

## **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОНФЕДЕРАЦИИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В РЕСПУБЛИКЕ УЗБЕКИСТАН**

**Сапарниязов Нурпулат**

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

### **АННОТАЦИЯ**

*В статье рассматриваются правовой статус Конфедерации работодателей, ее основная цель и задачи. В целях дальнейшего улучшения деятельности Конфедерации приводится сравнительный анализ опыта зарубежных стран (Россия, Германия, Испания, Франция), на основе которых выдвигаются разработанные предложения.*

**Ключевые слова:** *Конфедерация работодателей, совершенствование нормативной основы деятельности Конфедерации работодателей, сравнительно-правовой опыт деятельности объединения работодателей зарубежных стран, совершенствование деятельности Конфедерации работодателей.*

## **IMPROVING THE ACTIVITIES OF THE CONFEDERATION OF EMPLOYERS IN THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN**

**Saparniyazov Nurpulat**

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

### **ABSTRACT**

*The article discusses the legal status of the Confederation of Employers, its main goal and objectives. In order to further improve the activities of the Confederation, a comparative analysis of the experience of foreign countries (Russia, Germany, Spain, France) is given, on the basis of which developed proposals are put forward.*

**Keywords:** *Confederation of Employers, improvement of the regulatory framework for the activities of the Confederation of Employers, comparative legal experience in the activities of the association of employers of foreign countries, improvement of the activities of the Confederation of Employers.*

## **ВВЕДЕНИЕ**

Эволюция развития конфедерации работодателей имеет весьма специфическую особенность, и главной причиной появления такой конфедерации служило стремительное развитие рыночной реформы в экономической сфере Узбекистана. В первые годы своей независимости создание объединения работодателей хоть и была в повестке дальнейшего становления правового государства, однако острой необходимости в нем Узбекистан изначально не испытывал.

Стоит отметить, что Узбекистан одним из первых стран СНГ принял Трудовой кодекс, однако вопрос о создании Конфедерации работодателей был разрешен лишь в 2018 году благодаря трехстороннему соглашению между председателями Торгово-промышленной Палаты Узбекистана, Ассоциации «Узчармсаноат» и Ассоциации «Узтекстильпром»<sup>1</sup>.

Основная цель создания данной конфедерации заключалась в защите интересов работодателей в экономических, социально-трудовых отношениях на национальном уровне в Республике Узбекистан.

К сожалению на сегодняшний день в Узбекистане отсутствует соответствующего нормативно-правового акта, регулирующей деятельность Конфедерации работодателей. Однако, в том же 2018 году был принят ее Устав. Справедливости ради стоит отметить, что по своей функциональной природе данная конфедерация заслуживает более серьезного и конкретного нормативного урегулирования их деятельности, также как и Закон «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности» от 2 июля 1992 года № 638-ХП, которым определен юридический статус этой самой массовой общественной организации в стране. Напомним, что на сегодняшний день данный утратил свою силу в связи с принятием нового Закона "О профессиональных союзах" от 06.12.2019 г. № ЗРУ-588<sup>2</sup>.

## **ОБСУЖДЕНИЕ И РЕЗУЛЬТАТЫ**

В Уставе Конфедерация работодателей Узбекистана перечислены основная цель и задачи, которые в полне соответствуют ее столь масштабному уровню. Однако исходя из принципов Теории и государства права можем отметить, что всякий идеально составленный закон не имеет смысла, если не разработан в полне уместный механизм осуществления его цели и задачи. В связи с этим

<sup>1</sup> Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан «О трехсторонних комиссиях по социально-трудовым вопросам» от от 03.07.2019 г. № 553

<sup>2</sup> Закона Республики Узбекистан "О профессиональных союзах" от от 06.12.2019 г. № ЗРУ-588

представляется целесообразным исследовать деятельность Конфедерации работодателей на основе изучения зарубежного опыта.

### **Российская Федерация**

В России история становления союза работодателей непосредственно связано с экономическими реформами, проведенные после распада Советского союза. В этих целях в России в 2002 году был принят Федеральный Закон «Об объединениях работодателей»<sup>3</sup>, призванный урегулировать их деятельность наряду с Трудовым кодексом Российской Федерации. В соответствии с настоящим законом союз работодателей был легально назван "объединением работодателей".

