

Урисбаева А.А.

КОЛЛЕКТИВНЫЕ ТРУДОВЫЕ СПОРЫ: ПОНЯТИЕ И ОСОБЕННОСТИ РАССМОТРЕНИЯ И РАЗРЕШЕНИЯ

А.А. Urisbaeva

COLLECTIVE LABOR DISPUTES: CONCEPT AND FEATURES CONSIDERATION AND RESOLUTION

УДК:347.003.9/8.3

Коллективные трудовые споры тесно связаны с историей рабочего движения за улучшение условий труда и быта трудящихся.

Collective labor disputes are closely connected with the history of the labor movement for the improvement of working and living conditions of workers.

Одним из видов социальных конфликтов, которые могут складываться в сфере трудовых отношений, являются коллективные трудовые споры. Они, в отличие от индивидуальных трудовых споров, характеризуются значительными масштабами и могут вызвать весьма серьезные негативные последствия не только для участвующих в них сторон, но и для лиц, связанных с ними различными правоотношениями (потребителей продукции, работ, услуг, контрагентов по другим договорам), и, в конечном итоге, - для общества в целом.

Коллективные трудовые споры тесно связаны с историей рабочего движения за улучшение условий труда и быта трудящихся. Однако законодательство нигде в мире вплоть до 50-х годов XX в. не регулировало порядок разрешения коллективных трудовых споров. В настоящее время и в Англии, и в США сохранилось главным образом коллективно-договорное их регулирование. Примирительный порядок разрешения коллективных трудовых споров во многих развитых странах находит все большее развитие.

Трудовое законодательство бывшего СССР и республики длительное время практически не признавало термина "коллективные трудовые споры". Считалось, что для этого "нет социальной базы". Нет базы - нет и споров, следовательно, нет необходимости регулировать эти вопросы в законодательном порядке [1].

Практика последних лет показала, что база для конфликтов (в том числе и коллективных) все-таки есть. Более того, на переходном этапе появились новые основания для таких конфликтов, основные причины которых лежат в сфере экономики. Так, массовым явлением стало несоблюдение сроков выплаты заработной платы (что, в свою очередь, объясняется взаимными неплатежами хозяйствующих субъектов, задержкой выплат из бюджета и т.д.). Нередко работники отправляются в принудительные отпуска без сохранения заработной платы или с частичной оплатой. Фактически в данном случае мы имеем дело с проявлением скрытой безработицы. Работодатели же зачастую используют этот способ для подталкивания работников к уходу с

предприятий "по собственному желанию", освобождаясь от выплат предусмотренных компенсаций. Все это приводит к возникновению коллективных трудовых конфликтов.

В Трудовом кодексе Республики Казахстан [2] порядок разрешения коллективных трудовых споров урегулирован достаточно подробно, однако в ряде случаев в кодексе допущены пробелы, которые, на наш взгляд, снижают эффективность всего процесса в целом.

Прежде всего, Трудовой кодекс РК не закрепляет отдельного понятия "коллективный трудовой спор", в нем дано лишь общее определение трудового спора. Так, согласно п. 19 ст. 1 данного Кодекса, трудовой спор - это 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.

Далее, в п. 1 ст. 289 кодекса указано, что требования работников по вопросам установления и изменения условий и оплаты труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров и соглашений между работниками и работодателем, объединением работодателей формируются и утверждаются на общем собрании (конференции) работников при наличии не менее половины от общего числа работников организации большинством голосов участников собрания (конференции). Поскольку в кодексе не упоминается о возникновении коллективных споров по другим вопросам, то можно предположить, что указанные требования и являются предметом данной категории споров.

В Трудовом кодексе РФ [3] отдельное понятие коллективного трудового спора закреплено. В соответствии с ч. 1 ст. 398 этого кодекса, спор, относящийся к данной категории - это 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 также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

Мы не беремся в настоящей статье выводить правовое понятие коллективного трудового спора для казахстанского законодательства. Отметим пока только то, что такая дефиниция имеет важное практическое значение, т.к. она позволяет определить, какие именно споры разрешаются в соответствии с

правовыми нормами о коллективных трудовых спорах.

