых осуществляются консультации. Идея социального партнерства на принципе трипартизма именно в этой Конвенции получила свое логическое завершение.
Конвенция 1978 года «О регулировании вопросов труда: роль, функции и организация» (№ 150)	Предполагает, что государство-член организации МОТ должно организовать эффективную систему в области регулирования вопросов труда, функции и обязанности которой должны быть скоординированы согласно национальному законодательству или правилам или национальной практике. Государство обязывается в рамках данной системы обеспечить консультации, сотрудничество и переговоры между государственными органами власти и наиболее представительными организациями работодателей и работников или, при необходимости, представителями работодателей и работников.

⁶⁵ Источник: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12000:0::NO::>

Продолжение таблицы 3.1.5

<p>Конвенция 1981 года «О содействии коллективным переговорам» (№ 154)</p>	<p>Предусматривает переговоры в целях определения условий труда и занятости, регулирования отношений между предпринимателями и трудящимися или их организациями. Важным является также положение о том, что государственные органы должны принимать меры для поощрения и содействия развитию коллективных переговоров, а также устанавливать соглашения между государственными органами и организациями предпринимателей и трудящихся. Здесь речь идет о трипартизме, о трехсторонних переговорах как основной форме социального партнерства.</p>
<p>Рекомендация 1960 года «О консультациях и сотрудничестве между государственными властями и организациями работодателей и работников в отраслевом и национальном масштабе» (№ 113)</p>	<p>Общей целью таких консультаций и сотрудничества должно быть содействие взаимопониманию и хорошим отношениям между государственными органами власти и организациями работодателей и работников, а также между этими организациями, с целью развития экономики в целом или ее отдельных отраслей, улучшения условий труда и повышения жизненного уровня.</p>
<p>Рекомендация 1981 года «О содействии коллективным переговорам» (№163)</p>	<p>Акцентируется внимание на необходимости принимать соответствующие национальным условиям меры для проведения коллективных переговоров на любом уровне (учреждения, предприятия, отрасли, региона, страны) при обеспечении координации между ними.</p>
<p>Конвенция 1982 года «О прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя» (№ 158)</p>	<p>Предусматривают защиту трудящихся от увольнения без основательных причин, обеспечение защиты доходов при потере работы и установление процедур, которыми надлежит руководствоваться в случае образования излишней рабочей силы.</p>
<p>Рекомендация 1951 года «О коллективных договорах» (№ 91)</p>	<p>Предлагает процедуру ведения коллективных переговоров для выработки, заключения, пересмотра и возобновления колдоговоров. Эта рекомендация устанавливает обязательства сторон, вытекающие из коллективных договоров, и говорит о распространении действия договоров, толковании, а также контроле за их соблюдением и выполнением.</p>
<p>Рекомендация 1952 года «О консультациях и сотрудничестве между предпринимателями и трудящимися на уровне предприятий» (№ 94)</p>	<p>Предлагает осуществлять надлежащие меры с целью содействия консультациям и сотрудничеству между работодателями и работниками на уровне предприятия по вопросам, представляющим общий интерес и не охватываемым процедурой коллективных переговоров или какой-либо другой процедурой, обычно применяемой при определении условий труда.</p>
<p>Конвенция № 168 и Рекомендация № 176 «О содействии занятости и защите от безработицы» 1988 года</p>	<p>Подробно рассматриваются наряду с проблемами содействия продуктивной занятости вопросы о пособиях по безработице и иной материальной помощи безработным и членам их семей.</p>

Окончание таблицы 3.1.5

Конвенция № 173 и Рекомендация № 180 «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предприятия» 1992 года	Определяют права трудящихся по выплате заработной платы, оплате сверхурочных работ, отпуска, выходного пособия, другим выплатам в случае закрытия, самоликвидации или прекращения деятельности предприятия.
---	---

В целях содействия взаимопониманию и демократическим отношениям между органами государственной власти и организациями работодателей и наемных работников, а также между самими этими организациями ряд актов, принятых Международной организацией труда, предусматривает создание механизма консультаций в области трудовых отношений. Составными частями механизма являются:

- на микроуровне - Рекомендация 1952 года «О консультациях и сотрудничестве между предпринимателями и трудящимися на уровне предприятий» (№ 94);
- на макроуровнях - Рекомендация 1960 года «О консультациях и сотрудничестве между государственными властями и организациями предпринимателей и трудящихся в отраслевом и национальном масштабе» (№ 113).

К перечисленным в таблице 3.1.4 конвенциям и рекомендациям Международной организации труда необходимо добавить Рекомендацию 1971 года «О представителях трудящихся» (№ 143), Конвенцию (№ 151) и Рекомендацию (№ 159) 1978 года «О трудовых отношениях на государственной службе».

За годы своего существования и активной деятельности Международная организация труда приобрела огромный опыт, авторитет и продолжает играть неопределимую роль в сглаживании социально-трудовых конфликтов, развитии и утверждении лучших традиций социального партнерства во всех странах мира.

Социальное партнерство (в теории и на практике) рассматривается как

специфический тип социальных отношений, направленных на достижение баланса в реализации основных социальных интересов важнейших социальных групп общества. Исторический опыт показывает, что интересы этих групп не могут совпадать, в своей основе они несовместимы (интересы предпринимателей – собственников и интересы наемных работников). Цель партнёрства – достижение оптимального равновесия в реализации этих интересов. Это по своей сути – необходимое и выгодное для обеих сторон взаимодействие, исторически обусловленный компромисс интересов главных субъектов современных социально – экономических и нравственно – политических процессов, одно из основных условий социальной стабильности общества, в уровне которой определяющую роль играет степень обострения и характер противоречий между работодателями и наемными работниками⁶⁶.

Основными принципами социального партнерства, закрепленными в статье 5 Закона Республики Узбекистан «О Социальном партнерстве» являются:

- равноправное партнерство и взаимная заинтересованность;
- уважение и учет интересов субъектов социального партнерства;
- добровольность принятия обязательств;
- свобода выбора и обсуждения социально значимых вопросов;
- гласность;
- коллегиальность в выработке совместных решений;
- обязательность выполнения субъектами социального партнерства принятых на себя обязательств;
- консолидация усилий субъектов социального партнерства в целях их активного участия в формировании и реализации эффективной социальной политики;

⁶⁶ <http://konspekts.ru/tehnologiya-socialnoj-raboty/socialnoe-partnerstvo-kak-socialnoe-yavlenie-sushhnost-i-osnovnye-principy/>

- систематичность контроля за выполнением субъектами социального партнерства принятых на себя обязательств⁶⁷.

В настоящее время в Республики Узбекистан сформировалась следующая система социального партнерства:

- совокупность постоянно и временно действующих двух-, трехсторонних органов, формируемых представителями наемных работников, работодателей, государственных структур и реализовывающих взаимодействие между ними на различных уровнях регулирования социально-трудовых и связанных с ними отношений (общенациональных, отраслевых, территориальных, локальных);
- совокупность различных совместных документов (коллективных договоров, соглашений, решений), принимаемых этими органами на основе взаимных консультаций, переговоров между сторонами и направленных на регулирование социально-трудовых отношений;
- надлежащий порядок, формы взаимодействия, соотношения и последовательность в разработке, сроках принятия, приоритетности вышеуказанных органов и документов;
- систематичность контроля за выполнением субъектами социального партнерства принятых на себя обязательств;
- обеспечение открытости принятия и реализации управленческих решений органами государственной власти и управления и их должностными лицами.

