

МЕЖДУНАРОДНЫЕ ТРУДОВЫЕ СТАНДАРТЫ ПРИ РАЗРЕШЕНИИ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Рахимкулова Лола Улугмуродовна

Старший преподаватель Ташкентского государственного
юридического университета

В обществе всегда существует возможность полярности интересов и целей субъектов различных отношений. Противоречивость интересов и целей создается объективными и субъективными причинами существования общества и принципиально не может быть устранена. Это приводит к возникновению социальных конфликтов, когда каждая из противостоящих сторон конфликта считает другую сторону препятствием осуществления своих в достижении поставленной цели. Коллективный трудовой спор это неурегулированные разногласия между работниками и работодателями по поводу установления и изменения условий труда заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений по вопросам социально-трудовых отношений.

Основным документом МОТ, касающимся предотвращения и урегулирования споров, является Рекомендация 1951 года о добровольном примирении и арбитраже (№ 92). В нем рекомендуется, чтобы добровольное примирение “было доступно для оказания помощи в предотвращении и урегулировании трудовых споров между работодателями и работниками”. Он далее рекомендует, чтобы такие процедуры включали равное представительство работодателей и работников, были бесплатными и оперативными и чтобы было предусмотрено, что стороны могут добровольно или по инициативе согласительного органа вступать в согласительную процедуру. В нем также рекомендуется, чтобы стороны воздерживались от забастовок или локаутов во время проведения согласительных или арбитражных процедур, не ограничивая право на забастовку.

Урегулирование споров дополнительно регулируется Конвенцией 1981 года о коллективных переговорах (№ 154), которая предусматривает, что органы и процедуры для урегулирования трудовых споров должны быть разработаны таким образом, чтобы способствовать продвижению коллективных переговоров. Хотя Конвенция № 154 фокусируется на



E- Global Congress

Hosted online from Dubai, U. A. E., E - Conference.

Date: 19th February, 2023

Website: <https://eglobalcongress.com/index.php/egc>

ISSN (E): 2836-3612

коллективных переговорах, она не исключает использования согласительной процедуры и/или арбитража как части процесса переговоров, когда такие процессы являются добровольными. Фактически, одной из целей разрешения споров является содействие взаимному разрешению разногласий между работниками и работодателями и, следовательно, поощрение коллективных переговоров и практики двусторонних переговоров. Что касается государственного сектора, Конвенция 1978 года о трудовых отношениях Кроме того, Рекомендация 1967 года о рассмотрении жалоб (№ 130) касается разрешения споров на уровне предприятия, включая споры о правах в связи с предполагаемыми нарушениями коллективных соглашений.⁶ В документе содержится ряд рекомендаций по разработке и внедрению механизмов разрешения трудовых споров, в которых подчеркивается важность превентивных мер, таких как продуманная кадровая политика и сотрудничество между социальными партнерами при принятии решений, затрагивающих работников. Он далее рекомендует, чтобы в тех случаях, когда усилия по разрешению спора не увенчались успехом, существовала возможность окончательного урегулирования либо с помощью процедур, изложенных в коллективном соглашении, путем примирения или арбитража компетентными государственными органами, путем обращения в суд по трудовым спорам или другой судебный орган, либо с помощью любой другой процедуры, которая может быть уместно в национальных условиях. В других документах МОТ содержится ссылка на роль администрации по вопросам труда в разрешении споров. Например, Рекомендация по управлению трудовыми ресурсами 1978 года (№ 158) предусматривает, что “компетентные органы в рамках системы управления трудовыми ресурсами”⁶ Рекомендация № 130, однако, не применяется к коллективным искам, направленным на изменение условий найма. Разрешение коллективных споров – перспективы Европы и МОТ ⁸ должны быть в состоянии предоставлять, по согласованию с заинтересованными организациями работодателей и работников, средства примирения и посредничества, соответствующие национальным условиям, в случае коллективных споров”. Надзорный механизм МОТ Надзорные органы МОТ в целом рассматривали вопрос о предотвращении и разрешении коллективных споров в контексте права на забастовку. Они отметили, что



E- Global Congress

Hosted online from Dubai, U. A. E., E - Conference.

