

**ҲУҚУҚИЙ ТАДҚИҚОТЛАР  
ЖУРНАЛИ  
6 ЖИЛД, 9 СОН**

---

**ЖУРНАЛ ПРАВОВЫХ  
ИССЛЕДОВАНИЙ  
ТОМ 6, НОМЕР 9**

---

**JOURNAL OF LAW  
RESEARCH  
VOLUME 6, ISSUE 9**



**Бош муҳаррир:**  
**Главный редактор:**  
**Chief Editor:**  
д.ю.н., проф.  
(Doctor of Law, Professor)  
**Абдурасулова Қумринисо Раимқуловна**

**Бош муҳаррир ўринбосари:**  
**Заместитель главного редактора:**  
**Deputy Chief Editor:**  
д.ю.н., доцент  
(Doctor of Law, Associate professor)  
**Файзиев Шохруд Фармонович**

**Ҳуқуқий тадқиқотлар журнали таҳририй маслаҳат кенгаши**  
**редакционный совет журнала Правовых исследований**  
**Editorial Board Journal of Law research**

**12.00.01 - Давлат ва ҳуқуқ назарияси ва тарихи. Ҳуқуқий таълимотлар тарихи / Теория права и государства, История правовых учений / Theory of law and state, History of legal doctrines**

ю. ф. д., проф. Ҳалимбой Бобоев  
ю. ф. д., проф. Аҳмедшаева Мавлюда  
ю. ф. д., проф. Муҳиддинова Фирюза  
ю. ф. д., проф. Адилходжаева Сурайё  
ю. ф. д., проф. Сатторов Абдуғаффор

Yosuke Shamoto (Japan)  
д.ю.н., проф. Артур Гамбарян  
(Республика Армения)

**12.00.02 - Конституциявий ҳуқуқ. Маъмурий ҳуқуқ. Молия ва божхона ҳуқуқи / Конституционное право; административное право; финансовое право / Constitutional Law; administrative law; financial right**

ю. ф. д. Гулчехра Маликова  
ю. ф. д. Хусанов Озод  
ю. ф. н. Хван Леонид Борисович  
ю. ф. д. Силиманова Светлана

Sung Un Lee (South Korea)  
д.ю.н., доц. Пешкова Христина Вячеславовна  
(Российская Федерация)

**12.00.03 - Фуқаролик ҳуқуқи. Тадбиркорлик ҳуқуқи. Оила ҳуқуқи. Халқаро хусусий ҳуқуқ / Гражданское право; предпринимательское право; семейное право; международное частное право / Civil law; Business law; family law; Private international law**

юримдик фанлар доктори, профессор  
Ўзбекистон Республикасида хизмат  
кўрсатган юрист Окюлов Омонбой,  
Рузиев Рустам, Рузиназаров Шухрат,  
Шомухамедова Замира, Баратов  
Миродил, Бобокул Тошев

Dr. Ahmad Issa Altweissi (Jordan)

**12.00.04 - Фуқаролик процессуал ҳуқуқи. Хўжалик процессуал ҳуқуқи. Ҳакамлик жараёни ва медиация / Гражданское процессуальное право; хозяйственное процессуальное право, арбитражный процесс и медиация / Civil Procedure Law; Economic procedural law, arbitration process and mediation**

юримдик фанлар доктори, профессор,  
Ўзбекистон Республикасида хизмат  
кўрсатган юрист Эсанова Замира  
Нормуродовна, Мамасидиков Музаффар

Jason A. Cantone Federal court center (USA)

**12.00.05 - Мехнат ҳуқуқи. Ижтимоий таъминот ҳуқуқи / Трудовое право; право социального обеспечения / The Labor law; Social security law**

ю.ф.д., проф. Усманова Муборак Акмалхановна  
ю.ф.н., доц. Гасанов Михаил Юриевич  
ю.ф.н., доц. Сатторова Гулноза  
ю.ф.н., доц. Муродова Гулнора

д.ю.н., проф. Денисов Глеб  
(Российская Федерация)

**12.00.06 - Табиий ресурслар ҳуқуқи. Аграр ҳуқуқ. Экологик ҳуқуқ / Природоресурсное право; аграрное право; экологическое право / Natural resource law; Agrarian law; Environmental law**

Ю.ф.д., проф. Файзиев Шухрат Хасанович,  
Ўзбекистон Республикасида хизмат кўрсатган  
юрист ю.ф.н, доц. Скрипников Николай  
Кузмич, ю.ф.д., проф. Усмонов Муҳаммади  
Бахридинович, ю.ф.д., проф. Холмўминов  
Жума, ю.ф.д., проф. Жўраев Юлдаш  
Ачилович

Долгополов Кирилл Андреевич  
(Российская Федерация)

**12.00.07 - Суд ҳокимияти. Прокурор назорати. Ҳуқуқни муҳофаза қилиш фаолиятини ташкил этиш. Адвокатура / Судебная власть. Прокурорский надзор. Организация правоохранительной деятельности. Адвокатура / The judicial authority. Prosecutor supervision. Organization of law enforcement activities. Advocacy**

Ю.ф.д., проф. Пўлатов Бахтиёр Халилович,  
Ю.ф.д. Саломов Баҳром Саломович,  
ю.ф.д., проф. Салаев Нодирбек Сапарбаевич  
(Тошкент давлат юридик университети)