Объединение работодателей по российскому законодательству – это некоммерческая организация, объединяющая на добровольной основе работодателей для представительства интересов и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления. Стоит отметить, что правовой статус Объединения работодателей мало чем отличается от Конфедерации работодателей, как и большая часть настоящего закона. В связи с этим остановимся лишь на значительных отличиях.

В соответствии со ст. 4 Закона «Об объединениях работодателей» Объединения работодателей могут создаваться по территориальному (региональному, межрегиональному), отраслевому, территориально-отраслевому признакам. Такое деление является вполне логичным и уместным, учитывая территориальный объем страны, которые не опираясь лишь на головное управления будут живее и системно взаимодействовать с друг другом.

В ст.6 данного Закона отмечено про независимость объединения от органов государственной власти, органов местного самоуправления, профессиональных союзов и их объединений, политических партий и движений, других общественных организаций (объединений). Наличие данной нормы на законодательном уровне подчеркивает их независимость, а также оказывает защиту от оказания давления со стороны государственных органов. Внедрение данной нормы в Устав организации либо в специально разработанном нормативно-правовом акте обеспечит действительную независимость Конфедерации работодателей и защитит их от всякого вмешательства в их деятельность со стороны государственных органов, за исключением случаев,

<sup>3</sup> Федеральный Закон «Об объединениях работодателей» от 27.11.2002 N 156-ФЗ

если она противоречит осуществляемым в стране реформам либо законодательству.

Любой нормативно-правовой акт должен содержать права и обязанности субъектов той или иной отрасли, а также ответственность за нарушение либо невыполнение соглашений, регулирующих социально-трудовые отношения и связанные с ними экономические отношения и заключенных объединением работодателей. Имплементация данной нормы будет служить как предупредительная функция и обеспечит профессиональный подход субъектами к своим обязанностям.

И наконец, последним, но немаловажным атрибутом национального законодательства является правовое регулирование порядка реорганизации и ликвидации объединения работодателей. На первый взгляд, может показаться излишним предложение данной нормы в качестве элемента совершенствования национального регулятора, учитывая, что в Узбекистане имеется Закон Республики Узбекистан "О банкротстве", содержащий полный порядок ликвидации организации, однако специфика правового статуса Конфедерации требует самостоятельный порядок их реорганизации и ликвидации.

### **Германия**

На сегодняшний день в Германии осуществляет свою деятельность Федеральное объединение Союзов предпринимателей (от немец. Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) сокращенно BDA, является главной объединенной организацией работодателей в Германии. Членами являются более 40 отраслевых союзов от Автомобильной до Сахарной промышленности. Стоит отметить, что объединения работодателей в Германии работают уже на протяжении последних сто лет, при этом его создание рассматривалось как ответная реакция на создание профсоюза работников.

Помимо BDA функционируют еще 3 объединения работодателей: Bundesverband der Deutschen Industrie BDI (Федеральный Союз германской промышленности), Deutscher Industrie- und Handelstag – DIHK (Конгресс торгово-промышленных палат), ZDH- Zentralverband des Deutschen Handwerks (Центральный союз немецких объединений ремесленников). Несмотря на обилие специальных объединений не стоит делать вывод, что функционально все они предназначены для выполнения одной задачи. Например<sup>4</sup>:

---

<sup>4</sup> Г.Б. Рожко «Сравнительный анализ правового регулирования механизмов согласования интересов в системах социального партнерства России и Германии» («Юридический мир», 2011, N 11)

BDA – выступает как представитель интересов всех отраслей экономики и предприятий разной величины, занимается вопросами социальной политики;

BDI - представляет только промышленность и занимаются вопросами экономической политики;

DINK - занимается организацией торгово-промышленных палат (ТПП) для решения всех региональных вопросов. При этом следует отметить, что если в BDA и BDI членство добровольно, то в DINK – обязательно. Для ZDH установлена норма представительства как добровольное, так и обязательное<sup>5</sup>.