Таким образом, в подавляющем большинстве конвенций и рекомендаций МОТ, затрагивающих практически все социально-трудовые вопросы, закреплены положения о необходимости социального партнерства, определяющие его сущность, содержание, формы, механизм, права и обязанности субъектов.

С принятием Конституции Республики Узбекистан, признавшей

⁶⁷ <http://www.kasaba.uz/ru/glavnaya/8-rooot-russian/308-zakon-respubliki-uzbekistan-o-sotsialnom-partnerstve-proekt.html>

приоритетность общепризнанных принципов и норм международного права, роль и значение конвенций и рекомендаций МОТ в регулировании трудовых отношений, в формировании механизма социального партнерства значительно возросли. Конвенции МОТ как источник отечественного трудового права имеют особое значение в практике правового регулирования труда. Это связано с тем, что применение содержащихся в них норм может быть проконтролировано не только судом, но и самой МОТ, в рамках которой действует специальный контрольный механизм – Комитет МОТ по свободе ассоциаций и Комитет МОТ по контролю за соблюдением международных норм труда.

Социальное партнерство можно рассматривать как идеологию цивилизованного общества рыночной экономики и как базу и необходимый инструмент строительства социально ориентированных государств.

3.2 Возможности применения зарубежного опыта социального партнерства в Узбекистане.

Отсутствие в западном мире на протяжении нескольких десятилетий крупных экономических и социальных потрясений в значительной степени результат реализации идеи социального партнерства труда и капитала, отношения между которыми долгое время представлялись не иначе как антагонистическими. Практическое воплощение эта идея получает после признания необходимости принципа «трехстороннего сотрудничества» – между наемными работниками и работодателями при посреднической роли государства, по согласованию экономических интересов в социально-трудовой сфере и урегулированию социально-трудовых конфликтов.

Развитие в послевоенный период институтов гражданского общества, формирование демократических процедур принятия решений, как на уровне предприятий, так и на уровне общества в целом способствовало становлению современной системы социального партнерства в развитых

странах.

Важность налаживания сотрудничества с ключевым элементом гражданского общества – негосударственными некоммерческими организациями (ННО) предусматривается в ряде международных документов, подчеркивающих роль негосударственных некоммерческих организаций в управлении делами государства и общества, предписывающих налаживание взаимодействия с ними посредством диалога и консультаций, а также внедрение механизмов оказания тех или иных форм государственной поддержки. В частности, к таким документам относятся Резолюция Экономического и социального совета ООН от 1968 года (1297), «Белая книга по вопросам государственного управления в Европе» от 25 июля 2001 года, «Основополагающие принципы статуса неправительственных организаций в Европе» от 16 апреля 2003 года и другие⁶⁸.

Изучение зарубежного европейского (Франция, Бельгия, Италия, Германия, Великобритания), азиатского (Южная Корея и Япония), североамериканского (США и Канада) опыта показало, что в развитых демократических государствах отсутствует единый акт законодательства, регламентирующий вопросы взаимодействия государства с негосударственными некоммерческими организациями⁶⁹.

Одновременно с этим, в ряде центрально- и восточноевропейских стран и Канаде эти вопросы регулируются в рамках так называемых соглашений о партнерстве между «правительством и гражданским сектором». Они действуют в период работы конкретного правительства, рамочно определяющих субъекты, принципы, сферы социального партнерства, конкретные инструменты сотрудничества, в том числе вопросы финансирования, ответственности государства и гражданского

⁶⁸http://norma.uz/publish/doc/text103393_zarubejnny_opyt_zakonodatelnogo_regulirovaniya_aspektov_socialno_go_partnerstva.mht

⁶⁹Там же

сектора в решении актуальных вопросов общественного, социально-экономического, гуманитарного развития, определяют основные направления политики государства относительно повышения роли гражданского общества, активизации участия граждан в политической жизни. Кроме этого, их целью является также создание механизмов сотрудничества, которые частично освободили бы государство от бремени оказания некоторых услуг населению, формирования и функционирования целостной системы согласования интересов государства и гражданского общества⁷⁰.

Со временем в целях придания взаимодействию гражданских институтов и государства стабильного характера, независимого от субъективности правительств и политической конъюнктуры, общественность таких стран все больше выступает с требованием законодательного урегулирования вопросов партнерства (заключаемые соглашения не рассматриваются как всеобъемлющее обязательство государства перед гражданским обществом)⁷¹.

В большинстве стран демократического выбора развития широко распространена практика финансирования ННО, имеющая целью обеспечение их институциональной независимости и самостоятельности, а также привлечения к решению актуальных социально-экономических вопросов⁷².

При этом можно выделить два основных типа государственного финансирования ННО:

- прямое финансирование – выделение средств из госбюджета, центрального или местного уровня, непосредственно организации;

⁷⁰http://norma.uz/publish/doc/text103393_zarubejnyy_opyt_zakonodatelnogo_regulirovaniya_aspektov_socialno_go_partnerstva.mht

⁷¹Там же

⁷²Там же

- косвенная поддержка – предоставление преференций или льгот, позволяющих ННО использовать свои средства на достижение уставных целей, а не на оплату других финансовых обязательств⁷³.

В большинстве демократических государств созданы организационно-правовые механизмы партнерства, которые постоянно трансформируются и совершенствуются для развития сотрудничества между государством и ННО, которое является приоритетом государственной политики.

Особое внимание в системе социального партнерства следует уделить участию трудящихся в управлении производством. В странах Северного Совета (Финляндия, Швеция) участие работников в управлении производством осуществляется через органы сотрудничества, включающие равное число представителей работников и предпринимателей. Круг вопросов, решаемых с помощью этих органов, довольно широк. Например, в Финляндии он охватывает следующие вопросы: продажа или приобретение оборудования, которое может существенным образом повлиять на характер труда работников; изменение методов и организации труда; прекращение деятельности предприятия или его части; рационализация производства, которая может привести к ухудшению положения с занятостью; увольнения или принудительные отпуска вследствие прекращения или сокращения заказов; порядок найма сотрудников; распространение внутривозводской информации; предоставление сотрудникам жилья и льгот в области питания⁷⁴.

Органы участия работников в управлении существуют и в Бельгии, так называемые советы по труду. Они наделены консультативными функциями и следят за выполнением на предприятии законоположений по трудовым и социальным вопросам. Предприниматель своих представителей просто назначает, а члены совета от работников

⁷³http://norma.uz/publish/doc/text103393_zarubejnyy_opyt_zakonodatelnogo_regulirovaniya_aspektov_socialno_go_partnerstva.mht

⁷⁴<http://bibliotekar.ru/economika-predpriyatiya-5/index.htm>

избираются тайным голосованием сроком на 4 года⁷⁵.