James V. Eaglin Федерал суд Маркази (АҚШ)  
д.ю.н., проф. Кайрат Осмоналиев (Қирғизистон  
Республикаси) к.ю.н., доц. Сергей Шошин  
(Российская Федерация), д.ю.н., проф. Алексей  
Кибальник (Российская Федерация), д.ю.н., проф.  
Кудрявцев Владислав Леонидович (Российская  
Федерация)

**12.00.08 - Жиноят ҳуқуқи. Криминология. Жиноят-ижроия ҳуқуқи /  
Уголовное право и криминология; уголовно-исполнительное право /  
Criminal law and criminology; Criminally-executive law**

Ю.ф.д., проф. Кабулов Рустам, Ўзбекистон  
Республикасида хизмат кўрсатган юрист,  
ю.ф.д., проф., Рустамбаев Мирзаюсуп  
Ҳакимович, ю.ф.д., проф. Ражабова Мавжуда  
Абдуллаевна, ю.ф.д., проф. Зуфаров Рустам  
Ахмедович, ю.ф.д., проф. Тахиров Фарход,  
ю.ф.д., проф. Исмоилов Исомиддин,

Matthew Light (Canada), проф. Юлдошев Рифат  
Раҳмаджонович (Республика Таджикистан),  
д.ю.н., проф. Елене Антонян Александровна  
(Российская Федерация), д.ю.н., проф.  
Джансараева Рима Ернатовна (Республика  
Казахстан), Кирил (Российская Федерация)

**12.00.09 - Жиноят процесси. Криминалистика. тезкор-қидирув ҳуқуқ ва суд экспертизаси /  
Уголовный процесс, криминалистика, оперативно-розыскное право и судебная экспертиза / Criminal  
procedure, criminalistics, operative-search law and judicial examination**

Ю.ф.д., проф. Иноғомжоновна Зумратхон  
Фатхуллаевна, ю.ф.д., проф. Пўлатов Юрий  
Сайфиевич, ю.ф.д. Мухиддинов Фахриддин,  
ю.ф.д., проф. Тўлаганова Гулчехра Заҳитовна,  
ю.ф.д. Миразов Даврон

Kevin Curtin (USA), Jurgen Maurer (Germany),  
д.ю.н., проф. Стойко Николай Генадьевич  
(Российская Федерация), Проф. Рыжаков  
Александр Петрович (Российская Федерация),  
д.ю.н., проф. Зайниддин Искандаров (Республика  
Таджикистан), Проф. Сергей Пен (Республика  
Казахстан), доц. Алексей Пурс (Республика  
Беларусь)

**12.00.10 - Халқаро ҳуқуқ / Международное право / International law**

ю.ф.д., проф. Исмоилов Баҳодир,  
ю.ф.д., проф. Маткаримов Гулчехра,  
ю.ф.д., проф. Юлдашева Говхержан

Alexander Trunk (Germany)

**Мусаҳҳих:** Нурмуҳаммад Ҳамидов

**Дазайн - саҳифаловчи:** Хуршид Мирзахмедов

**Контакт редакций журналов. www.tadqiqot.uz**  
ООО Tadqiqot город Ташкент,  
улица Амира Темура пр.1, дом-2.  
Web: <http://www.tadqiqot.uz/>; Email: [info@tadqiqot.uz](mailto:info@tadqiqot.uz)  
Тел: (+998-94) 404-0000

**Editorial staff of the journals of www.tadqiqot.uz**  
Tadqiqot LLC the city of Tashkent,  
Amir Temur Street pr.1, House 2.  
Web: <http://www.tadqiqot.uz/>; Email: [info@tadqiqot.uz](mailto:info@tadqiqot.uz)  
Phone: (+998-94) 404-0000


<b>1. Кудрявцев Игорь Владимирович</b> ПОНЯТИЕ И СУЩНОСТЬ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПАРТНЕРСТВА МЕЖДУ ГОСУДАРСТВАМИ.....	5
<b>2. Абдуллаева Мафтуна Мурот қизи</b> КОНСТИТУЦИЯВИЙ СУД ТОМОНИДАН ҲУҚУҚ НОРМАЛАРИНИ ШАРҲЛАШНИНГ АЙРИМ НАЗАРИЙ-ҲУҚУҚИЙ МАСАЛАЛАРИ.....	16
<b>3. Исломқулова Шохсанам Ваҳобжон қизи</b> ФУҚАРОЛИК ҲУҚУҚИДА МЕҲНАТ МУНОСАБАТЛАРИ. ФУҚАРОЛИК ВА МЕҲНАТ ШАРТНОМАЛАРИНИНГ ФАРҚЛАРИ.....	25
<b>4. Хаджаева Саодат Анваровна</b> ЭЛЕКТРОН МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИНИНГ АҲАМИЯТИ.....	33
<b>5. Шокиров Ойбек Азизжон угли</b> ТРУДОВЫЕ СПОРЫ И ПОРЯДОК ИХ РАЗРЕШЕНИЯ: ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ.....	41
<b>6. Abdusamiyeva Dilrobo Abduvaxob qizi</b> POSTPENITENSIAR RESOTSIALIZATSIYA MAZMUNI VA UNING IJTIMOIIY ZARURATI.....	50
<b>7. Отегенова Луиза Жолдасбаевна</b> ҚИЛМИШНИНГ ЖИНОЙЛИГИНИ ИСТИСНО ҚИЛУВЧИ ҲОЛАТЛАР ТУШУНЧАСИ ВА УМУМИЙ ТАВСИФИ.....	57
<b>8. Базарова Дилдора Бахадировна</b> ЖИНОЯТ ПРОЦЕССИДА ШАХС ҲУҚУҚЛАРИ ПРОЦЕССУАЛ КАФОЛАТЛАРИНИНГ НАЗАРИЙ ВА ҚОНУНЧИЛИК АСОСЛАРИ.....	65
<b>9. Джураева Захро Тулкуновна</b> ЎЗБЕКИСТОННИНГ БМТ БОШ АССАМБЛЕЯСИНИНГ 76-ЧИ СЕССИЯДАГИ ТАШАББУСЛАРИ.....	73
<b>10. Камиллов Ойбек Хамиджонович</b> ГЛОБАЛЬНЫЕ И РЕГИОНАЛЬНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В ОБЛАСТИ МИГРАЦИИ, ДЕНЕЖНЫЕ ПЕРЕВОДЫ И ИХ ЗНАЧЕНИЯ В НАЦИОНАЛЬНОМ СЕГМЕНТЕ.....	80
<b>11. Хамдамова Фируза Уразалиевна, Джураева Захро Тулкуновна</b> ВЫПОЛНЕНИЕ МЕЖДУНАРОДНЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ ПО ИСКОРЕНЕНИЮ БЕДНОСТИ И НИЩЕТЫ.....	89
<b>12. Nosirov Barxayot Murodjonovich</b> ShNT – XALAQARO – HUKUMATLARARO MINTAQAVIY TASHKILOT SIFATIDA: MARKAZIY OSIYODA XAVFSIZLIKNI TA’MINLASHDAGI ROLI.....	96