В уставе BDA установлено цель и основная задача, к числу которых относятся:

- через работу в рабочих группах и комиссиях по выработке замечаний к проектам законодательных и нормативных актов и отстаивание своих позиций в органах законодательной и исполнительной власти разных уровней;
- разработка концепций по социально-трудовым вопросам (трудовое право, безработица, здравоохранение, молодежь и др.);
- участие в управлении социальным страхованием;
- личные контакты с представителями законодательной и исполнительной власти, профсоюзов, церкви и др. организаций;
- информирование через средства массовой информации своей позиции по конкретным вопросам социально-трудовых отношений.

В целом краткое изучение немецкого опыта касательно объединений работодателей показало главные отличия и общности. Помимо этого, многолетняя практика союза работодателей имеют и положительные моменты, как открытость в переговорах, хорошая информированность показала ее эффективность в снижении напряженности во взаимоотношениях между государством, работодателями и профсоюзами. В связи с этим представляется целесообразным изучить вопрос о внедрении следующих положений в национальное законодательство для достижения поставленных целей, а также усовершенствования деятельности Конфедерации работодателей:

1. В Германии предпринимателям позволяется право относить на себестоимость продукции взносы, выплачиваемые работодателями в некоммерческие объединения, в частности работодателей. Однако, автор осмелился немного модернизировать данную норму. Дополнить Налоговый кодекс Республики Узбекистан нормой, предусматривающий снижения

<sup>5</sup> Bispinck, Reinhard / Dribbusch, Heiner (2008): Tarifkonkurrenz der Gewerkschaften zwischen Ueber- und Unterbietung, in: Sozialer Fortschritt Vol. 57 (6), S. 153–16

стоимости налога на прибыль юридических лиц с учетом того, что они будучи членами Конфедерации и так выплачивают членские взносы.

2. Более широкое участие представителей профсоюзов и работодателей в разработке долгосрочных и среднесрочных программ развития экономики, социального блока, прежде всего системы социального страхования.

В большинстве зарубежных стран, в частности в России, Бразилия, Испания, Финляндия, Швеция и других на законодательном уровне предусмотрен вопрос правовой защиты интересов объединений работодателей<sup>6</sup>. Очевидно, что Устав Конфедерации работодателей не уделяет достаточного внимания, хотя стоит отметить, что в нем слово "защита" встречается 10 раз. В качестве аргумента своих утверждений можем привести следующие проблемные случаи из практики.

Большинство работодателей понесли огромные потери в период пандемии Коронавируса. Как известно, с конца марта месяца 2020 года в стране из-за стремительного роста заражения населения Covid19 был объявлен карантин, в течение которого определенная часть работодателей, чьи деятельности никак невозможно было организовать дистанционно были вынуждены приостановить свою работу, при этом сохранив за своими работниками среднемесячные заработные платы. Финансовые возможности некоторых работодателей оставляли желать лучшего, в связи с тем, что предприятия не приносят дохода, однако убытки в виде выплаты заработной платы за простои не по вине работника продолжали увеличиваться. В результате большинство работодателей отказывались выплачивать заработную плату, что в конечном итоге породил спор между сторонами трудового договора.

Еще одним из актуальных проблем для работодателя нормой является положения ст. 237 Трудового кодекса. Напоминаем, что в соответствии с данной статьей запрещается прекращать трудовой договора с беременными женщинами и женщинами, имеющих детей в возрасте до трех лет, по инициативе работодателя не допускается, кроме случаев полной ликвидации предприятия, когда прекращение трудового договора допускается с обязательным трудоустройством. Из содержания данной нормы становится

---

<sup>6</sup> Вильфред Шефер. Тарифный договор: в помощь интересующимся. 6-е дополненное издание / Издательство Федерального Объединения Немецких Профсоюзов. Русский перевод: ARBEIT UND LEBEN, Arbeitskreits fur die Bundesrepublik Deutschland E.V., Дюссельдорф / INTERTEXT Fremdsprachendienst e. G., Niederlassung Berlin. Финансирование перевода осуществлено при содействии Федерального министерства по труду и социальным вопросам. Бонн. // Эффективные профсоюзные технологии. Издательство Уральского института повышения квалификации профсоюзных кадров. Екатеринбург, 2000.

очевидным, что даже если беременная женщина или женщина, имеющая ребенка до трех лет может сколько угодно безнаказанно нарушать правила внутреннего трудового распорядка, поскольку законодательство запрещает работодателям прекратить с ними трудовой договор. В этом случае законодательство просто закрывает глаза на финансовые убытки работодателя. В этом случае, Конфедерация работодателей должна была отстаивать интересы работодателя.

