

ХАРАКТЕРИСТИКА ПРАВООТНОШЕНИЙ ПО УРЕГУЛИРОВАНИЮ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Ойдин Нуруллаева

E-mail: Oydin_1999@mail.ru

ABSTRACT

Labor disputes are disagreements between the employer and the employee, and other subjects of labor law on issues of remuneration, working conditions or certain clauses of the labor agreement, as well as the application of labor law norms, which were declared to the appropriate jurisdictional body.

АННОТАЦИЯ

Трудовые споры представляют собой разногласия между работодателем и работником, и прочими субъектами трудового права по вопросам оплаты труда, условий труда или отдельных пунктов трудового соглашения, а также применения норм трудового законодательства, о которых было заявлено в соответствующий юрисдикционный орган.

ANNOTATSIYA

Mehnat nizolari - ish beruvchi va xodim, mehnat huquqining boshqa sub'ektlari o'rtasidagi mehnatga haq to'lash, mehnat sharoitlari yoki mehnat shartnomasining ayrim bandlari, shuningdek mehnat qonunchiligi normalarini qo'llash masalalari bo'yicha tegishli yurisdiksiya organiga e'lon qilingan kelishmovchiliklar.

Коллективный трудовой спор – это процесс взаимодействия между работниками и работодателем, связанный с обсуждением и разрешением коллективных трудовых проблем. Он может возникнуть в случаях, когда работники выступают с общей просьбой или требованием, касающимся условий труда, зарплаты, социальных гарантий и других вопросов.

Коллективный трудовой спор может быть инициирован профсоюзом или самой рабочей группой. В процессе спора стороны могут проводить переговоры, медиации, консультации, а также использовать страйки, забастовки и другие формы протеста.

Решение коллективного трудового спора может быть достигнуто с помощью регулирования законодательством, арбитражем или судом. Успешное решение спора помогает установить более справедливые и своевременные

условия труда для работников, повышает их удовлетворенность работой и улучшает бизнес-процессы для работодателя.

Коллективный трудовой спор является важным инструментом контроля социальных отношений в обществе и служит для защиты интересов работников. В современном мире, где предприятия сталкиваются с глобализацией, автоматизацией и ростом конкуренции, коллективный трудовой спор является необходимым элементом для обеспечения справедливых условий и защиты прав работников.

Коллективный трудовой спор работает на основе заранее определенных процедур, и его цели направлены на урегулирование конфликтных ситуаций между работодателем и работниками. Такие процедуры включают в себя сбор информации, переговоры, консультации и разрешение споров на основе законодательства.

Основными преимуществами коллективного трудового спора являются установление равновесия между социальными группами, повышение уровня участия работников в управлении предприятиями, улучшение условий труда и улучшение качества жизни работников. Кроме того, коллективный трудовой спор помогает предотвратить конфликты и насилие в рабочей среде, а также содействует улучшению взаимоотношений между работниками и работодателями.

В целом, коллективный трудовой спор является важной составляющей в развитии социального, экономического и политического пространства в любом обществе, защищая интересы работников и обеспечивая справедливость в трудовых отношениях.

Коллективные трудовые споры могут возникать по множеству причин, это могут быть экономические, социальные, организационные или юридические факторы. Некоторые из наиболее распространенных причин коллективных трудовых споров включают в себя:

1. Низкие зарплаты и неравная оплата труда. Работники могут потребовать повышения зарплат или равного распределения заработной платы в соответствии с их должностями и стажем.

2. Нарушение прав работников и несправедливые характеристики труда. Эти проблемы могут включать в себя дискриминацию, издевательство, увольнения без предупреждения и нарушение правил работы.

3. Ухудшение условий труда. К работникам могут быть недовольны из-за плохих условий работы на производстве, отсутствия безопасности на рабочем месте или из-за ненадлежащего медицинского обслуживания.

4. Вопросы, связанные с трудовыми отношениями и правилами управления. Возможным каталитическим фактором может стать конфликт с руководством или руководящими кадрами, например, работники могут не соглашаться с методами управления, приходящими сверху.

5. Отказ из-за болезней и других нетрудоспособностей. Работники могут потребовать увольнения с работы по причине болезни или травмы.

