

Социальное партнерство как оптимальная модель развития рынка труда

СамДУ, соискатель Ражабов Анвар Голиб угли

СамДУ, соискатель Мансуров Хамрокул Илхомович

В настоящей статье раскрываются основные особенности социального партнерства, как оптимальная модель развития рынка труда.

Современная теория социального партнерства, ставящая в центр проблему согласования интересов, имеет глубокие корни, уходящие в классическую литературу. Так, еще А. Смит, раскрывая экономический механизм классического свободно-рыночного хозяйства, полагает, что им описан универсальный и идеальный, естественный механизм согласования интересов.

Несмотря на значительный интерес, проявляемый в настоящее время к социальному партнерству, и достаточно активное обсуждение данного вопроса в научных кругах, более или менее приемлемого определения понятия социального партнерства пока не дано. Существует несколько различных точек зрения на то, что такое социальное партнерство. Одна из них: «Социальное партнерство – одновременно метод согласования различных социальногрупповых интересов и регулирование, и цель этой системы.

Идеологической и теоретической основой социального партнерства является признание:

- необходимости существования в обществе разных социальных групп со своими специфическими функциями;
- объективности разности и конфликтности их интересов, борьбы между социальными группами;
- возможности вести эту борьбу в цивилизованных рамках и добиться ее конструктивного исхода в виде взаимоприемлемого и отвечающего перспективным задачам общественного развития компромисса.

Социальное партнерство, следовательно, не что иное как признание, институционализация и - как результат - конструктивизация конфликта. Оно

строится на признании принципиального равенства партнеров, их способности договориться между собой.

В Узбекистане социальное партнерство определяется как особый тип социально-трудовых отношений, присущий рыночному обществу, обеспечивающий оптимальный баланс интересов различных социальных групп, в первую очередь наемных работников и работодателей.

Основными целями социального партнерства являются содействие решению актуальных экономических и социальных проблем, укреплению демократии, сохранению социальной стабильности, достижению согласия между всеми сторонами в отношении важнейших характеристик экономической и социальной стабильности общества, что выходит за рамки непосредственно социально-трудовых отношений.

Исходя из вышесказанного, систему социального партнерства мы определяем как совокупность взаимосвязанных между собой элементов, с помощью которых организуется взаимодействие участников общественных отношений с целью согласования их интересов, предотвращения или разрешения конфликтов и принятия участниками на основе взаимных договоренностей общих решений по широкому кругу политических, экономических и социальных вопросов.

Мы считаем целесообразным выделить два типа системы социального партнерства:

- а) бесконфликтный, когда целью системы является избежание конфликта;
- б) конфликтный, когда целью является снятие или разрешение конфликта.

Формами реализации социального партнерства являются коллективные договоры и соглашения, консультации и переговоры по реализации социальной и трудовой политики, согласование действий, направленных на удовлетворение интересов сторон и совместный контроль за выполнением достигнутых договоренностей, в т. ч. и через призму обеспечения исполнения действующего законодательства. Предшествующие их заключению переговоры и консультации, а также последующий контроль за соблюдением достигнутых договоренностей,

представляют собой механизм реализации социального партнерства, т. е. совокупность действий по претворению в жизнь.

Таким образом на «входе» системы социального партнерства находятся единство интересов субъектов общественных отношений, - в одних случаях, и конфликт, столкновение интересов - в других. Во избежание или для снятия конфликта, согласования и максимального учета интересов всех участников общественных отношений и формируется такая система. Она представляет собой связь элементов: координируемое и организуемое на разных уровнях органами управления взаимодействие субъектов общественных отношений. Деятельность системы обеспечивается правовой базой - законами, подзаконными актами, положениями конвенций и регламентаций МОТ. Согласование интересов осуществляется через проведение переговоров и консультаций, является механизмом реализации социального партнерства. На «выходе» находятся конечный продукт, формализующий согласованные интересы участников. Как правило, это коллективный договор или соглашение, но может быть и иной документ, обязательный для выполнения участниками.

Следовательно, результатом социального партнерства как деятельности по согласованию интересов является выработка договоренности, которая с заключением договора или соглашения становится юридическим актом - договором, артикулированным внешним образом. Соблюдение достигнутой договоренности контролируют его все участники.

В настоящее время из-за слабости позиций профсоюзов преобладает заключение формальных соглашений на отраслевом и региональном уровнях, когда профсоюзы в большей степени выступают лоббистами отраслевых интересов перед государством, чем защитниками интересов наемных работников. При этом все большая часть работодателей отказывается от выполнения таких соглашений, обоснованно ссылаясь на их противоречие Гражданскому кодексу. Одновременно ухудшается ситуация с заключением коллективных договоров на уровне организаций, где они наиболее эффективны, уменьшается количество

хозяйствующих субъектов, в которых действуют коллективные договоры. В большинстве случаев последние носят формальный характер.

АНКЕТА УЧАСТНИКА

ФИО	Мансуров Хамрокул Илхомович
Ученая степень	-
Ученое звание	-
Место работы	Самаркандский госуниверситет им. А.Навои, кафедра «Экономика и социология труда»
Занимаемая должность	соискатель
Адрес	Самаркандский область, Самаркандский район
Телефоны	(91) 540 67 13
Факс, e-mail	yodik_1485@mail.ru , yodik44@gmail.com
Тема доклада	Социальное партнерство как оптимальная модель развития рынка труда
С требованиями ознакомлен	_____

АНКЕТА УЧАСТНИКА

ФИО	Ражабов Анвар Голиб угли
Ученая степень	-
Ученое звание	-
Место работы	Самаркандский госуниверситет им. А.Навои, кафедра «Экономика и социология труда»
Занимаемая должность	соискатель
Адрес	Самаркандский область, Самаркандский район
Телефоны	(98) 110 94 00
Факс, e-mail	yodik_1485@mail.ru , yodik44@gmail.com
Тема доклада	Социальное партнерство как оптимальная модель развития рынка

труда

С требованиями ознакомлен _____