

**РОЛЬ МЕЖДУНАРОДНЫХ СТАНДАРТОВ В РАЗРЕШЕНИИ
КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

Рахимкулова Лола

Преподаватель Ташкентского государственного
юридического университета

Аннотация

В данной статье говорится о роли международных стандартов в разрешении коллективных трудовых споров.

Ключевые слова: трудовое право, работник, работодатель, трудовой спо, условия труда.

В трудовом праве споры в зависимости от содержания предмета делятся на два основных вида: индивидуальные и коллективные. Индивидуальные трудовые споры возникают между работодателем и работником, а коллективные споры возникают между работодателем и группой работников.

Коллективные трудовые споры (конфликты) — разногласия между работодателем (объединением) и группами работников (представительными органами работников), возникающие в связи с установлением, изменением и выполнением коллективных договоров и соглашений об установлении новых условий труда и изменении существующих условий. Следует отметить, что возбуждение коллективных споров и требование их разрешения является одним из конституционных прав работников и их представительных органов. В зависимости от способа разрешения трудовые споры могут иметь претензионный и безисковый характер.

К числу судебных разбирательств (правовых споров) относятся споры, возникающие по вопросам применения трудового законодательства, иных правовых документов о труде и правилах охраны труда, трудового договора. Индивидуальные и коллективные споры, имеющие исковую природу, рассматриваются органами по разрешению трудовых споров. На любой стадии рассмотрения трудовых споров, имеющих исковой характер, на основании добровольного соглашения сторон в целях достижения взаимоприемлемого решения может быть использована процедура разрешения спора с помощью медиатора.

Коллективные и индивидуальные трудовые споры, возникающие по вопросам определения новых условий труда и изменения существующих условий труда (в том числе выплаты заработной платы), составления и изменения коллективных договоров, коллективных договоров или внутренних документов, принятых в соответствии с законодательством, с представителями работников имеют безпретензионный характер, включают споры (конфликты интересов). Коллективные и индивидуальные трудовые споры несудебного характера разрешаются в порядке примирения-медиации или в порядке урегулирования споров при поддержке медиатора. В организации работники и их представители имеют право предъявлять требования к своим работодателям.

Известно, что установление принципа приоритета международных договоров непосредственно на уровне Конституции важно для приверженности Узбекистана своим

международным обязательствам, выступления в глазах международного сообщества как надежного партнера и, в конечном итоге, повышения международного престижа страны. Следует отметить, что в статье 15 Конституции Республики Узбекистан международные договоры Республики Узбекистан являются частью правовой системы Республики Узбекистан наряду с общепризнанными принципами и нормами международного права. Предполагается, что положения контракта будут применены. Словом, приоритет международных договоров в Узбекистане определяется на уровне конституции. Здесь следует отметить, что существуют международные и европейские стандарты рассмотрения и разрешения общественных споров.

В частности, в Конвенции № 154 «Коллективный договор», принятой Международной организацией труда в 1981 году, важно разрешать возникший спор посредством использования трудового арбитра или путем взаимных переговоров между сторонами. Конечно, необходимо добиться, чтобы стороны посредством этого достигли соглашения. Международная организация труда подчеркнула, что права и обязанности должны быть предоставлены сторонам для достижения соглашения при разрешении коллективных споров. Согласно статье 573 Трудового кодекса Республики Узбекистан ни одна из сторон коллективного трудового спора не имеет права отказаться от участия в примирительной процедуре.

Представители сторон коллективного трудового спора, согласительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж, государственный орган по регулированию коллективных трудовых споров обязаны использовать все возможности, предусмотренные законодательством для разрешения возникшего коллективного трудового спора. При необходимости сроки, предусмотренные для проведения примирительно-медиативных процедур, могут быть продлены по соглашению сторон коллективного трудового спора. Решение о продлении срока оформляется протоколом заседания согласительной комиссии.

Примечательно, что в новом ТК определено решение (положение) Комиссии по разрешению коллективных трудовых споров. Это означает, что при возникновении коллективного трудового спора на первичном уровне социального партнерства в течение двух рабочих дней со дня возникновения коллективного трудового спора, а при возникновении коллективного трудового спора на других уровнях социального партнерства: В течение трех рабочих дней с момента начала коллективного трудового спора будет сформирована согласительная комиссия. При разрешении коллективного трудового спора на первичном уровне социального партнерства решение о создании согласительной комиссии оформляется соответствующим приказом (распоряжением) работодателя и решением профсоюзного комитета.