

Урисбаева А.А.

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН О КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРАХ

A.A. Urisbaeva

LAW OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN ON COLLECTIVE LABOUR DISPUTES

УДК:347:258/036

Актуальность темы трудовых споров диктуется действием рыночных отношений в нашем государстве.

Relevance of the topic of labor disputes is dictated by market relations in our country

В условиях рыночной экономики с её разнообразием форм собственности и хозяйствования, организацией производства и распределением полученных доходов ясно обозначаются противоречивые интересы собственников (работодателей, предпринимателей) и наемного персонала, составляющие объективную основу для трудовых отношений. В силу этого Конституцией Республики Казахстан (ст.24 п.3) признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных законом способов их разрешения, включая право на забастовку [1].

Впервые в Конституции Республики Казахстан провозглашается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры. Ранее трудовым законодательством регулировался порядок разрешения в основном только индивидуальных споров. К коллективным спорам было отнесено рассмотрение разногласий между профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации и администрацией по вопросам установления или изменения условия труда. Остальные трудовые споры являются индивидуальными спорами между работником и администрацией предприятия, учреждения, организации[2].

Законодательная трактовка понятия трудового (в том числе и коллективного) спора может быть неоднозначной. Так, например, в соответствии с п. 19 ст. 1 Трудового кодекса Республики Казахстан трудовой спор - разногласия между работником (работниками) и работодателем (работодателями) по вопросам применения трудового законодательства Республики Казахстан, выполнения или изменения условий соглашений, трудового и (или) коллективного договоров, актов работодателя. В ранее действовавшем Законе РК "О труде в Республике Казахстан" [4]) дефиниция трудового спора значительно отличается от его понятия, содержащееся в п. 19 ст. 1 Трудового кодекса РК, поскольку под трудовым спорам Закон РК "О труде" понимал разногласия между работником и работодателям по вопросам применения законодательства о труде, о выполнении условий индивидуального трудового, коллективного договоров, не урегулированные ранее между работником (представителем работника) и работодателем (представителем работодателя). Иная интерпретация понятия коллективного трудового спора заложена в ст. 398 Трудового кодекса Российской Федерации согласно

которой коллективный трудовой спор – неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а так же в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права, в организациях [5]. Данная формулировка коллективного трудового спора, с нашей точки зрения, является предпочтительной, так как она полнее, по сравнению с вышеприведенными казахстанскими дефинициями трудового спора, отражает существенные характеристики данной правовой категории, а, следовательно, дает возможность определить классификацию коллективных трудовых споров. А, классификация правовых явлений и реалий, в свою очередь, призвана способствовать законотворческой и правоприменительной деятельности уполномоченных на то соответствующих субъектов.

Выделение видов коллективных трудовых споров по различным основаниям дает возможность правильно установить подведомственность данных споров, определить порядок их разрешения, а также нормативно-правовые акты, регулирующие отношения по разрешению споров и пр. Классификация коллективных трудовых споров также призвана к развитию мониторинга действующего законодательства регулирования с целью выявления пробелов и устранения обнаруженных недочетов и противоречий в сфере правовой регламентации общественных отношений, связанных с разрешением коллективных трудовых споров.

Трудовой кодекс РК детально освещает порядок разрешения первой группы споров. Однако, открытым остается вопрос, может ли коллективный трудовой спор возникнуть на уровне отрасли и кто должен признаваться стороной такого спора. Трудовой кодекс РК одной из сторон коллективного трудового спора называет работодателя, объединение работодателей. При этом не связывает объединение работодателей отраслевым признаком, по крайней мере, прямо не указывает на отраслевую принадлежность работодателей данного объединения. Однако, в п.3. ст. 289 Трудового кодекса предусмотрено, что если "требования выдвигаются работниками разных работодателей, то эти требования могут представлять отраслевые или региональные объединения профессиональных союзов либо иные уполномоченные работниками физические и (или) юридические лица". Из данной формулировки вытекает что не

объединенные отраслевой принадлежностью работодателя являются сторонами коллективного трудового спора, а объединение работодателей, даже охваченные этим признаком, являются разными по отношению друг к другу работодателями.