# ҲУҚУҚИЙ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ ЖУРНАЛ ПРАВОВЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ JOURNAL OF LAW RESEARCH

**Шокиров Ойбек Азизжон угли,**  
Заведующий кабинетом Академии  
Генеральной прокуратуры Республики Узбекистан  
E-mail: oybekazizovich@mail.ru

## ТРУДОВЫЕ СПОРЫ И ПОРЯДОК ИХ РАЗРЕШЕНИЯ: ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

**For citation:** Shokirov Oybek Azizjon ugli. LABOR DISPUTES AND THE PROCEDURE FOR THEIR RESOLUTION: FOREIGN EXPERIENCE. Journal of Law Research. 2021, 6 vol., issue 9, pp. 41-49

 <http://dx.doi.org/10.26739/2181-9130-2021-9-5>

### АННОТАЦИЯ

В статье рассмотрены трудовые споры и порядок их разрешения в разрезах таких стран как США, Канада, Венгрия, Польша, Чешская Республика и Словакия, Румыния и Хорватия, Франция. Кроме этого, применяя сравнительно-правовой метод было изучено трудовой законодательства Республики Узбекистан. В ходе анализа сделан вывод о том, что, Трудовой кодекс не содержит какого-либо ограничения в отношении общего количества работников, входящих в комиссию, теперь комиссия по трудовым спорам может быть создана на любом, даже очень небольшом предприятии, в состав комиссии входит равное число представителей работников и работодателя. В контексте исследования категории коллективных трудовых споров был изучен международный опыт МОТ, касающийся коллективно-договорной практики.

**Ключевые слова:** трудовой договор, МОТ, ООН, комиссия, трудовой спор, работник, суд, арбитраж.

**Шокиров Ойбек Азизжон ўгли,**  
Ўзбекистон Республикаси Бош прокуратура  
Академияси кабинет мудири  
E-mail: oybekazizovich@mail.ru

## МЕҲНАТ НИЗОЛАРИ ВА УЛАРНИ ҲАЛ ҚИЛИШ ТАРТИБИ: ХОРИЖИЙ ТАЖРИБА

### АННОТАЦИЯ

Мақолада меҳнат низолари ва уларни ҳал этиш тартиби АҚШ, Канада, Венгрия, Полша, Чехия ва Словакия, Руминия ва Хорватия, Франция каби давлатлар нуқтаи назаридан кўриб чиқилди. Бундан ташқари, қиёсий ҳуқуқий усул ёрдамида Ўзбекистон Республикасининг меҳнат қонунчилиги ўрганилди. Таҳлиллар шуни кўрсатдики, меҳнат кодексида комиссия аъзолари бўлган ходимларнинг умумий сонига чекловлар мавжуд эмас, энди меҳнат низолари бўйича комиссия ҳар қандай, ҳатто жуда кичик корхонада яратилиши мумкин, комиссия ходимлар ва иш берувчининг тенг миқдордаги вакиллари ўз ичига олади. Жамоа меҳнат низолари

категориясини ўрганиш шароитида ХМТнинг жамоа шартномаси амалиётига доир халқаро тажрибаси ўрганилди.

**Калит сўзлар:** меҳнат шартномаси, ХМТ, БМТ, комиссия, меҳнат низоси, ходим, суд, ҳакамлик.

**Shokirov Oybek Azizjon ugli,**  
Head of the Cabinet of Academy  
of the General Prosecutor's Office  
of the Republic of Uzbekistan  
E-mail: oybekazizovich@mail.ru

## LABOR DISPUTES AND THE PROCEDURE FOR THEIR RESOLUTION: FOREIGN EXPERIENCE

### ANNOTATION

The article discusses labor disputes and the procedure for their resolution in the sections of such countries as the USA, Canada, Hungary, Poland, the Czech Republic and Slovakia, Romania and Croatia, France. In addition, using the comparative legal method, the labor legislation of the Republic of Uzbekistan was studied. In the course of the analysis, it was concluded that the Labor Code does not contain any limitation on the total number of employees included in the commission, now a labor dispute commission can be created at any, even a very small enterprise, the commission includes an equal number employee and employer representatives. In the context of the study of the category of collective labor disputes, the international experience of the ILO regarding collective bargaining practice was studied.