Во Франции раз в 2 года избираются комитеты, представляющие трудящихся по всем вопросам жизни предприятия, включая занятость, профобучение, условия труда, внедрение новой техники и ее модернизацию. Они могут повлиять на инвестиционную политику, изменение структуры производства. Тот же комитет ведает социальной жизнью трудового коллектива, в том числе спортивными и культурными учреждениями, центрами досуга⁷⁶.

В Германии наряду с наблюдательными советами существуют советы предприятий - органы, обеспечивающие предоставление информации, организацию консультаций и участие трудящихся в принятии решений. Такие советы рассматривают вопросы рабочего распорядка, режима работы, организации и оплаты труда, планирования персонала, охраны труда, введения новых технических средств, установок, технологий, распределения отпусков⁷⁷.

В западных странах накоплен ценный положительный опыт смягчения последствий структурных преобразований в экономике, способных вызвать массовую безработицу. Он заключается в выработке согласительных процедур, отражаемых в так называемых социальных планах, которые входят в систему законодательных и договорных мероприятий, не зависящих от наличия на каждом конкретном предприятии заключенных коллективных договоров. Социальный план разрабатывается работодателем совместно с представительскими органами работников и предусматривает меры по обеспечению занятости высвобождаемых работников, минимизации размеров предстоящих увольнений и смягчению их негативных последствий⁷⁸.

Опыт зарубежных стран в реализации принципа социального

⁷⁵ <http://bibliotekar.ru/economika-predpriyatiya-5/index.htm>

⁷⁶ Там же

⁷⁷ Там же

⁷⁸ http://magazines.russ.ru/oz/2003/3/2003_3_60.html.mht

партнерства для эффективного регулирования социально-трудовых отношений особенно ценен, потому что институт социального партнерства является относительно новым для нашей республики. Учитывая все возрастающую роль малого бизнеса и частного предпринимательства в структуре нашей экономики (табл. 3.2.6) возрастает необходимость анализа общепризнанных принципов и норм международного права, а также опыта законодательного регулирования социального партнерства других государств.

Таблица 3.2.6

Доля малого предпринимательства (бизнеса) в экономике и ее основных отраслях (в процентах)⁷⁹

	2005 г	2006 г	2007 г	2008 г	2009 г	2010 г	2011 г	2012 г	2013 г
ВВП	38,2	42,1	45,7	48,2	50,1	52,5	54,0	54,6	55,8
Промышленность	10,0	10,9	13,2	14,6	17,9	18,8	21,9	23,1	24,8
Сельское хозяйство	85,7	94,0	97,6	97,7	97,8	97,8	97,7	98,0	98,1
Инвестиции	24,0	26,5	23,7	24,6	23,7	28,5	31,9	35,3	33,5
Строительство	50,9	52,1	55,4	58,4	42,4	53,1	68,6	71,1	71,9
Торговля	43,7	45,7	48,2	48,1	47,8	50,3	47,1	45,6	46,3
Платные услуги	52,5	50,8	50,1	48,5	46,9	47,0	46,3	44,9	46,7
Услуги	-	-	44,1	44,2	44,1	45,7	46,1	46,8	48,6
Перевозки грузов	24,6	27,2	34,7	38,1	39,5	41,6	43,2	44,2	45,7
Грузооборот	59,7	64,7	70,4	74,6	73,1	76,6	78,9	81,2	82,1
Перевозки пассажиров	65,7	69,4	75,7	78,4	78,8	79,4	81,8	83,1	84,7
Пассажиروоборот	77,8	80,4	84,8	84,5	82,9	84,7	87,0	87,6	88,1
Экспорт	6,0	10,7	14,8	12,4	14,6	13,7	18,8	14,0	18,0
Импорт	33,7	34,0	32,0	35,7	42,5	35,8	34,3	38,6	40,6
Занятость	64,8	69,1	72,1	73,1	73,9	74,3	75,1	75,6	76,0

По данным Государственного комитета Республики Узбекистан по статистике, общее количество действующих предприятий этого сектора составило на конец 2013 года 190 тыс., обеспечена занятость 9519,6 тыс. человек или 76,0 процента всех занятых в экономике, в том числе в индивидуальном секторе занято 7218,1 тыс. человек, на малых предприятиях и микрофирмах – 2301,5 тыс. человек, (кроме того) а также:

⁷⁹ http://www.stat.uz/upload/iblock/ac9/mb_rus_2014.xls

- данным сектором произведено промышленной продукции на 15181,8 млрд. сумов (24,8 процента всего промышленного производства республики) или 114,6 процента к уровню января-декабря 2012 года;
- субъектами малого предпринимательства освоено инвестиций на 9219,9 млрд. сумов (33,5 процента общего объема освоенных инвестиций республики) или 102,6 процента к уровню января-декабря 2012 года;
- сектором выполнено строительных работ на 10848,2 млрд. сумов (71,9 процента общего объема строительных работ) или 116,2 процента к уровню января-декабря 2012 года;
- малым бизнесом обеспечен рост грузооборота автомобильного транспорта на 7,1 процента (82,1 процента общего объема грузооборота республики), пассажирооборота на 7,1 процента (88,1 процента общего объема пассажирооборота);
- сформировано 46,3 процента общего объема розничного товарооборота республики, который составил 21987,8 млрд. сумов (рост на 16,5 процента), платных услуг, соответственно, 46,7 процента и 8544,5 млрд. сумов (5,8 процента);
- субъектами малого бизнеса экспортировано продукции (товаров и услуг) на 2709,2 млн. долл. США (18,0 процента общего объема экспорта), импортировано – на 5599,5 млн. долл. США (40,6 процента всего импорта)⁸⁰.

Несмотря на то что субъектами малого бизнеса является деятельность небольших фирм, малых предприятий – этот бизнес играет все большую роль в устойчивом развитии отечественной экономики, решении задач трудовой занятости и повышению благосостояния населения.

Таким образом, анализ международного опыта социального партнерства показывает, что существует ряд вопросов, на решение

⁸⁰<http://www.uzdaily.uz/articles-id-19472.htm.mht>

которых значительное влияние оказывает институт социального партнерства: эффективность политики, организация и оплата труда, смягчения последствий структурных преобразований в экономике, способных вызвать массовую безработицу, охрана труда, развитие предприятий, совершенствование методов управления организацией.

Накопленный положительный опыт стран Европы, Азии и СНГ по использованию принципов социального партнерства в регулировании социально-трудовых отношений может представлять интересную и полезную практику для Узбекистана по дальнейшему совершенствованию механизма социального партнерства.

3.3 Пути углубления социального партнерства в сфере социально – трудовых отношений

В настоящее время для стран с рыночной экономикой социальное партнерство представляет собой систему регулирования социально – трудовых отношений (СТО) и согласования интересов наемных работников и работодателей посредством заключения коллективных договоров и соглашений. Предметом договоров чаще всего являются вопросы оплаты труда, занятости, условий труда, социального обеспечения и социальных гарантий для работников определенной профессии, отрасли или территории, устанавливаемые сверх гарантированного государством минимума. Переговоры ведутся при посреднической роли государства. Коллективно – договорное регулирование позволяет на основе компромисса согласовывать интересы наемных работников, работодателей и государства и является важным дополнением рыночного механизма регулирования СТО⁸¹.

