

ОРГАНИЗАЦИЯ И РАБОТА ТРУДОВОГО АРБИТРАЖА

Нурмагамбетов Аманжол Магзумович
Заведующий кафедрой гражданского, трудового и экологического права
юридического факультета Евразийского
национального университета им. Л.Н. Гумилева

Рахимкулова Лола Улугмуродовна,
Старший преподаватель Ташкентского
государственного юридического университета

Аннотация:

В этой статье представлена информация о трудовом арбитраже. Подчеркивается роль и значение трудовых арбитров в рассмотрении и разрешении трудовых споров, касающихся сообществ.

Ключевые слова: труд, трудовом арбитраж, Примириительно-посреднические процедуры, коллективного трудового спора.

Трудовой арбитр – это физическое лицо, привлекаемое сторонами или службой для участия в разрешении коллективного трудового спора, не разрешенного примириительной комиссией с участием посредника.

Сегодня работа трудового арбитража – качественно новый этап разрешения коллективного трудового спора. С одной стороны он связан с продолжением посреднической работы, с другой стороны рекомендации трудового арбитража по урегулированию коллективного трудового спора приобретают для сторон обязательную силу, если стороны заключили соглашение в письменной форме об их выполнении. Необходимо учитывать, что работа трудового арбитража связана с разрешением коллективного трудового спора между сторонами, не нашедшими взаимоприемлемого решения в процессе работы примириительной комиссии и с участием посредника. Это предполагает, что стороны проанализировали и обсудили абсолютное большинство возможных вариантов решения проблем, поставленных в требованиях работников, и не смогли прийти к соглашению.

Примириительно-посреднические процедуры представляют собой последовательное разрешение (урегулирование) коллективного трудового спора первоначально в примириительной комиссии, а при недостижении согласия в ней — в трудовом арбитраже, а также по взаимному согласию сторон с применением процедуры медиации. Примириительной комиссией является орган, создаваемый по соглашению между работодателем и работниками (их представителями) для разрешения (урегулирования) коллективного трудового спора путем примирения сторон. Трудовым арбитражем

является временно или постоянно действующий орган, создаваемый сторонами коллективного трудового спора для его разрешения при недостижении соглашения в примирительной комиссии с привлечением уполномоченных лиц. Днем начала коллективного трудового спора является день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем (его представителем) в сроки.

Трудовой арбитраж приступает к работе в условиях явного дефицита возможных вариантов разрешения коллективного трудового спора в условиях как правило, обострившегося противостояния сторон, нарастающем кризисе доверия сторон друг к другу, что обязывает предъявлять к трудовым арбитрам повышенные квалификационные требования, как отраслевого профессионального и юридического плана, так и в плане психологической подготовки.

Арбитры должны быть в высшей степени организованными и собранными людьми, обладать терпением и терпимостью, способностью, способностью к анализу, четкой формулировке своих мыслей, доброжелательностью, способностью к соперничеству. Арбитр не должен даже повода для обвинения его в пристрастном отношении к любой стороне коллективного трудового спора.

При рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже стороны выступают в качестве активных участников процесса создания трудового арбитража, определения его состава, регламента, полномочий. При рассмотрении спора участвуют представители сторон. Решения трудового арбитража могут быть обязательными для исполнения сторонами спора или рекомендательными и оформляются в виде рекомендаций. По моему мнению, трудовой арбитраж не должен выходить за рамки рассмотрения предъявленных работниками требований и его рекомендации должны быть направлены на скорейшее разрешение коллективного трудового спора, быть реально выполнимыми обеими сторонами в определенных арбитражем сроки без ущемления, установленных действующим законодательством прав сторон коллективного трудового спора и третьих лиц.

Реально существующие общественные отношения по разрешению коллективных трудовых споров в период проведения примирительных процедур. Незаключение коллективного трудового спора в процессе проведения примирительных процедур, уклонение работодателя от участия в них, невыполнение работодателем достигнутых в ходе разрешения коллективного трудового спора соглашений дает право работникам на применение крайнего средства давления на работодателя – объявление и проведение забастовки.

Трудовой арбитраж прекращает свою работу: если сторонами достигнуто соглашение об урегулировании коллективного трудового спора или возникли иные обстоятельства не противные трудовому спору или возникли иные обстоятельства, не позволяющие трудовому арбитражу продолжать свою работу.

1. Nigmatullo o'g'li, M. D. (2022). TERMINATION OF EMPLOYMENT CONTRACT DUE TO CIRCUMSTANCES BEYOND THE CONTROL OF THE PARTIES (THEORETICAL AND LEGAL ANALYSIS). World Bulletin of Management and Law, 17, 94-97
2. Азиз Комилжонович Хакбердиев (2022). Конституция как фигурант улучшения имиджа страны в международной арене. Science and Education, 3 (3), 1193-1203
3. Хожабеков, М. (2022). Анализ теории дополнительной работы по трудовому законодательству западных стран. Общество и инновации, 3(7/S), 310-318
4. Рахимкулова Л. У. МЕҲНАТ МУНОСАБАТЛАРИДА НИЗОЛАРНИНГ ҲАЛ ЭТИЛИШИ: ЯПОНИЯ ҚОНУНЧИЛИГИ ТАҲЛИЛИ //ЖУРНАЛ ПРАВОВЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ. – 2022. – №. SI-3.
5. Ismoilov S. A. The effect of a new edited labor code of the Republic of Uzbekistan on the development of entrepreneurship and investment activity //Review of law sciences. – 2018. – Т. 3. – №. 1. – С. 10.