**Keywords:** labor contract, ILO, UN, commission, labor dispute, employee, court, arbitration.

В ходе проводимой судебной реформы в Республике Узбекистан все более актуальна проблема создания наряду с конституционными (уставными), экономическими судами и судами общей юрисдикции специализированных судов. Активно дискутируется возможность (и необходимость) формирования новых трудовых судов. В связи с этим представляется небезынтесным ознакомление с зарубежным опытом по разрешению трудовых споров.

Кроме этого, в настоящее время в отечественной школе трудового права остается много неисследованных вопросов, касающихся решения коллективных трудовых конфликтов и споров, динамики их образования, становления и развития в различных правовых системах; кроме того, научный интерес также представляют дальнейшие исследования особенностей процессуальных правоотношений по изучению трудовых дел юрисдикционными органами, исследование правового статуса и порядка деятельности этих органов. Обозначенный круг недостаточно изученных вопросов создает проблемы в правоприменительной практике, добавляет неопределенности порядку рассмотрения возникающих трудовых разногласий и конфликтов, усложняет выбор наиболее адекватных способов их разрешения. Для выработки рекомендаций, касающихся предложений по решению указанного круга проблем и вопросов предлагается изучение международной практики решения трудовых споров и конфликтов [1, С.149-160].

Ведущий правовед Сокол М. считает, в процессе своего становления и развития государство проходит сложный путь от создания и становления до эффективного функционирования системы правовой защиты интересов участников социально-трудовых отношений. Всегда актуальной является проблема повышения уровня защиты трудовых прав и социально-экономических интересов работников, реализация трудовых возможностей гражданина, возможность отстаивать свои права как самостоятельно, так и вместе с другими членами трудового коллектива [2, С.98-102].

Согласно П. Д. Пилипенко, трудовые споры – этот неурегулированные с помощью переговоров разногласия между субъектами трудовых правоотношений, возникающих по поводу применения трудового законодательства или установления, или изменения условий

труда. При данном подходе не устанавливаются разграничения между трудовым спором и трудовым конфликтом, при этом автор обращает внимание на отсутствие договоренности между субъектами трудовых правоотношений, что, определяет признак трудовых споров и трудовых конфликтов [3, С.35].

Статья 8 Трудового кодекса Республики Узбекистан предусматривает, что каждому гарантируется защита трудовых прав, которая осуществляется органами надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, а также органами по рассмотрению трудовых споров [4, С.8]. Разрешение трудовых споров в рамках судебных процедур зачастую не является оптимальным для сторон средством разрешения конфликта и часто приводит к значительным судебным издержкам, волоките, наносит невосполнимый вред межличностным или деловым отношениям, а также придает нежелательную огласку обстоятельствам спора. Именно по этим причинам в целях снижения количества споров, поступающих в суды общей юрисдикции, является актуальным вопрос о возможности разрешения дел в процессе процедуры примирения. Примирение сторон в досудебных процедурах характерно для большинства стран мира, например, США, Англии, Испании, Италии, Швейцарии, Японии, Австралии, Чехии, Венгрии, Болгарии [5, С.6].

Ежегодно судами Республики Узбекистан постановляются решения по более чем 700 трудовым спорам, из них большую часть составляют споры, связанные с взысканием заработной платы, восстановлением на работе и вытекающие из отношений по возмещению вреда, причиненного работником работодателю. Из них большее количество исков удовлетворяется.

В контексте исследования категории коллективных трудовых споров научных интерес представляет зарубежный и международный опыт стран, касающийся коллективно-договорной практики. Во многих Европейских странах, таких как Германия, Франция, Дания, Португалия, Голландия законодательство не содержит определение коллективного трудового спора, а также не дает разделение споров на индивидуальные и коллективные.

В Австрии споры (*Rechts-streitigkeiten*) решаются только и исключительно в рамках трудовой юрисдикции; то же касается Нидерландов, где фактически нет специализированной трудовой судебной структуры. В Испании законодательством предполагается специальная «процедура коллективных споров», результатом которой является «коллективная постановление» [6, С.124].

Во Франции, Греции, Португалии, Дании или Нидерландах трудовые также могут решаться в судах. Отличная ситуация в Италии, где все виды трудовых коллективных споров определяются как *rationale materiae*, и должны решаться внесудебным способом. Стороны конфликта, как правило, поручают примирение или посредничество государственным органам, инспекторам труда или экспертам, назначенным Правительством. Финляндии существует специализированный суд по трудовым вопросам для рассмотрения правовых конфликтов, как индивидуальных, так и коллективных, для разрешения споров относительно толкования коллективных договоров или споров, которые являются результатом невыполнения обязательств, «основанных на содержании или существовании коллективных договоров» [7, С.7].

В Нидерландах, где положение о примирении и посредничестве прописаны в коллективных соглашениях, часто являются неэффективными, заинтересованные стороны обычно прибегают к назначению специальных посредников, которые часто являются известными политиками [8, С.9].