Коллективный договор – нормативный акт, регулирующий трудовые, социально – экономические и профессиональные отношения между

⁸¹Жулина Е. Г. Экономика труда: пособие. – М.: Эксмо, 2010. –с. 187.

работодателем и работниками на предприятии⁸². В целях повышения эффективности совместной деятельности партнеров необходимо к заключению коллективных договоров подходить дифференцированно. При обсуждении следует учитывать специфику организации, статус и характер ее деятельности, в частности, особенности организации в зависимости от формы собственности, размера, объема производства, финансового состояния, местонахождения, состава трудящихся, наличия социальной инфраструктуры.

Согласно нормативно-правовым актам при необходимости спектр вопросов, включаемых в коллективный договор можно расширить. В коллективных договорах следует предусматривать: стимулирование роста трудовой активности, включая конкретные меры по организации профессиональной подготовки и переподготовки кадров, дополнительные выплаты за опыт и уровень квалификации, сложность и условия труда; организация труда, при которой работник может управлять трудовым процессом и контролировать его, отслеживать развитие производственной демократии, владеть собственностью и распределением результатов его хозяйственной деятельности; социальное страхование трудящихся, льготы и компенсации работникам за счет средств предприятия; регулярный мониторинг обоснованности норм труда с учетом изменения организационно – технических, экономических и социальных факторов.

В процессе разработки коллективного договора в организации выделяют семь основных последовательных этапов: подготовительный, аналитический, структурный, проектный, редакционный, этап обсуждения и этап утверждения коллективного договора (табл. 3.3.7).

Таблица 3.3.7

Этапы разработки коллективного договора⁸³

Этап	Содержание этапа
Подготовительный	Определение сторон коллективного договора рабочей группы

⁸²http://www.lex.uz/pages/GetAct.aspx?lact_id=145261

⁸³ Кокина Ю. П., Шлендер П. Э. Экономика труда: учебник. – перераб. и доп. – М. : Магистр, 2010, с. 659

Продолжение таблицы 3.3.7

Аналитический	Анализ выполнения разделов коллективного договора за предшествующий год Изучение внешних факторов Расчет показателей, характеризующих социальные условия предприятия
Структурный	Разработка структуры коллективного договора Согласование структуры коллективного договора с профсоюзным комитетом предприятия Уточнение содержания разделов по результатам согласования
Проектный	Разработка разделов коллективного договора Согласование разделов с профсоюзным комитетом предприятия Уточнение содержания разделов по результатам согласования
Редакционный	Редактирование текста проекта коллективного договора
Обсуждение коллективного договора	Обсуждение проекта коллективного договора в структурных подразделениях предприятия Рассмотрение замечаний и предложений к проекту коллективного договора в комиссиях профсоюзного комитета Рассмотрение разногласий по проекту коллективного договора в согласительной комиссии
Утверждение	

В настоящее время коллективный договор предприятия все более отчетливо приобретает черты локально – правового нормативного акта, призванного служить своеобразным трудовым кодексом для администрации предприятия и его работников. Независимо от форм собственности, ведомственной принадлежности и численности работников нормативные положения коллективного договора нацелены на организацию автономной системы условий труда, действующих в рамках данного предприятия.

Соглашение, так же как и коллективный договор, является актом социального партнерства.

Коллективное соглашение – нормативный акт, содержащий обязательства по установлению условий труда, занятости и социальных гарантий для работников определенной профессии, отрасли, территории⁸⁴.

Коллективные договоры и соглашения заключаются в целях содействия договорному регулированию трудовых отношений и согласования социально-экономических интересов работников и

⁸⁴http://www.lex.uz/pages/GetAct.aspx?lact_id=145261

работодателей⁸⁵.

Соглашения устанавливают общие принципы регулирования социально - трудовых отношений: об оплате, условиях и охране труда, режиме труда и отдыха; о развитии социального партнерства и трехстороннего сотрудничества и т.д., на различных уровнях.

В таблице 3.3.8 показаны уровни коллективно-договорного регулирования социально трудовых отношений и виды заключаемых в Республике Узбекистан соглашений и коллективных договоров, а также их участников.

Таблица 3.3.8

**Уровни коллективно – договорного регулирования социально
трудовых отношений⁸⁶**

Уровни коллективно-договорного регулирования	Виды соглашений	Участники соглашений		
		Ассоциация субъектов предпринимательской деятельности.	Ассоциация негосударственных некоммерческих организаций	Кабинет Министров Республики Узбекистан
Общенациональный	Генеральное	Ассоциация субъектов предпринимательской деятельности.	Ассоциация негосударственных некоммерческих организаций	Кабинет Министров Республики Узбекистан
Отраслевой	Тарифное	Работодатели (их объединения)	Профсоюзы (иные представительные органы работников)	По предложению сторон Министерство труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан
Территориальный	Тарифное	Субъекты предпринимательской деятельности, а также их ассоциации	Негосударственные некоммерческие организации	Соответствующие органы государственной власти на местах
Локальный	Коллективный договор	Работодатель непосредственно или уполномоченные им представители	Работники в лице профсоюзов или уполномоченные работники иных представительных органов	

В Республике Узбекистан Генеральное соглашение между Правительством, Советом Федерации профсоюзов и Торгово-

⁸⁵http://www.lex.uz/pages/GetAct.aspx?lact_id=145261

⁸⁶ Источник: Трудовой кодекс Республики Узбекистан

промышленной палатой Узбекистана заключается с 2010 года. Важный статус Генерального соглашения закреплен в статье 48 Трудового кодекса Республики Узбекистан, где указывается, что «генеральное соглашение устанавливает общие принципы согласованного проведения социально-экономической политики»⁸⁷.

Таким образом, в Республики Узбекистан генеральное соглашение содержит ряд положений по социально-экономическим вопросам, направленных на дальнейшее развитие социального партнерства.

Роль государства в системе социального партнерства состоит как в законодательном регулировании социально-трудовой сферы, так и в прямом участии в переговорном процессе. Государство играет важную роль во введении и регулировании минимальной заработной платы. Его влияние на трудовые отношения осуществляется и через государственный сектор, где оно само выступает в роли работодателя, особенно в области установления заработной платы.

Государственное регулирование оплаты труда осуществляется посредством заключения трехсторонних соглашений.

Механизмом регулирования дифференциации оплаты труда на общенациональном уровне может выступать политика, сдерживающая рост средней заработной платы в отраслях, где она значительно превышает средний уровень заработной платы по всем отраслям.

На отраслевом уровне следует включить положения об установлении на предприятиях тарифных ставок и окладов не ниже гарантированного по отрасли минимума оплаты труда. В их основу должны быть положены воспроизводственные потребительские бюджеты трудоспособного населения, дифференцированные по видам и условиям труда работников.

Профсоюзы должны активно участвовать в переговорах. Важно защитить в условиях инфляции покупательную способность заработной

⁸⁷http://www.lex.uz/pages/GetAct.aspx?lact_id=145261

платы и обеспечить своевременную ее выплату. В целях – механизма компенсации потерь для работников профсоюзам необходимо в рамках трехсторонних соглашений добиваться четкого механизма индексации заработной платы.