По мнению Л.А. Окунькова, стороной спора, возникающего в ходе проведения коллективных переговоров по заключению или изменению отраслевого тарифного соглашения, будут работодатели отрасли, а их представителем-полномочный орган представителей работодателей или иной уполномоченный работодателем орган, в том числе и министерство. Если речь идет о не выполнении отраслевого соглашения, то едва ли возможно предъявление требований к министерству или другому представительному органу, так как обязательства по соглашению несут сами работодатели, а не их представитель. Поэтому проблема не выполнения соглашения в целом или отдельных его положений должна решаться путем выдвижения требований к конкретным работодателям, а возникший спор разрешаться на уровне организации. В случае, когда тарифное соглашение не выполняется несколькими или даже большинством работодателей, возможны согласованные действия работников, например, одновременное выдвижение требований проведение предупредительной забастовки во всех организациях отрасли и т.д. Однако порядок выдвижения требований и, главное, субъект, ответственный за выполнение соглашения, не меняется [6].

Ученым верно подмечено, что "полномочный орган объединение работодателей или иной уполномоченный орган, которым может быть и министерство, не работодатели, не сторона спора, а представители работодателей отраслей" [7]. Названные выше органы, будучи представителями стороны спора, не являются стороной спора материально-правового характера (спора о праве), но выступают в качестве субъектов правоотношений, связанных с разрешением коллективных трудовых споров (правоотношений нематериального характера). Вопрос заключается в том, что имеет ли права работники их представителей направлять требования в орган объединение работодателей, отраслевое министерство, т.е. представителям работодателей, находящимся вне конкретной организации? С нашей точки зрения, любые процессуально-процедурные действия, направленные

в сторону законного представителя работодателя, объединения работодателей являются надлежащими и не могут служить основанием к признанию их не законными, равно как и последствия этих действий (например, проведение забастовки).

Решение обозначенных в статье проблем в области разрешения коллективных трудовых споров, в частности, в их четкой научно обоснованной классификации, безусловно, окажут благотворное влияние на справедливое обеспечение конституционных прав и интересов гражданина и человека, защиту законных интересов работодателей и их объединений.

Итак, в данной работе была исследована тема о трудовых спорах. В результате чего дана общая характеристика трудовых споров (конфликтов) и рассмотрены их классификации.

Подробно охарактеризованы органы, регулирующие противоречия между работником (коллективом) и работодателем, а так же рассмотрен порядок их создания, формирования, функции, действия и сроки принятия решений этих органов по урегулированию трудовых споров.

Таким образом, актуальность темы трудовых споров диктуется действием рыночных отношений в нашем государстве. Исходя из этого, можно сделать вывод о том, что умение правильно действовать, является залогом успешного разрешения трудового спора как для одной стороны трудового спора - работника, так и для другой - работодателя.

Литература:

1. Конституция Республики Казахстан. Научно правовой комментарий. Алматы. "Жеты жаргы", 2011. ст. 24 п. 3. с. 147. 2.0.С. Смирнов. Трудовое право. Учеб. Изд. 2-ое. М, "Проспект", 1988. С. 179.
2. "Трудовой кодекс РК", База Юрист, с изменениями и дополнениями 2012г.
3. Закон РК "О труде в РК". Учебное издание. - Алматы: Общественный фонд "Интерлигал" в Казахстане, 2000.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации. - М.: Издательство НОРМА. 2003.
5. Нуртдинова А.Ф., Окуньков Л.А., Френкель Э.Б. Комментарий к законодательству о социальном партнерстве. М., 1996. с. 56-57.
6. Нургалиева Е.Н., Ермагамбетова Ж.Б. индивидуальные трудовые споры. - Алматы, 2004. С.

Рецензент: д.ю.н., профессор Шаршеналиев А.