В Республике Узбекистан, в отличие от Великобритании и США, принята система «писаного права» и значение прецедента, т.е. судебного решения, принятого по конкретному делу, не имеет юридического значения, и не может служить основанием для принятия такого же решения по аналогичному делу. Тем не менее, существует довольно большое число актов, принимаемых высшим судебным органом страны — Верховным судом Республики Узбекистан с целью создания единой судебной практики при рассмотрении споров в тех или иных областях права. Акты являются руководящими разъяснениями и как показывает

практика большинство решений принимается судами именно в соответствии с указанными актами [9, С.7].

Примирительно-третейские процедуры является первой стадией урегулирования трудового спора, например, в Венгрии, Польше, Чешской Республике и Словакии, Румынии и Хорватии.

В Венгрии действует Служба посредничества и арбитража социально-трудовых отношений. Посредники, которые не входят в эту службу, назначаются министром труда по согласованию с социальными партнерами [10, С.118].

Финансирование службы осуществляется из государственного бюджета. Служба обязана ежегодно предоставлять отчет о своей работе в трехсторонний Национальный совет по примирению интересов.

В Польше по закону «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» предусмотрено привлечение посредника с целью достижения договоренности между сторонами.

При отсутствии согласия составляется протокол разногласий с перечнем позиций сторон. Субъект, который ведет коллективный спор в интересах работников, может попытаться решить спор путем передачи его в коллегия арбитража. Характерной чертой польской системы является то, что стороны обычно приглашают стать посредником хорошо известных, уважаемых людей - депутатов и сенаторов, министров, видных религиозных деятелей. Если стороны коллективного конфликта в течение пяти дней не достигли договоренности по кандидатуре посредника, его может назначить Министерство труда из списка посредников предложение одной из сторон [11, С.58].

Следует отметить, что в США, Дании, Великобритании существуют предусмотренные коллективными договорами особые методы разрешения индивидуальных трудовых споров, например, «процедура рассмотрения жалоб, суть которой заключается в рассмотрении жалобы на увольнение в порядке многоступенчатой примирительной процедуры».

Конфликты юридического характера, то есть споры о применении уже зафиксированных норм права в форме законов, подзаконных актов, коллективных соглашений, разрешаются в большинстве своем с помощью примирительных и арбитражных комиссий, которые создаются на паритетной основе [12, С.96].

В США и Канаде индивидуальные споры получили определение «спор из-за жалобы». Основанием такого спора является нарушение некоторых условий контракта.

Во Франции примирением занимается государственный инспектор по труду и социальному законодательству, который в качестве специалиста входит в паритетную комиссию по переговорам. В США существует чиновник службы примирения, а в Англии кроме чиновников работают также специалисты по трудовым отношениям. В Японии между процедурой примирения и процедурой посредничества нет особых различий, но на практике чаще применяют метод примирения, так как указанная процедура является более дешевой и гибкой.

Посредничество является разновидностью примирения. В данной ситуации посредник после детального изучения вопроса предлагает сторонам несколько вариантов разрешения возникшего конфликта. В некоторых случаях рекомендации публикуются в печати, чтобы общественное мнение могло поддержать один из вариантов. Данный метод широко используется в скандинавских странах. В Японии, например, группы посредников образуются на трехсторонней основе:

- представителями от трудящихся;
- представителями от предпринимателей;
- представителем от государства, который должен быть представителем группы.

Добровольный арбитраж применяется в Швейцарии по соглашению профсоюзов и объединений предпринимателей. В Австралии арбитражный механизм рассмотрения трудовых споров относится к судебной системе. Данный метод редко применяется в частном секторе, где используются примирение и посредничество.

Принудительный арбитраж используется чаще всего в государственном секторе стран с развитой экономикой в "жизненно важных" отраслях. В большинстве случаев имеется исчерпывающий перечень "жизненно важных" организаций. В США, например, если Президент приходит к выводу, что забастовка может причинить ущерб благосостоянию населения или безопасности страны, то он имеет право назначить комиссию по расследованию конфликта и получить доклад в установленные сроки, который затем публикуется в печати. Если в течение 60 дней не найдено решения конфликта, то публикуется новый доклад, в котором содержится последняя уступка предпринимателя. Далее организуется тайное голосование заинтересованного коллектива работников о приемлемости предложений.

По мнению А. Зубковой и Б. Румянцева, урегулирование трудовых споров (конфликтов) индивидуального и коллективного характера происходит:

а) с помощью гражданского процесса в общих и специализированных судах (отраслевое правосудие);

б) посредством примирительных и арбитражных процедур [13, С.111].

Основными субъектами международно-правового регулирования трудовых отношений является ООН и ее специальный орган – Международная Организация Труда (МОТ). Кроме того, такими субъектами также могут быть некоторые объединения государств: Совет Европы, Европейский Союз, Евразийский Союз. В современных условиях именно МОТ выступает в роли высшего арбитра в урегулировании трудовых отношений на мировом рынке труда. Одной из важнейших ее функций является нормотворческая деятельность в области совершенствования трудовых отношений. Создана развернутая правовая основа социального партнерства, зафиксированы конкретные нормы, представленные в специальных юридических актах – конвенциях и рекомендациях МОТ, которыми определяется правовой статус субъектов диалогических процессов.