Европейская модель система социального партнерства представляет собой сочетание существующих в Европе систем при развитии общих тенденций и подразумевает адаптацию сложившихся систем к новым условиям. Для решения этой задачи предлагается следующее:

- *Достижение баланса между трипартизмом и бипартизмом.* Трипартизм считается эффективным для решения общенациональных вопросов по поводу модернизации экономики, социальной и экономической политики. Однако он должен быть дополнен бипартийный диалогом, что обеспечить сочетание гибкости и стабильности.
- *Сосуществование и тесная интеграция межотраслевых и отраслевых уровней,* что позволяет вырабатывать решения, отвечающие конкретным запросам. Синергия между различными уровнями состоит не только в предоставлении доступной и ясной информации для всех, но и мониторинге процедур и реализации договоренностей, достигнутых на более высоком уровне, и даже инициатив, переданных с одного уровня на другой.
- *Повышение ответственности социальных партнеров и их независимость.* Они не просто должны высказывать свою точку зрения по поводу законодательных и других инициатив, но принимать на себя ответственность. Особенно подчеркивается необходимость включения в процесс социального диалога мелких и средних предприятий. Чтобы решать поставленные задачи, партнеры должны быть независимыми, структурированными и представительными. Это зависит не только от используемых в организации технических и

человеческих ресурсов, но их вклад в общественные обсуждения и способности представлять и защищать интересы своих членов. При этом европейская модель основана на добровольном членстве в организациях социальных партнеров, они должны быть действительно представительными и иметь возможность реализовать договоренности. Независимость социальных партнеров рассматривается как гарантия демократии, она дает им чувство ответственности перед лицом социальных и экономических изменений, побуждает их быть более активными и упреждать такие изменения⁸⁸.

По мнению ученых, успех социальному партнерству смогут обеспечить следующие факторы: формирование чувства социальной справедливости; разработка правил, приемлемых для всех в условиях изменений; наличие доверия между партнерами; обеспечение достаточной гибкости, позволяющей воспользоваться новыми возможностями.

Большое внимание уделяется качеству социального партнерства. Оно определяется тем, какие вопросы обсуждаются и решаются, ограничиваются ли они заработной платой, или затрагивают и другие проблемы, например повышение квалификации и т.д. В показатели качества включаются уровень участия работников в принятии решений, уровень репрезентативности социальных партнеров, степень охвата коллективными договорами, включая все нетипичные формы занятости, развитие способов разрешения трудовых споров неюридическими методами⁸⁹.

Таким образом, система социального партнерства выступает как общественно-социальный институт связи и взаимодействия государственных органов, профсоюзов и объединений работодателей на

⁸⁸Гринберг Р.С., Чубарова Т.В. Доклад на заседании круглого стола Аналитического совета Фонда «Единство во имя России» 31 мая 2005 г. с. 9.

⁸⁹Там же с. 10.

принципах трипартизма в целях выработки и реализации социальной политики государства, отвечающей интересам основной массы населения и социально-политической и экономической стабильности общества, обеспечения социального мира и общественного развития.

Коллективные договора, заключаемые на предприятиях, являются стержнем всей системы социально-партнерских (коллективно-договорных) отношений. Они регулируют трудовые отношения между работниками и работодателем в соответствии с нормами, принятыми в отраслевом, территориальном, генеральном соглашениях, и с финансовым положением предприятия.

Значение коллективных договоров на уровне предприятий имеет высокое значение для любой страны, так как на этом уровне непосредственно проходят переговоры между работодателем и представителями профсоюзов.

Вывод к третьей главе

В большинстве конвенций и рекомендаций МОТ, затрагивающих практически все социально-трудовые вопросы, закреплены положения о необходимости социального партнерства, определяющие его сущность, содержание, формы, механизм, права и обязанности субъектов.

С принятием Конституции Республики Узбекистан, признавшей приоритетность общепризнанных принципов и норм международного права, роль и значение конвенций и рекомендаций МОТ в регулировании трудовых отношений, в формировании механизма социального партнерства значительно возросли. Конвенции МОТ как источник отечественного трудового права имеют особое значение в практике правового регулирования труда. Это связано с тем, что применение содержащихся в них норм может быть проконтролировано не только судом, но и самой МОТ, в рамках которой действует специальный контрольный механизм – Комитет МОТ по свободе ассоциаций и Комитет

МОТ по контролю за соблюдением международных норм труда.

Социальное партнерство можно рассматривать как идеологию цивилизованного общества рыночной экономики и как базу и необходимый инструмент строительства социально ориентированных государств.

Анализ международного опыта социального партнерства показывает, что существует ряд вопросов, на решение которых значительное влияние оказывает институт социального партнерства: эффективность политики, организация и оплата труда, смягчения последствий структурных преобразований в экономике, способных вызвать массовую безработицу, охрана труда, развитие предприятий, совершенствование методов управления организацией.

Накопленный положительный опыт стран Европы, Азии и СНГ по использованию принципов социального партнерства в регулировании социально-трудовых отношений может представлять интересную и полезную практику для Узбекистана по дальнейшему совершенствованию механизма социального партнерства.

Заключение

Система социального партнерства выступает как общественно-социальный институт связи и взаимодействия государственных органов, профсоюзов и объединений работодателей на принципах трипартизма в целях выработки и реализации социальной политики государства, отвечающей интересам основной массы населения и социально-политической и экономической стабильности общества, обеспечения социального мира и общественного развития.

Сегодня концепция социального партнерства, основанная на коллективных переговорах, посредничестве, экспертизе, сотрудничестве, консультациях играет важную роль в решении вопросов социально-трудовой сферы. 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 работника, работодателя, профессиональных союзов и органов государственной власти в социально-трудовой сфере.

В системе регулирования социально-трудовых отношений и развития социального партнерства важнейшая роль принадлежит государству. Государство в системе социального партнерства выступает в качестве координатора и организатора регулирования трудовых отношений, контролера, посредника или арбитра. Одной из важнейших его функций является разработка правовых основ и механизма совершенствования организационных форм социального партнерства, правил и механизма взаимодействия сторон, установление обоснованных размеров и порядка определения минимальных социально-трудовых стандартов.

Важную роль в системе социального партнерства, особенно при разработке национального законодательства, играют Конвенции и Рекомендации МОТ. Они затрагивают весьма существенные стороны жизнедеятельности трудовых коллективов.

Коллективные договора, заключаемые на предприятиях, являются стержнем всей системы социально-партнерских (коллективно-договорных) отношений. Они регулируют трудовые отношения между работниками и работодателем в соответствии с нормами, принятыми в отраслевом, территориальном, генеральном соглашениях, и с финансовым положением предприятия.

Значение коллективных договоров на уровне предприятий имеет высокое значение для любой страны, так как на этом уровне непосредственно проходят переговоры между работодателем и представителями профсоюзов.