6. Корпоративная стратегия или перестройка. Коллективные трудовые споры могут возникать в результате корпоративных изменений, как например, слияние или приобретение предприятия, реструктуризация бизнеса или сокращение числа сотрудников.

Причины коллективных трудовых споров могут быть разными в разных отраслях экономики и в разных странах. Однако, часто можно выделить следующие проблемы, приводящие к коллективным трудовым спорам:

- Неравный доступ к возможностям профессионального и карьерного роста;
- Низкий уровень социальной защищенности работников и нехватка социальных гарантий;
- Недостаточная прозрачность и регулирование трудовых отношений, отсутствие профсоюзной деятельности и демократических механизмов урегулирования трудовых конфликтов;
- Окончание срока трудовых контрактов и неторопливое рассмотрение вопросов повышения зарплат и премий;
- Некомпетентный и нецелеустремленный руководитель;
- Неравный доступ к медицинской помощи и другим благам, связанным с здоровьем и благополучием работников;
- Ухудшение экономического положения страны и нехватка инвестиций, что, в свою очередь, негативно отражается на заработной плате и условиях работы.

Коллективные трудовые споры могут иметь не только негативные, но и позитивные результаты. Например, они могут привести к повышению уровня заработной платы, улучшению условий работы, улучшению прав и положения работников в целом. Однако, они могут также привести к неработоспособностям предприятий, сокращению числа рабочих мест, обострять трудовые отношения и приводить к глобальным экономическим последствиям. Поэтому, для предотвращения возникновения коллективных трудовых споров необходимо повышать качество управления, улучшать организационную культуру, заботиться о социальной защищенности работников либо предотвращать невозвращаемые потери путем компромиссов и урегулирования конфликтов.

Для урегулирования коллективных трудовых споров существуют различные механизмы. В некоторых странах законодательно установлены процедуры урегулирования трудовых конфликтов, например, проведение коллективных переговоров между работниками и представителями работодателя, а также возможность обращения в специальные организации по урегулированию трудовых споров.

Таким образом, предупреждение коллективных трудовых споров является важной задачей как для работодателей, так и для работников. Ключевым фактором здесь является уважение прав всех сторон и готовность к конструктивному диалогу.

Коллективный трудовой спор — это конфликт между работниками и работодателем, который связан с трудовыми отношениями, может возникнуть из-за необходимости изменения условий работы или компенсации, неустойчивости и некомпетентности руководства, проблемы с трудовым законодательством и т.д.

Правоотношения в коллективном трудовом споре регулируются законодательством страны и применяемыми коллективными договорами. В целом, урегулирование коллективного трудового спора включает в себя следующие этапы:

1. Консультации и переговоры между сторонами. Работники (или их представители) представляют свои требования и обосновывают их, работодатель анализирует эти требования, вырабатывает предложения по урегулированию конфликта и т.д.

2. Медиация. Если переговоры между сторонами не привели к решению проблемы, может быть назначенная независимая третья сторона, которая поможет сторонам достичь компромисса. Медиация может быть добровольной или обязательной.

3. Арбитраж. Если медиация не привела к решению спора, то может быть назначен арбитраж, который представляет независимую сторону и выносит окончательное решение по спору.

В процессе урегулирования коллективных трудовых споров, правоотношения между работниками и работодателем регулируются законами и правильной практикой урегулирования споров. Каждая сторона имеет свои права и обязанности, которые регулируются законодательством и коллективным договором.

Меры, направленные на профилактику коллективных трудовых споров. Существует несколько мер, которые направлены на профилактику коллективных трудовых споров:

1. Обучение и тренинги: обучение и тренинги могут повысить уровень профессиональной компетенции сотрудников и руководителей и улучшить их коммуникационные навыки и способность разрешать конфликты.

2. Социальное партнерство: установление партнерских отношений между работодателем и профсоюзами может уменьшить вероятность возникновения конфликтов на рабочем месте.

3. Профессиональные аудиты: проведение анализа рабочих мест с целью выявления и устранения причин возможных конфликтов может снизить риск коллективных трудовых споров.

4. Консультации и помощь в разрешении конфликтов: предоставление сотрудникам возможности для обращения к независимым экспертам, которые могут помочь им разрешить конфликты, может уменьшить вероятность возникновения более серьезных споров.