В литературе ранее уже высказывались справедливые возражения против закрепления подобных условий в коллективных договорах, основанные на том, что коллективный договор регулирует отношения между коллективом работников и работодателем[4]. Соглашение же по поводу порядка внесения членских профсоюзных взносов регулирует отношения между профсоюзом и его членами, и использование в этих отношениях услуг работодателя никак не отражается на их природе. И отсюда, на наш взгляд, следует вывод о том, что споры, возникающие из нарушения работодателем подобного обязательства, к коллективным трудовым спорам не относятся. Это чисто гражданско-правовой спор, и применение к нему порядка разрешения-коллективных трудовых споров было бы полной нелепостью. Очевидно, что работодатель в таком случае обязан выплатить профсоюзу причитающиеся ему денежные средства, и никто не может заставить профсоюз ограничивать себя в праве требовать исполнения этой обязанности, в том числе в рамках примирительных процедур.

Согласно п. 1 ст. 288 Трудового кодекса РК, коллективный трудовой спор считается возникшим со дня письменного уведомления работодателя о требованиях работников, утвержденных решением общего собрания (конференции), или со дня истечения срока, указанного в статье 290 настоящего Кодекса, в случае несообщения работодателем, объединением работодателей своих решений.

Далее, согласно п. 1 ст. 289 Трудового кодекса РК, требования работников по вопросам установления и изменения условий и оплаты труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров и соглашений между работниками и работодателем, объединением работодателей формируются и утверждаются на общем собрании (конференции) работников при наличии не менее половины от общего числа работников организации большинством голосов участников собрания (конференции).

Как в таком случае работодатель может проверить правомочность состоявшегося собрания? Ни в этой, ни в других статьях главы 32 Трудового кодекса РК не указано, где должны быть зафиксированы число или состав участников собрания. На

наш взгляд, статью 289 Трудового кодекса следовало бы дополнить требованием о составлении явочного листа с личной подписью каждого из присутствующих на общем собрании работников.

Далее, в соответствии с абзацем 2 пункта 1 ст. 291 Трудового кодекса РК, отклоненные работодателем, объединением работодателей (их представителями) или удовлетворенные ими частично требования первоначально рассматриваются в примирительной комиссии, а при недостижении соглашения в ней - трудовым арбитражем. При этом во многих случаях нормы Трудового кодекса РК предусматривают участие в разрешении споров "представителей работников" и "представителей сторон". Так, в соответствии с п. 2 ст. 292 кодекса, решение о создании примирительной комиссии оформляется актом работодателя и решением представителей работников. В процессе примирительной процедуры примирительная комиссия консультируется с работниками или их представителями (п. 4 ст. 292). Решение комиссии принимается на основе соглашения сторон, оформляется протоколом, подписываемым представителями сторон, и имеет для сторон обязательную силу (п. 5 ст. 292). Таким образом, от позиции представителей работников и их действий в ходе примирительных процедур во многом зависит исход разрешения спора. Кроме того, в целях обеспечения гибкости и продуктивности переговоров при работе примирительной комиссии, а впоследствии - исполнения ее решения и предотвращения новых коллективных споров, необходимо, чтобы представители работников были в достаточной мере правомочными. Однако в Трудовом Кодексе РК нет ни слова о том, как избираются представители работников.

Литература:

1. Климович А.А. Сроки разрешения коллективных трудовых споров//Отдел кадров, 2003. -№ 10. - http://www.profigroup.by/ок/10_2003/351/.
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. Бердычевский В.С. и др. Трудовое право. Учебное пособие. http://www.vusnet.ru/biblio/archive/berdichevskiy_trudovoe_pravo/18.aspx

Рецензент: к.ю.н. Нурахметова Г.Г.