В процессе анализа формирования и развития социального партнерства в Узбекистане, сформулированы следующие выводы и предложения:

В настоящее время в Республики Узбекистан сформировалась следующая система социального партнерства:

- совокупность постоянно и временно действующих двух-, трехсторонних органов, формируемых представителями наемных работников, работодателей, государственных структур и реализовывающих взаимодействие между ними на различных уровнях регулирования социально-трудовых и связанных с ними отношений (общенациональных, отраслевых, территориальных, локальных);
- совокупность различных совместных документов (коллективных договоров, соглашений, решений), принимаемых этими органами на основе взаимных консультаций, переговоров между сторонами и направленных на регулирование социально-трудовых отношений;
- надлежащий порядок, формы взаимодействия, соотношения и последовательность в разработке, сроках принятия, приоритетности вышеуказанных органов и документов;

- систематичность контроля за выполнением субъектами социального партнерства принятых на себя обязательств;
- обеспечение открытости принятия и реализации управленческих решений органами государственной власти и управления и их должностными лицами.

Государственное регулирование оплаты труда осуществляется посредством заключения трехсторонних соглашений.

Механизмом регулирования дифференциации оплаты труда на общенациональном уровне может выступать политика, сдерживающая рост средней заработной платы в отраслях, где она значительно превышает средний уровень заработной платы по всем отраслям.

На отраслевом уровне следует включить положения об установлении на предприятиях тарифных ставок и окладов не ниже гарантированного по отрасли минимума оплаты труда. В их основу должны быть положены воспроизводственные потребительские бюджеты трудоспособного населения, дифференцированные по видам и условиям труда работников.

Профсоюзы должны активно участвовать в переговорах. Важно защитить в условиях инфляции покупательную способность заработной платы и обеспечить своевременную ее выплату. В целях – механизма компенсации потерь для работников профсоюзам необходимо в рамках трехсторонних соглашений добиваться четкого механизма индексации заработной платы.

Международный опыт в части заключения договоров на локальном уровне может быть использован в отечественной практике только с учетом особенностей национальной экономики и политики, а также шаги по расширению сети коллективно-договорного регулирования в Республике Узбекистан должны способствовать расширению влияния профсоюзов и увеличения их активности в таком вопросе как коллективные переговоры и коллективные договора.

Сегодня в стране созданы все возможности для развития различных видов социального партнерства, а также сотрудничества органов местной государственной власти и институтов гражданского общества. Коллективные договоры, подписываемые между работодателями и профсоюзными организациями, являющимися представителями трудящихся, являясь важным локальным документом, выполняются на основе социального партнерства. Кроме того, основу деятельности профсоюзных организаций также составляют принципы социального партнерства. В результате на сегодняшний день 95,8 процента юридических лиц, использующие труд членов профсоюзов, охвачены коллективно-договорными отношениями

Таким образом, социальное партнерство как система взаимодействия государственных структур, ассоциаций работодателей и профсоюзов на принципах трипартизма выступает важнейшим инструментарием социального государства при согласовании противоречивых интересов труда и капитала.

Список использованной литературы

I. Законы Республики Узбекистан

1. Конституция Республики Узбекистан. Т. «Узбекистан», 2012 год.
2. Трудовой кодекс Республики Узбекистан от 21 декабря 1995 года.
3. Закон Республики Узбекистан «О занятости населения» от 13 января 1992 года.
4. Закон Республики Узбекистан «О социальном партнерстве» от 28 декабря 2012 года.
5. Закон Республики Узбекистан «Об общественных объединениях в Республике Узбекистан» от 30 сентября 1991 года.
6. Закон Республики Узбекистан «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности» от 2 июля 1992 года.
7. Закон Республики Узбекистан «Об общественных организациях» от 15 февраля 1991 года.
8. Закон Республики Узбекистан «О негосударственных некоммерческих организаций» от 14 апреля 1999 года.
9. Закон Республики Узбекистан «О гарантиях деятельности негосударственных некоммерческих организаций» от 11 октября 2006 года.
10. Закон Республики Узбекистан «О благотворительности» от 2 мая 2007 года.

II. Указы, Постановления Президента Республики Узбекистан, Постановления Правительства

1. Указ Президента Республики Узбекистан от 24 августа 2011 г. № УП-4354 «О дополнительных мерах по формированию максимально благоприятной деловой среды для дальнейшего развития малого бизнеса и частного предпринимательства».
2. Постановление Президента Республики Узбекистан от 12 декабря 2013 г. № ПП-2085 «О дополнительных мерах по оказанию содействия развитию институтов гражданского общества».

3. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 2 февраля 2010 года № 10 «О мерах по реализации постановления Президента Республики Узбекистан от 30 декабря 2009 года № ПП–1251 «О мерах по совершенствованию структуры Министерства труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан».
4. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 2 февраля 2010 года № 10 «О мерах по реализации постановления Президента Республики Узбекистан от 30 декабря 2009 года № ПП–1251 «О мерах по совершенствованию структуры Министерства труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан».
5. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 19 февраля 2010 года № 29 «Об организационных мерах по совершенствованию деятельности Министерства труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан по контролю и надзору за соблюдением законодательства о труде, занятости населения и охране труда».

III. Произведения Президента Республики Узбекистан И.А.

Каримова

1. Каримов И. А. «Узбекистан: свой путь обновления и прогресса». Т. 1992 год.
2. Каримов И.А «Узбекистан по пути углубления экономических реформ». Ташкент 1995 год.
3. Каримов И.А. Основные принципы общественно-политического и экономического развития Узбекистана.- Т.: Узбекистон, 1995.
4. Каримов И.А. «Узбекистан на пороге XXI века: угрозы безопасности, условия и гарантии прогресса». Т.«Узбекистан», 1997год.
5. Доклад Президента Республики Узбекистан Ислама Каримова на совместном заседании Законодательной палаты и Сената Олий Мажлиса Республики Узбекистан от 12 ноября 2010 года.

IV. Основная литература

1. Витко Ф. П. Социальное партнерство: учеб. – метод. комплекс – Минск: ГИУСТ БГУ, 2008. – 184 с.
2. Волгина Н. А., Одегова Ю. Г. Экономика труда: Учебник для вузов. – М.: Экзамен, 2004.
3. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов - 7-е изд., доп. – М.: Норма, 2007. – 448 с.
4. Жулина Е. Г. Экономика труда: пособие. – М.: Эксмо, 2010. – 208 с.
5. Кокина Ю. П., Шлендер П. Э. Экономика труда: учебник 2-е издание, переработанное и дополненное – М.: Магистр, 2010. – 686 с.
6. Колосова Р.П., Василюк Т.Н. Экономика персонала: Учебник. – М.: ИНФРА – М, 2010. – 896 с.
7. Михеев В. А. Основы социального партнерства: теория и политика: Учебник для вузов. – М.: Экзамен, 2001. – 448 с.
8. Остапенко Ю. М. Экономика труда: Учеб. пособие. – 2-е изд., - М.: ИНФРА – М, 2007. – 272 с.
9. Рофе А. И. Экономика труда: учебник – М.: КНОРУС, 2010. – 400 с.
10. Трунин С. Н. Экономика труда: учебник – М.: ЗАО «Издательство Экономика», 2009. – 496 с.