5. Разработка четких правил и процедур: установление четких правил и процедур для работы и поведения на рабочем месте может снизить вероятность возникновения конфликтов между сотрудниками и работодателем.

6. Коммуникационные каналы: установление эффективных каналов коммуникации между сотрудниками и руководством может уменьшить возможность недопонимания и конфликтов.

7. Система мотивации и стимулирования: создание системы мотивации и стимулирования сотрудников может снизить вероятность возникновения конфликтов, увеличивая их доверие к работодателю и снижая степень неудовлетворенности.

8. Судебное разбирательство: в некоторых случаях стороны могут обратиться в суд для урегулирования трудового спора. Судьи могут принимать окончательные решения, основываясь на правовых нормах и своих суждениях.

9. Договоренность: возможно, стороны смогут достичь урегулирования спора без использования специальных мер, например, путем заключения договоренности. Такая договоренность может включать в себя компромиссное решение, соглашение с отложенным исполнением или другие договоренности, которые устраняют источник спора.

10. Информирование общественности: если стороны не могут достичь компромисса, использование СМИ может помочь повысить общественное внимание к спору и ускорить процесс урегулирования. Возможно, это приведет к давлению на стороны и поможет им достигнуть соглашения.

В зависимости от характера спора и местных условий выбираются наиболее эффективные меры для урегулирования коллективных трудовых споров. Все

указанные выше меры преследуют цель снижения конфликтности и обеспечения устойчивости производственных отношений на предприятиях.

Оценка эффективности мер по урегулированию коллективных трудовых споров может производиться по нескольким критериям:

1. Сроки урегулирования: это время, затраченное на разрешение спора. Чем быстрее спор урегулирован, тем эффективнее меры, принятые для его разрешения.

2. Соблюдение принятых решений: это показатель того, насколько стороны выполняют условия и соглашения, достигнутые в результате разрешения спора. Чем больше сторон выполняют принятые решения, тем более эффективными считаются принятые меры.

3. Качество принятых решений: это показатель, основанный на содержании и эффективности принятых мер. Решения должны соответствовать интересам и запросам обеих сторон, а также обеспечивать устойчивость в будущем.

4. Стоимость процесса: это стоимость принятых мер. Чем меньше стоит процесс урегулирования коллективного трудового спора, тем более эффективными считаются принятые меры.

5. Социальная устойчивость: это показатель, отражающий стабильность и спокойствие в обществе и в рабочей среде. Если благодаря мерам по урегулированию коллективного трудового спора удалось сохранить социальную устойчивость, это считается эффективным результатом.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ: (REFERENCES)

1. Трудовое право: учебник / под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снигирёвой. — 4-е изд. — М.: Проспект, 2011. — 624 с. — 5000 экз. — [ISBN 978-5-392-01678-5](#).
2. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. К. Н. Гусова. — 8-е изд. — М.: Проспект, 2011. — С. 992. — 3000 экз. — [ISBN 978-5-392-01741-6](#).
3. Забрамная Е. Некоторые вопросы законодательства о разрешении трудовых споров // Третейский суд. 2004.
4. Кильдеев А.Х, Сафонов В.А. Проблемы правового регулирования коллективных трудовых споров // Правоведение. 1995. № 3. С. 28-38.
5. Коснова М. Судебные разбирательства по трудовым конфликтам заменит медиация // Трудовые споры. 2009. №7. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.tspor.ru/arhiv/_7_iyul_2009_g/_v_kurse_sobitij/sudebnie_razbiratelstva_po_trudovim_konfliktam_zame-nit_mediatsiya

6. Сведения о рассмотрении судами трудовых споров и дел о возмещении вреда за увечье и смерть кормильца в связи с исполнением трудовых обязанностей в 2004-2009 гг. по Чувашской Республике.
7. Нужны ли трудовые суды: pro et contra: [«круглый стол», организованный Комитетом Госдумы по труду и социальной политике] // Человек и труд. 2005. №2. С. 43-47.
8. Годэ Н.О. Правовые особенности рассмотрения судами некоторых трудовых споров // Вестник отдела кадров. - 2002. - №5.
9. Чуча С.Ю. Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы развития правового регулирования в Российской Федерации. Дис. ... д.ю.н. (12.00.05). Омск, 2004. С. 10-11.