Рекомендации МОТ «О добровольном примирении и арбитраже» (1952 г.) [14], «О рассмотрении жалоб» (1967 г.) регулируют вопрос мирных способов разрешения трудовых конфликтов [15]. Эксперты МОТ убеждены, что право на забастовку, хотя оно и не предусмотрено специальным актом, следует из Конвенции № 87 о свободе ассоциации и защите прав на организацию (1948 г.) [16], поскольку запрет на проведение забастовок ограничивает возможности работников по защите своих законных интересов. В 1948 Международная организация труда приняла Конвенцию №87 о свободе ассоциации и защите права на организацию, в 1949 г., Конвенцию № 98 о применении принципов права на организацию и ведение коллективных переговоров [17], Рекомендации №91 о коллективных договорах (1951) [18], №94 - о консультациях и сотрудничестве между предпринимателями и трудящимися на уровне предприятия (1952) [19], №113 - о консультациях и сотрудничестве между государственной властью и организациями предпринимателей и трудящихся (1960) [20], Конвенцию №154 о содействии коллективным переговорам (1981) [21]. Страны, ратифицировав указанные международно-правовые акты, сделали их частью своих систем национального законодательства.

Законодательство Республики Узбекистан предусматривает возможность мирного (досудебного) разрешения трудовых конфликтов. При этом предполагается, что сначала стороны попытаются достигнуть соглашения в результате непосредственных переговоров. Трудовой кодекс не содержит положений об обязательности предварительного внесудебного порядка разрешения трудового спора комиссией по трудовым спорам, лицо, считающее, что его права нарушены, по собственному усмотрению выбирает способ разрешения индивидуального трудового спора и вправе либо первоначально обратиться в комиссию по трудовым спорам (кроме дел, которые рассматриваются непосредственно судом), а в случае несогласия с ее решением — в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии, либо сразу обратиться в суд (статья 267 ТК) [22]. Более того, согласно требованиям действующего законодательства, недопустим отказ в рассмотрении заявления работника на том основании, что спор не был рассмотрен в комиссии по трудовым спорам. Из приведенного выше, следует, что стороны вольны урегулировать возникшие разногласия так, как сами

считают это нужным. Трудовой кодекс не содержит какого-либо ограничения в отношении общего количества работников, входящих в комиссию, теперь комиссия по трудовым спорам может быть создана на любом, даже очень небольшом предприятии, в состав комиссии входит равное число представителей работников и работодателя. Представители работников избираются на общем собрании, а представители работодателя назначаются им.

Иногда для разрешения конфликта предлагается модель, при которой весьма уважаемые лица или организации предлагают свое побудительное наставление, т. е. настаивают, побуждают и настоятельно рекомендуют принять поведение, которое считается разумным. Такое убеждение оказывается успешным, потому что лица, принимающие решения, хотели бы придерживаться предсказуемого, нормативного характера поведения или поведения, которое лица, принимающие решения, или их начальники считали бы разумным, ответственным и отвечающим интересам обеих сторон.

Теоретики часто исходят из посылки, что на лиц, принимающих важные решения, оказывают влияние и убеждают высокопоставленные лица и крупные учреждения. То, что это допущение больше, чем просто принятие учеными желаемого за действительное, подтверждается частотой, с которой при рассмотрении спора руководствуются, или, по крайней мере, пытаются объяснить результаты ссылками на авторитетные научные труды или журналы. То же самое касается и государственного регулирования, в обоснование которого нередко приводят те же «авторитетные источники».

В попытках задействовать побудительное наставление в качестве метода разрешения трудовых споров об интересах используется исключительно широкий круг приемов. На международном уровне рекомендации Международной организации труда (МОТ) служат ярким примером значения, которое придается побудительному наставлению как методу разрешения споров об интересах. Примерно таким же международным инструментом, правда, более ограниченного масштаба, являются Методические рекомендации для многонациональных предприятий, подготовленные ОЭСР. В обоих случаях источник рекомендаций может похвастать тем, что является продуктом обсуждения представителями, выбранными правительством и ведущими организациями, представляющими интересы работников и работодателей.

В многосторонних международных договорах также прибегают к убеждению со ссылками на авторитетные мнения с целью оказать влияние на тех, кто занимается вопросами государственного регулирования, принятия арбитражных решений и, возможно, проведения переговоров. Со временем подобное необязательное к исполнению побудительное наставление иногда трансформируется в узаконенные кодексы поведения, внедряемые в практику с помощью государственного регулирования.

Некоторые усилия по использованию механизма побудительного наставления были институционализированы в рамках национальной системы. Например, в США Национальная конференция уполномоченных по единообразному законодательству штатов является органом юристов, судей, законодателей и правоведов, назначаемых от каждого штата, обычно губернатором штата, на трехлетний срок. В обязанности Конференции входит разработка, по согласованию с соответствующим комитетом Американской ассоциации юристов, проектов законов с целью согласования и улучшения законодательства штатов. В 1991 г. Ассоциация одобрила примерный Закон о прекращении работы по найму.

В Рекомендациях об организации работы по рассмотрению трудового спора примирительной комиссией устанавливается, что примирительная комиссия представляет собой временно действующий орган по рассмотрению трудового спора (п. 1). Примирительная комиссия рассматривает коллективные трудовые споры по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в организациях в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права (п. 2).

Дальнейшее рассмотрение спора может производиться в следующих формах: посредничество; трудовой арбитраж; посредничество, затем трудовой арбитраж. Причем, если стороны не могут прийти к согласию по поводу определения второго этапа разрешения спора, закон предписывает им приступить к созданию трудового арбитража. Трудовой арбитраж представляет собой специально создаваемый квазисудебный орган разрешения трудовых конфликтов.