Спор о праве является спором в отношении применения трудового законодательства, а также коллективных соглашений, в котором работники восстанавливают нарушенное право и/или требуют устранения препятствий, мешающих в их реализации.

В вышеперечисленных странах осуществляют свою деятельность так называемые трудовой или арбитражный суд. Считаем целесообразным внедрить данную практику, что предоставляет спорящим сторонам справедливо разрешить имеющийся конфликт.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Интересным для нас представляется опыт зарубежных стран с целью рассмотрения механизмов урегулирования социально-трудовых конфликтов и сравнения их с системой, сложившейся в стране, с тем, чтобы иметь возможность выделить положительные черты данного механизма и предложить соответствующие законодательные изменения с учётом правовых и национальных особенностей Узбекистана. Специализированные трудовые суды существуют в ряде стран Латинской Америки, Северной и Центральной Европы. В этих целях, предлагается создать трудовой арбитраж из числа опытных, грамотных и объективных членов Конфедерации работодателей и Профессионального союза на паритетных началах.

Зарубежный опыт развитых стран показало, что медийное составляющее деятельности конфедерации работодателей также играет немаловажную роль. В ходе исследования выяснилось, что почти во всех изученных странах, в частности:

Филиппины - <https://ecop.org.ph>;

Латвия - <https://lddk.lv/en/about-lddk/more-about-lddk/>;

Дания - <https://www.da.dk/en/>;

Великобритания - <https://www.cbi.org.uk> и др. имеются официальный сайт, где можно узнать общую информацию (контакты, перечень подведомственных

организаций, сведения о руководителях) нормативно-правовые акты, информация по размещению заказов на поставки и оказание услуг, о новостях, о судебных спорах, в которых принимали участие члены конфедерации и другие сведения. Осмелимся предположить, что большая часть работодателей не знают о наличии данной конфедерации, о его целях и функциональных задачах. Роль официального сайта той или иной организации заключается в обеспечении доступа населения к информации об их деятельности.

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

### REFERENCES

1. Конституция Республики Узбекистан. – Ташкент: Узбекистан, 2018 г. – С.39.
2. Трудовой Кодекс Республики Узбекистан. //Кодексы Республики Узбекистан. – Ташкент: “Адолат”, 2018 г.
3. Конвенции МОТ «О свободе ассоциации и защите права на организацию» (№ 87) 1948 г.
4. Закона Республики Узбекистан "О профессиональных союзах" от от 06.12.2019 г. № ЗРУ-588
5. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан «О трехсторонних комиссиях по социально-трудовым вопросам» от от 03.07.2019 г. № 553
6. Федеральный Закон «Об объединениях работодателей» от 27.11.2002 N 156-ФЗ
7. Г.Б. Рожко «Сравнительный анализ правового регулирования механизмов согласования интересов в системах социального партнерства России и Германии» («Юридический мир», 2011, N 11)
8. Bispinck, Reinhard / Dribbusch, Heiner (2008): Tarifkonkurrenz der Gewerkschaften zwischen Ueber- und Unterbietung, in: Sozialer Fortschritt Vol. 57 (6), S. 153–163
9. Вильфред Шефер. Тарифный договор: в помощь интересующимся. 6-е дополненное издание / Издательство Федерального Объединения Немецких Профсоюзов. Русский перевод: ARBEIT UND LEBEN, Arbeitskreits fur die Bundesrepublik Deutschland E.V., Дюссельдорф / INTERTEXT



---

Fremdsprachendienst e. G., Niederlassung Berlin. Финансирование перевода осуществлено при содействии Федерального министерства по труду и социальным вопросам. Бонн. // Эффективные профсоюзные технологии. Издательство Уральского института повышения квалификации профсоюзных кадров. Екатеринбург, 2000.

#### **Электронные образовательные ресурсы**

1. <http://www.lex.uz>
2. <http://www.norma.uz>
3. <http://www.mft.uz>
4. [http://constitution.org/constit\\_.htm](http://constitution.org/constit_.htm)
5. <http://law.onecle.com/texas/business/index.html>