V. Дополнительная литература

1. Коллективный договор в странах Запада: От подготовки до реализации. Сборник обзоров. М., 1998. 180 с.
2. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б., Современный экономический словарь. 2-ое издание. М., 1998., с. 242.

VI. Периодические издания, статистические сборники и отчеты

1. Официальный сайт Государственного комитета Республики Узбекистан по статистике.
2. Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан.
3. Портал Совета Федерации профсоюзов Узбекистана.

4. Гринберг Р.С., Чубарова Т.В. Доклад на заседании круглого стола Аналитического совета Фонда «Единство во имя России» 31 мая 2005 год с. 10.
5. Иванова Н. Н. Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского Института Бизнеса, 2011, № 1 (14) с. 131

VII. Интернет сайты

1. <http://www.gov.uz> (Правительственный портал Республики Узбекистан)
2. <http://www.mehnat.uz> (Министерство труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан).
3. <http://kasaba.uz> (Портал Федерации профсоюзов Узбекистана).
4. <http://www.lex.uz> (Нормативно- правовая база Республики Узбекистан).
5. <http://www.stat.uz> (Государственный комитет Республики Узбекистан по статистике).
6. <http://www.aloqada.com> (Новости Узбекистана).
7. <http://www.gazeta.uz> (Новости Узбекистана).
8. <http://www.uz.undp.org> (Программа Развития Организации Объединенных Наций Узбекистана)
9. <http://tarix.uzsci.net> (Институт Истории Академии Наук Республики Узбекистан).
10. <http://www.ilo.org> (Международная организация труда).
11. <http://lib.rus.ec> (Электронная библиотека).
12. <http://www.teoria-practica.ru> (Теория и практика общественного развития).
13. <http://www.webarhimed.ru> (Webarhimed).
14. <http://www.besonus.ru> (Электронная библиотека и энциклопедия менеджмента).
15. <http://www.economicportal.ru> (Экономический портал).

Приложение

Конвенции МОТ ратифицированные в Республике Узбекистан⁹⁰.

Наименование	Краткое содержание	Практическая реализация ратифицированных Узбекистаном конвенций МОТ
<p>Конвенция 1930 года о принудительном или обязательном труде (Конвенция №29)</p>	<p>Содержит требование о запрещении принудительного или обязательного труда во всех его формах. Допускаются определенные исключения, такие, как военная служба, надлежащим образом контролируемые исправительные работы, труд при чрезвычайных обстоятельствах - во время войны, при пожаре, землетрясениях и др.</p>	<p>Настоящая конвенция является одной из основополагающих Конвенций МОТ, она ратифицирована Республикой Узбекистан 30.08.1997 г.</p> <p>Национальное законодательство соответствует принципам данной Конвенции.</p> <p>В целях дальнейшей реализации ратифицированных конвенций Международной организации труда, совершенствования законодательства и принятия дополнительных мер по недопущению принудительного или обязательного труда, а также искоренению наихудших форм детского труда Кабинетом Министров Республики Узбекистан 26 марта 2012 года принято Постановление «О дополнительных мерах по реализации в 2012-2013 годах ратифицированных Республикой Узбекистан Конвенции №29 о принудительном или обязательном труде и Конвенции №182 о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда».</p>
<p>Конвенция 1935 года о сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю (Конвенция №47)</p>	<p>Каждый член Международной организации труда, ратифицирующей настоящую Конвенцию, заявляет о своем одобрении:</p> <ul style="list-style-type: none"> • принципа сорокачасовой рабочей недели, применяемого таким образом, чтобы не повлечь понижения уровня жизни трудящихся; • принятия мер или содействия мерам, которые будут сочтены подходящими для достижения этой цели; • и обязуется применять этот принцип к 	<p>Республика Узбекистан присоединилась к данной Конвенции 06.05.1995 году.</p> <p>Положения Конвенции закреплены в национальном законодательстве, в частности 115 статья Трудового Кодекса ограничивает нормальную продолжительность рабочего времени для работника сорока часами в неделю.</p>

⁹⁰ Источники: Совет Федерации профсоюзов Узбекистана, Министерство труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан.

	различным категориям занятости.	
Конвенция 1936 года ежегодных оплачиваемых отпусках (Конвенция №52)	Устанавливает для всех лиц, занятых практически на любом предприятии или учреждении, независимо от того, являются ли они государственными или частными, право после непрерывной работы продолжительностью в один год на ежегодный оплачиваемый отпуск, равный, по крайней мере, шести рабочим дням.	Республика Узбекистан присоединилась к данной Конвенции 06.05.1995 г. В статье 38 Конституции Республики Узбекистан закреплено право работающих по найму на оплачиваемый отдых. Национальным законодательством созданы более льготные по сравнению с настоящей Конвенцией условия, регулирующие предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков.
Конвенция 1949 года о применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров (Конвенция №98)	Предусматривает защиту права трудящихся на свободу объединения, защиту профсоюзов от дискриминации, защиту организаций трудящихся и предпринимателей от взаимного вмешательства, а также меры по содействию коллективным переговорам.	Настоящая конвенция является одной из основополагающих Конвенций МОТ, она ратифицирована Республикой Узбекистан 30.08.1997 г. В настоящее время Федерация профсоюзов Узбекистана объединяет около 6 миллионов членов и в её структуру входят 11 отраслевых профсоюзов, 14 территориальных объединений профсоюзов, более 33 тысяч первичных организаций. В целях развития социального партнерства принято и реализуется Генеральное соглашение между Правительством Республики Узбекистан, Советом Федерации профсоюзов Узбекистана, Торгово-промышленной палатой Республики Узбекистан по социально-экономическим вопросам на 2011-2013 годы.
Конвенция 1951 года о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности (Конвенция №100)	Требует установления и применения для всех трудящихся принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности, исключая дискриминацию по признакам пола.	Настоящая конвенция является одной из основополагающих Конвенций МОТ, она ратифицирована Республикой Узбекистан 30.08.1997 г. Статья 46 Конституции Республики Узбекистан гласит: «Женщины и мужчины имеют равные права». Запрещение дискриминации в трудовых отношениях закреплено в статье 6 Трудового Кодекса Республики Узбекистан. В соответствии со статьей 153 ТК РУз, размер оплаты труда устанавливается по соглашению между работодателем и работником. Оплата труда не может быть ниже установленного законодательством минимального размера, и не ограничивается каким – либо максимумом.
Конвенция об охране материнства (пересмотренная в	Предусматривает право, как женщин занятых на промышленных предприятиях, так и женщин занятых на непромышленных и	Республика Узбекистан присоединилась к данной Конвенции 06.05.1995 г. Ежегодно 60% государственного бюджета направляется на развитие здравоохранения, образования и других сфер, связанных с социальной защитой населения. Затраты государства на