Трудовые споры и конфликты, как было отмечено ранее, свойственны трудовым отношениям любой страны. Разумная система предотвращения и урегулирования трудовых споров является краеугольным камнем социальной политики любого цивилизованного государства. Сбалансированные отношения между работниками и работодателями способствуют формированию благоприятного климата для экономического роста, повышения производительности труда и социальной справедливости. При этом в большинстве западных стран при установлении процедур разрешения индивидуальных трудовых споров в основном используют примирительные процедуры, в России же главной надеждой традиционно остается государство.

В заключение хотелось бы отметить, что необходимо создать специализированные суды по трудовым вопросам и вместе с этим подготовить адвокатов, прокуроров и судов для дальнейшего совершенствования судебной системы Республики Узбекистан.

### Сноски/Иқтибослар/References:

1. Жданова О.С. Анализ международной практики разрешения трудовых споров и конфликтов. Луганский государственный университет имени Владимира Даля, Ж: Актуальные проблемы права: теория и практика, С. 149-160 (Zhdanova O.S. Analysis of international practice of resolving labor disputes and conflicts. Lugansk State University named after Volodymyr Dahl, Zh: Actual problems of law: theory and practice, P. 149-160).
2. Сокол М. Коллективный трудовой спор та конфлікт: відмінності понять / М. Сокол //Историко-правовой часопис: журнал / уряд. Н. Вознюк [та ін.] ; Східноєвроп. нац. ун-т ім. Лесі Українки. – Луцьк, 2013. – № 2. – С. 98-102 (Sokol M. Collective labor dispute and conflict: differences of concepts / M. Sokol // Historical and legal journal: magazine / order. N. Vozniuk [etc.]; Eastern Europe. nat. Univ. Lesya Ukrainka. - Lutsk, 2013. - № 2. - P. 98-102).
3. Пилипенко П. Д., Бурак В. Я., Козак З. Я. та ін Трудове право України: Академічний курс: підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / [.] – К. : Вид. дім«Ін Юре», 2003. – С. 35 (Pilipenko PD, Burak V. Ya., Kozak Z. Ya., Etc. Labor law of Ukraine: Academic course: textbook. for students. jurid. special higher textbook lock / [.] - K.: Вид. In Jure House, 2003. - P. 35.).
4. Трудовой кодекс Республики Узбекистан от утвержден Законом Республики Узбекистан от 21.12.1995 г. Введен в действие с 01.04.1996 г. Ст. 8. <https://lex.uz/docs/145261>. Дата обращения: 14.09.2021г. (The Labor Code of the Republic of Uzbekistan was approved by the Law of the Republic of Uzbekistan dated 21.12.1995. Entered into force on 01.04.1996. Art. 8.<https://lex.uz/docs/145261>. Date of access: 09/14/2021).
5. Ёдгоров Х., Зиганшина Г., Ахатова Ш. Споры, вытекающие из трудовых правоотношений. Практическое пособие Т. 2016г. С. 6. (Yodgorov H., Ziganshina G., Akhatova Sh. Disputes arising from labor relations. Practical guide T. 2016. P. 6.).
6. Міжнародний досвід вирішення колективних трудових спорів. – К.: Основа, 2003. – С. 124 (International experience in resolving collective labor disputes. - K. : Основа, 2003. - С. 124).
7. Salonus J. Conciliation, mediation and arbitration in Finland [Электронный ресурс] // Режим доступа: [www.nd.edu/~lawlib/students/guide\\_labour\\_law/FINLAND.pdf](http://www.nd.edu/~lawlib/students/guide_labour_law/FINLAND.pdf). P. 7. Дата обращения: 14.09.2021г.

8. Re Roo The settlement of (Collective) Labour Disputes in the Netherlands / Roo Re, Rotterdam, 2002. P.9
9. Ёдгоров Х., Зиганшина Г., Ахатова Ш. Споры, вытекающие из трудовых правоотношений. Практическое пособие Т. 2016г. С. 7. . (Yodgorov H., Ziganshina G., Akhatova Sh. Disputes arising from labor relations. Practical guide Т. 2016. P.7)
10. Гірник А. М. Основи конфліктології / А. М. Гірник. – Вид. дім КиєвоМогилян. акад., 2010. – С. 118. (Girnik A.M. Fundamentals of Conflictology / A.M. Girnik. - View. dim KievoMogilyan. acad., 2010 P. 118).
11. Закон Республики Польша от 23 мая 1991 г. "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" // Труд за рубежом. - 1993. Ст. 58 (Law of the Republic of Poland of May 23, 1991 "On the Procedure for Resolving Collective Labor Disputes" // Labor Abroad. - 1993. Art. 58).
12. Френкель Э.Б. Трудовое и социальное право зарубежных стран: основные институты. Сравнительно-правовое исследование / Под ред. Э.Б. Френкель. М.: Юристъ, 2002. С. 96 (Frenkel E.B. Labor and social law of foreign countries: basic institutions. Comparative Legal Research / Ed. E.B. Frenkel. М.: Yurist, 2002 P. 96)
13. Зубкова А., Румянцев Б. Формы и методы урегулирования трудовых споров и конфликтов // Хозяйство и право. 1998. N 9. С. 111 (Zubkova A., Rumyantsev B. Forms and methods of settling labor disputes and conflicts // Economy and law. 1998. N 9. P. 111.)
14. Рекомендация N 92 Международной организации труда "О добровольном примирении и арбитраже" (Принята в г. Женеве 29.06.1951 на 34-ой сессии Генеральной конференции МОТ).  
<http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=16226#0sWUziSED9F>  
 оreqx. Дата обращения: 14.09.2021г. (Recommendation No. 92 of the International Labor Organization "On Voluntary Conciliation and Arbitration" (Adopted in Geneva on June 29, 1951 at the 34th session of the ILO General Conference).  
<http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=16226#0sWUziSED9F>  
 оreqx. Date of access: 09/14/2021).
15. Рекомендация N 130 Международной организации труда "О рассмотрении жалоб на предприятия с целью их разрешения" (Принята в г. Женеве 29.06.1967 на 51-ой сессии Генеральной конференции МОТ). <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=16226#0sWUziSED9F>оreqx. Дата обращения: 14.09.2021г. (Recommendation No. 130 of the International Labor Organization "On Consideration of Complaints at the Enterprise with the Purpose of Their Resolution" (Adopted in Geneva on June 29, 1967 at the 51st session of the ILO General Conference).  
<http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=16226#0sWUziSED9F>  
 оreqx. Date of access: 09/14/2021)/
16. Конвенция N 87 Международной организации труда "Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию" (принята в г. Сан-Франциско 09.07.1948 на 31-ой сессии Генеральной конференции МОТ).  
[http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_121088/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_121088/). Дата обращения: 14.09.2021г. (Convention No. 87 of the International Labor Organization "Concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organize" (adopted in San Francisco on 07/09/1948 at the 31st session of the ILO General Conference).  
[http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_121088/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_121088/). Date of access: 09/14/2021).
17. Конвенция N 98 Международной организации труда "Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров" (принята в г. Женеве 01.07.1949 на 32-ой сессии Генеральной конференции МОТ).  
[http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_121089/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_121089/). Дата обращения: 14.09.2021г. (Convention No. 98 of the International Labor Organization "Concerning the Application of the Principles of the Right to Organize and Conclude Collective Agreements" (adopted in Geneva