Date: 19th February, 2023

Website: <https://eglobalcongress.com/index.php/egc>

ISSN (E): 2836-3612

запрет на право на забастовку может на практике вытекать из определенных юридических требований, касающихся разрешения споров. Например, требование к сторонам о проведении примирения или посредничества до того, как забастовка может состояться, является законным до тех пор, пока процедуры “не будут настолько сложными или медленными, что законная забастовка станет невозможной на практике или потеряет свою эффективность”.

Была выражена особая озабоченность по поводу использования принудительного арбитража, который приводит к обязательному для исполнения решению, поскольку такой подход позволяет практически запретить все забастовки или быстро прекратить их. Эти же надзорные органы установили конкретные принципы арбитража в контексте коллективных переговоров. Комитет экспертов МОТ заявил, что арбитраж должен выбираться свободно и что стороны должны быть связаны окончательным решением. С другой стороны, принудительный арбитраж, который навязывается властями, “в целом противоречит принципу добровольных переговоров по коллективным соглашениям, установленному в Конвенции № 98, и, следовательно, автономии партнеров по переговорам”.

Однако существует исключение в случаях, связанных с основными услугами, прерывание которых поставило бы под угрозу жизнь, личную безопасность или здоровье всего населения или его части. МОТ утверждает, что эффективная система урегулирования споров должна сочетаться с уважением свободы ассоциации. Отсутствие уважения к свободе ассоциации может привести к ситуациям, когда работники не будут должным образом представлены при возникновении спора, что потенциально может привести к неудовлетворительному урегулированию и продолжению трудовых беспорядков. Аналогичным образом, там, где свобода ассоциации слаба, легитимность трехсторонних и двусторонних органов по разрешению споров также находится под вопросом, поскольку могут возникнуть сомнения в независимости и беспристрастности процедур разрешения споров.

В частности, Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций и Комитет по свободе ассоциаций. 8 МОТ: Свобода ассоциации и ведение коллективных переговоров, Доклад Комитета экспертов по применению



E- Global Congress

Hosted online from Dubai, U. A. E., E - Conference.

Date: 19th February, 2023

Website: <https://eglobalcongress.com/index.php/egc>

ISSN (E): 2836-3612

конвенций и рекомендаций, Доклад III (часть 4B), Международная конференция труда, 81-я сессия, Женева, 1994 год, пункт 171 (“Общий обзор”). 9 Общий обзор, пункт 153. 10 Общий обзор, пункт 257. “Законодательство, которое предусматривает добровольное примирение и арбитраж в производственных спорах до объявления забастовки, не может рассматриваться как нарушение свободы ассоциации, при условии, что обращение в арбитраж не является обязательным и на практике не препятствует объявлению забастовки”.

MOT: Свобода ассоциации: Сборник решений и принципов Комитета по свободе ассоциации Руководящего органа МОТ. Доступность также является проблемой для работников, которые могут быть исключены из системы, таких как работники, не состоящие в профсоюзах, руководители или те, кто занят в неформальной экономике или в зонах экспортной переработки. Эффективность системы разрешения споров также зависит от силы социальных партнеров, поскольку, будучи основными участниками любого трудового спора, их понимание и участие в урегулировании споров имеет решающее значение для ее надлежащего функционирования. Кроме того, должным образом функционирующая система разрешения споров зависит от соответствующих правовых рамок, включая надежные механизмы правоприменения, чтобы у сторон была уверенность в том, что результаты их переговоров будут соблюдаться. Помимо руководящих указаний, предоставляемых международными трудовыми стандартами и судебной практикой, касающимися разрешения споров, МОТ также участвует в различных мероприятиях и вмешательствах, помогая государствам-членам создавать и укреплять суды по трудовым спорам, промышленные трибуналы и механизмы разрешения споров, с тем чтобы трудовые споры рассматривались эффективно, действенно и справедливо.