<p>1952 году) (Конвенция №103)</p>	<p>сельскохозяйственных работах, включая надомниц, на отпуск по беременности и родам, продолжительность которого составляет, по меньшей мере, 12 недель и включает период обязательного послеродового отпуска и право на получение денежного пособия и медицинской помощи.</p>	<p>социальную защиту населения в расчете на душу населения за годы независимого развития возросли более чем в 5 раз.</p> <p>За последние двадцать лет средняя продолжительность жизни увеличилась с 67 до 73 лет, материнская и младенческая смертность снизилась более чем в 3 раза.</p> <p>Узбекистан в мировом рейтинге, составленном в 2011 году Международной организацией «Спасите детей», занял 9-е место среди стран, где лучше всего заботятся о здоровье подрастающего поколения.</p>
<p>Конвенция 1957 года об упразднении принудительного труда (Конвенции №105)</p>	<p>Ужесточает требования и расширяет круг обязательств государств по упразднению всех видов принудительного труда в качестве средства политического подавления, воспитания, наказания за выражение политических и идеологических взглядов, мобилизации трудовых ресурсов, поддержания трудовой дисциплины, наказания за участие в забастовках, мер дискриминации</p>	<p>Настоящая конвенция является одной из основополагающих Конвенций МОТ, она ратифицирована Республикой Узбекистан 30.08.1997 г.</p> <p>Национальное законодательство соответствует принципам данной Конвенции. Статья 37 Конституции Республики Узбекистан запрещает принудительный труд иначе как надлежащим образом контролируемые исправительные работы, либо в других случаях, предусмотренных законом.</p> <p>Одним из основных принципов государственной политики в области занятости населения является добровольность труда (статья 5 «Закона о занятости населения»).</p>
<p>Конвенция 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (№111)</p>	<p>Главная цель содействовать равенству возможностей и обращения признает необходимость проведения национальной политики, направленной на устранение дискриминации при найме, профессиональной подготовке, в отношении условий труда по признаку расы, цвета кожи, пола, веры, политических взглядов, национальному или социальному происхождению</p>	<p>Настоящая конвенция является одной из основополагающих Конвенций МОТ, она ратифицирована Республикой Узбекистан 30.08.1997 г.</p> <p>В статье 37 Конституции Республики Узбекистан отмечается «Каждый имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые условия труда и на защиту от безработицы в порядке, установленном законом».</p> <p>Запрещение дискриминации в трудовых отношениях закреплено в статье 6 Трудового Кодекса Республики Узбекистан.</p> <p>Политика, направленная против дискриминации, также проводится посредством коллективных переговоров между профсоюзами и работодателями, результаты переговоров фиксируются в коллективных договорах, иных договорных актах, имеющих нормативную силу.</p>
<p>Конвенция 1964 года о политике в области занятости</p>	<p>Затрагивает практически все, кроме финансовых, вопросы занятости и организации работы служб занятости.</p>	<p>Республика Узбекистан присоединилась к данной Конвенции 06.05.1995 г.</p> <p>Ежегодно Парламентом страны утверждается и Правительством реализуется специальная Программа создания рабочих мест и обеспечения занятости населения, согласно которой в 2013 году</p>

(Конвенция №122)		<p>создано около 970 тысяч рабочих мест.</p> <p>За годы независимого развития в Узбекистане численность занятых в экономике увеличилась более чем в 1,5 раза, уровень безработицы в стране, определенный по методологии Международной организации труда, находится на допустимом уровне в пределах 5 процентов от экономически активного населения.</p>
<p>Конвенция 1971 года о защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях (Конвенция №135)</p>	<p>Данная Конвенция направлена на эффективную защиту представителей трудящихся от любого действия, которое может нанести им ущерб, включая увольнение. Представителям трудящихся предоставляются на предприятии возможности для быстрого и эффективного выполнения своих функций.</p>	<p>Конвенция ратифицирована Республикой Узбекистан 30.08.1997 г.</p> <p>Положения Конвенции закреплены в Законе «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности» (статья 18 - 20), Трудовом кодексе, Законе «О занятости населения» (статья 9), коллективных соглашениях и договорах.</p>
<p>Конвенция 1973 года о минимальном возрасте для приема на работу (Конвенция №138)</p>	<p>Цель Конвенции - устранение детского труда; устанавливает, что минимальный возраст для приема на работу не должен быть ниже возраста завершения обязательного школьного образования.</p>	<p>Настоящая конвенция является одной из основополагающих Конвенций МОТ, она ратифицирована Республикой Узбекистан 04.04.2008 г.</p> <p>В целях полной реализации положений ратифицированных конвенций МОТ №138 и №182 Правительством Узбекистана утвержден Национальный план действий (НПД), направленный на обеспечение мер по недопущению принудительного детского труда в любых его формах и проявлениях, а также координацию деятельности министерств, ведомств и органов государственной власти на местах.</p> <p>Комплекс мероприятий НПД предусматривает совершенствование нормативно-правовой базы, мониторинг и информационно-разъяснительную работу по вопросам реализации конвенций №138 и №182, а также реализацию проектов международного сотрудничества.</p>
<p>Конвенция 1981 года о содействии коллективным переговорам (Конвенция №154)</p>	<p>Предусматривает переговоры в целях определения условий труда и занятости, регулирования отношений между предпринимателями и трудящимися или их организациями. Важным является также положение о том, что государственные органы должны принимать меры для поощрения и содействия развитию</p>	<p>Настоящая Конвенция ратифицирована Республикой Узбекистан 30.08.1997 г.</p> <p>В соответствии со статьей 24 Трудового кодекса, работодатель обязан:</p> <ul style="list-style-type: none"> соблюдать права представительных органов работников, содействовать их деятельности; обеспечивать необходимые условия для выполнения представительными органами работников их функций; выполнять другие, предусмотренные законодательными и иными нормативными актами о труде обязанности по отношению к представительным органам работников. <p>Коллективные переговоры в области обеспечения занятости населения регулируются Законом</p>

	<p>коллективных переговоров, а также устанавливать соглашения между государственными органами и организациями предпринимателей и трудящихся. Здесь речь идет о трипартизме, о трехсторонних переговорах как основной форме социального партнерства.</p>	<p>«О занятости населения».</p>
<p>Конвенция 1999 года о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда (Конвенция №182)</p>	<p>Обязывает каждое государство, ратифицировавшее Конвенцию, немедленно принять эффективные меры, обеспечивающие срочном порядке запрещение и искоренение наихудших форм детского труда; определяет виды работ, относящиеся к наихудшим формам детского труда; требует осуществления установленных мер по искоренению детского труда и выполнению положений, проводящих в жизнь настоящую Конвенцию.</p>	<p>Настоящая конвенция является одной из основополагающих Конвенций МОТ, она ратифицирована Республикой Узбекистан 08.04.2008 г.</p> <p>Узбекистан не только силой закона запретил принудительный труд, ратифицировав Конвенции №29 «О принудительном или обязательном труде», №105 «Об упразднении принудительного труда», но и ратифицировал Конвенции МОТ №138 о минимальном возрасте приёма на работу, №182 о наихудших формах детского труда, последовательно реализует Национальный план действий в этой области.</p> <p>Мощнейшим механизмом противодействия детскому труду, признанным международным сообществом, является реализованная в Узбекистане реформа системы образования, предусматривающая 12-летнее обязательное образование всех детей страны.</p>

