

*Урисбаева А.А.*

## КОЛЛЕКТИВНЫЕ ТРУДОВЫЕ СПОРЫ: ПОНЯТИЕ И ОСОБЕННОСТИ РАССМОТРЕНИЯ И РАЗРЕШЕНИЯ

*A.A. 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 полнейшей 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/](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](http://www.vusnet.ru/biblio/archive/berdichevskiy_trudovoe_pravo/18.aspx)

Рецензент: к.ю.н. Нурахметова Г.Г.