- on 07/01/1949 at the 32nd session of the ILO General Conference). [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_121089/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_121089/). Date of access: 09/14/2021).
18. Рекомендация N 91 Международной организации труда "О коллективных договорах" (Принята в г. Женеве 29.06.1951 на 34-ой сессии Генеральной конференции МОТ). <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=16213#yVjXziSkvqRaEHIs>. Дата обращения: 14.09.2021г. (18. Recommendation No. 91 of the International Labor Organization "On Collective Agreements" (Adopted in Geneva on June 29, 1951 at the 34th session of the ILO General Conference). <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=16213#yVjXziSkvqRaEHIs>. Date of access: 09/14/2021).
  19. Рекомендация N 94 Международной организации труда "О консультациях и сотрудничестве между предпринимателями и трудящимися на уровне предприятия" (Принята в г. Женеве 26.06.1952 на 35-ой сессии Генеральной конференции МОТ). <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=5152#J0FYziSATGBzQX1m>. Дата обращения: 14.09.2021г. (Recommendation No. 94 of the International Labor Organization "On consultation and cooperation between employers and workers at the enterprise level" (Adopted in Geneva on 26.06.1952 at the 35th session of the General Conference of the ILO). <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=5152#J0FYziSATGBzQX1m>. Date of access: 09/14/2021).
  20. Рекомендация №113 - о консультациях и сотрудничестве между государственной властью и организациями предпринимателей и трудящихся (1960). <https://docs.cntd.ru/document/901766156>. Дата обращения: 14.09.2021г. (Recommendation No. 113 - on consultation and cooperation between public authorities and organizations of employers and workers (1960). <https://docs.cntd.ru/document/901766156>. Date of access: 09/14/2021).
  21. Конвенцию №154 о содействии коллективным переговорам (Женева, 19 июня 1981 г.). <https://lex.uz/docs/2686223>. Дата обращения: 14.09.2021г. (Convention No. 154 on the Promotion of Collective Bargaining (Geneva, June 19, 1981). <https://lex.uz/docs/2686223>. Date of access: 09/14/2021)
  22. Трудовой кодекс Республики Узбекистан от утвержден Законом Республики Узбекистан от 21.12.1995 г. Введен в действие с 01.04.1996 г. Ст. 267. <https://lex.uz/docs/145261>. Дата обращения: 14.09.2021г. (The Labor Code of the Republic of Uzbekistan approved by the Law of the Republic of Uzbekistan dated 21.12.1995. Entered into force on 01.04.1996. Art. 267. <https://lex.uz/docs/145261>. Date of access: 09/14/2021).

**ҲУҚУҚИЙ ТАДҚИҚОТЛАР  
ЖУРНАЛИ  
6 ЖИЛД, 9 СОН**

**ЖУРНАЛ ПРАВОВЫХ  
ИССЛЕДОВАНИЙ  
ТОМ 6, НОМЕР 9**

**JOURNAL OF LAW  
RESEARCH  
VOLUME 6, ISSUE 9**

**Editorial staff of the journals of [www.tadqiqot.uz](http://www.tadqiqot.uz)**

Tadqiqot LLC The city of Tashkent,  
Amir Temur Street pr.1, House 2.

Web: <http://www.tadqiqot.uz/>; Email: [info@tadqiqot.uz](mailto:info@tadqiqot.uz)

Phone: (+998-94) 404-0000

**Контакт редакций журналов. [www.tadqiqot.uz](http://www.tadqiqot.uz)**

ООО Тадқиқот город Ташкент,  
улица Амира Темура пр.1, дом-2.

Web: <http://www.tadqiqot.uz/>; Email: [info@tadqiqot.uz](mailto:info@tadqiqot.uz)

Тел: (+998-94) 404-0000